



Centro de Asesoría y Estudios Sociales
Atocha, 91 2º
28040 Madrid
Tel: 91 429 11 13 Fax: 91 429 29 38
www.nodo50.org/caes caes@nodo50.org

Trabajos y mujeres

Materiales para una intervención feminista

1 Introducción

En nuestro país la situación de las mujeres ha cambiado mucho en los últimos años, aunque queda un largo camino por recorrer. A pesar de que en este documento vamos a contemplar el trabajo, o mejor dicho los trabajos, incidiendo en aquellos aspectos donde se demuestra cómo se sigue manteniendo la subordinación de las mujeres, queremos señalar que siempre debemos tener presente todo lo que ya hemos conseguido y darle su verdadero valor.

Si no hacemos esto, si solo tenemos en cuenta el sufrimiento, la discriminación y lo que todavía nos queda por conseguir, estaremos colaborando, aún sin quererlo, en afianzar una imagen de las mujeres como víctimas y no como sujetos, una imagen que nos muestra como seres pasivos que padecemos todo tipo de calamidades e injusticias.

La lucha feminista y la valentía de muchas mujeres ha conseguido enormes cambios en nuestra forma de vida, aunque hoy, una vez consolidados, nos parecen tan normales que no les damos ninguna importancia, como si estas transformaciones se hubieran producido solas.

Sin embargo, tener en cuenta todo lo conseguido, no significa que la igualdad esté a la vuelta de la esquina, sino que debe servirnos como estímulo en nuestra firme voluntad de seguir avanzando, sobre todo en estos tiempos en que la “igualdad legal” dificulta descubrir y expresar los términos de la opresión de las mujeres.

Pero tampoco podemos quedarnos en este primer paso. Desvelar las trampas de los discursos patriarcales actuales y cómo se van adaptando a los cambios para perpetuar su poder, es necesario pero no suficiente. Nuestro último objetivo es acabar con un sistema de dominación, para lo que es imprescindible un movimiento feminista fuerte que se despliegue en todos los frentes posibles y se combine con otros movimientos de emancipación, realimentándose mutuamente.

El patriarcado es un sistema milenario que ha ido adaptándose a cada nueva estructura económica y política, y, en la actualidad, capitalismo y patriarcado son sistemas entrelazados, que conviven, se adaptan y se sostienen mutuamente.

En nuestro mundo radical y antagonista es necesario tener presente no sólo las relaciones de poder entre las clases sociales, entre poseedores y desposeídos, sino también las relaciones de poder entre los géneros. Cualquier otro camino sólo puede conducirnos a rebelarnos contra el capitalismo mientras somos cómplices de la opresión de las mujeres. La lucha anticapitalista y la lucha feminista deben ir de la mano.

Con esta intención, en el Curso de Formación Sindical que tuvo lugar en el CAES de enero a abril de 2000, se dedicó al feminismo uno de sus bloques.

A pesar de que su nombre “Feminismo y Sindicalismo” parece aludir exclusivamente a un tratamiento de este tema en el entorno del mercado laboral, se pretendía abordar el concepto de perspectiva de género y también uno de las cuestiones más importantes que se han desarrollado en la última década desde la economía feminista.

Nos referimos a la reconceptualización del término “trabajo” entendido exclusivamente como “trabajo asalariado”. En esta confusión está el origen de la invisibilidad

del trabajo no remunerado y, en concreto, del trabajo doméstico y de cuidados realizado por las mujeres.

Esta invisibilización no sólo es injusta. Ignorar la interdependencia entre el funcionamiento de la esfera mercantil y de la esfera doméstica, impide entender un importante resorte del mantenimiento de la subordinación de las mujeres en nuestra sociedad. No es posible comprender la organización social del trabajo en el mercado laboral sin hacer referencia a la interrelación del trabajo doméstico y asalariado, entre otras cosas porque la disponibilidad para el mercado laboral descansa, en gran parte, en la producción doméstica.

Estos ejes que comentamos, entre otros, fueron abordados en la primera parte de la sesión “Feminismo y Sindicalismo”, para lo que se utilizaron, además del texto propio del curso, diversos materiales que se habían aportado previamente.

“Reparto del trabajo, no sólo del empleo” se presentó como ponencia en las Jornadas Estatales para la ILP sobre las 35 horas en abril de 1999. Desarrolla lo limitado de una reducción de la jornada de trabajo que sólo tiene en cuenta el empleo, así como diversos aspectos sobre la valoración y las peculiaridades del trabajo doméstico y su interrelación con el capitalismo.

“Algunas reflexiones a propósito de la ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras” comenta este texto legal, como exponente del tipo de alternativas que se proponen a la nueva situación social que está produciendo la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

“Cuidar de l@s demás, un problema ético” plantea algunos aspectos del debate sobre ética de la justicia y ética del cuidado, relacionados con la lógica económica imperante en nuestra sociedad.

“Huelga de maternidad. ¿Asunto público o privado?” es un pequeño artículo sobre el descenso de la tasa de natalidad y las contradictorias reacciones sociales que este hecho provoca.

La segunda parte estuvo dedicada a reflexionar sobre la diferente experiencia en el trabajo sindical entre mujeres y hombres, para lo que se utilizó un breve texto y un cuestionario.

En la última parte se abordó en concreto el mundo laboral para, partiendo de las ideas de discriminación directa e indirecta, hacer un repaso de las formas de discriminación más comunes: acceso al empleo, paro y precariedad, segregación, salario y salud laboral.

Debemos señalar que algunos temas de gran importancia como es el acoso sexual o la intervención desde el sindicalismo en casos de violencia de género no pudieron ser tratados por falta de tiempo, algo que se tendrá en cuenta para futuros cursos.

Agosto de 2000

2 Feminismo y sindicalismo

La sesión sobre Feminismo y Sindicalismo del Curso de Formación Sindical estaba organizada según el esquema que aparece en esta página. El texto que se reproduce fue la base de las intervenciones. También se incluyen los materiales que fueron utilizados en los grupos de trabajo.

2.1 La desigualdad sexual

Algunos datos sobre la situación de las mujeres en nuestro país. Antes de empezar con el tema que nos ocupa, es conveniente hacer un breve repaso sobre algunos aspectos de la situación actual de las mujeres en nuestro país.

En la *enseñanza* se han eliminado las formas más duras de discriminación. Por ejemplo, que se prohibiera explícitamente cursar estudios universitarios a las mujeres, como sucedía hasta 1919, o que, implícitamente, se obstaculizase cualquier formación que no fuera encaminada a ser una buena esposa y madre hasta fechas muy recientes. En la actualidad, no sólo es superior el número de mujeres matriculadas en la Universidad al de los hombres, sino que también les superan en la finalización de sus estudios. Sin embargo, esto no se ha traducido en un igual acceso al empleo, como veremos más tarde.

Hasta 1975 el *contrato matrimonial* obligaba al esposo a proteger a la esposa y a la esposa a obedecer al marido. Ahora la legislación garantiza formalmente la igualdad entre los cónyuges, pero este cambio no presupone que en la realidad se hayan transformado las relaciones de poder dentro de las familias.

En el Estado Español el balance de la violencia por *malos tratos* en 1999 fue de cuarenta y nueve mujeres asesinadas (un asesinato a la semana). Se interpusieron casi 25 000 denuncias, aunque se valora que sólo se denuncia el cinco por cien de los casos. El catorce por cien de las mujeres españolas declara haber sufrido a lo largo de su vida algún tipo de maltrato (más de dos millones).

Aunque lo veremos en profundidad más adelante, en el *trabajo asalariado* hay que destacar que las mujeres tenemos una tasa de paro que duplica a la de los hombres, que nuestro salario medio es un treinta por cien inferior y que persiste la discriminación que nos mantiene en determinadas profesiones y en los escalones más bajos de las categorías profesionales.

Hasta 1975 las leyes españolas disponían que las *responsabilidades domésticas* eran de la esposa y que el marido tenía la obligación de aportar el sustento económico. Esto era también lo que pensaba la mayoría de la población, que en un 82 por cien opinaba que “las faenas de la casa corresponden a la mujer y sólo en caso de enfermedad de la esposa debe hacerlas el marido”. Estas ideas han ido cambiando y en 1985 ya sólo el 46% mantenía esa opinión. Sin embargo en la realización concreta de estas tareas nos encontramos con que el 76,6 por cien de los hombres manifiestan no hacer nada de trabajo doméstico y que la dedicación media en un día laborable a estas tareas es de 43 minutos en los hombres y de cinco horas y 23 minutos en las mujeres.

2.2 Resistencias frente a la desigualdad de género

Este pequeño resumen de datos es por sí mismo bastante significativo, sin embargo, encontramos resistencias para que en aquellos colectivos que luchan por una sociedad más justa, se adopte una actitud feminista.

Vencer estas resistencias es necesario si realmente queremos que nuestros colectivos, asociaciones, comités de empresa... tengan realmente presente la lucha contra la desigualdad.

Vamos a comentar algunas de estas resistencias.

Negación: Se argumenta que no se discrimina a las mujeres, que es un problema que ya está superado, o bien que éste no es el tema central de preocupación.

Defensa ilusoria: Se reconoce el problema en términos de retórica, pero no se lleva a cabo ninguna acción significativa.

Acciones simbólicas: Se piensa que hay que hacer algo sobre este problema, pero se es reacio a considerar cambios importantes. Se selecciona una actividad dentro de un proyecto global, para demostrar que se está haciendo “algo”.

Compartimentación: No se acometen las cuestiones de igualdad de forma transversal y se delega la responsabilidad en el “área de la mujer”. La autonomía de las organizaciones de mujeres es indispensable, pero esto no significa que todas las personas no deban trabajar desde una perspectiva de género en cualquier tema que aborden.

2.3 Sindicalismo y perspectiva de género

Conceptos básicos. Para conocer las lógicas que rigen la vida laboral, hay que conocer las lógicas que rigen la vida en su conjunto. El mundo en el que vivimos es una obra de ingeniería social, que no podemos transformar simplemente diciendo que no nos gusta, sino conociendo los mecanismos que lo han hecho posible y aquellas fisuras que lo debilitan.

En el caso de la subordinación de las mujeres, hay que conocer todos aquellos resortes que la mantienen para poder intervenir, y estos resortes están presentes en todos los ámbitos en los que nos movemos, incluido, desde luego, el mundo sindical.

Así, siempre que nos enfrentemos a cualquier problema, las relaciones de género deben estar presentes en nuestros análisis.

Habitualmente contemplamos la realidad desde un punto de vista masculino, como si fuera neutro. En el mejor de los casos, una vez que hemos sacado nuestras conclusiones, comparamos la situación de las mujeres respecto a un análisis que no las ha tenido en cuenta de partida.

Un ejemplo muy general puede ayudar a aclarar esta idea.

Hemos conseguido que nuestra empresa realice cursos de formación fuera de la jornada laboral. Negociamos horarios, lugar en el que se van a impartir, etc. Cuando terminan hacemos balance y vemos que la asistencia de mujeres ha sido muy reducida, así que obtenemos la conclusión de que la participación de mujeres en tareas formativas es muy inferior a la de los hombres. Ahí tenemos un supuesto análisis desde una perspectiva de género.

Sin embargo, si nos paramos a pensar en los motivos, nos damos cuenta de que los horarios de los cursos eran incompatibles con la “doble jornada” de las mujeres, ya que habíamos considerado como tiempo disponible todo aquel que no se dedicaba al trabajo asalariado.

No habíamos pensado en una plantilla con hombres y mujeres, sino en una plantilla supuestamente “neutra”, pero en la que solamente habíamos tenido en cuenta la forma de vida de los hombres y, por supuesto, no nos habíamos planteado que tuvieran que realizar de forma obligatoria tarea alguna fuera de la jornada laboral. Estamos también obviando que estos compañeros pueden asistir a los cursos porque sus parejas se están haciendo cargo de unas tareas que deberían ser comunes.

De ahora en adelante podremos tener esto en cuenta e intentar que en el futuro los horarios sean algo más compatibles con la forma de vida de las mujeres, pero:

¿No nos va a echar atrás introducir en nuestro discurso un factor que choca frontalmente con una organización del tiempo basada exclusivamente en la productividad?

¿No deberíamos hacer una campaña para que los hombres asumieran sus responsabilidades domésticas y de cuidados, empezando por nosotros mismos?

¿No deberíamos plantearnos el problema de la falta de infraestructuras sociales?

Los análisis deben dejar de centrarse en “las mujeres” para estarlo en “las relaciones de género”. Debe pasarse de hablar de la “situación de las mujeres” en tal o cual caso, para hablar de las relaciones entre hombres y mujeres.

Cuando se habla de *perspectiva de género* lo que se propone es una noción relacional entre mujeres y hombres, cuya implicación más inmediata es que ninguno puede ser entendido mediante un estudio completamente separado, dado que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres. De este modo, cualquier análisis de la realidad que pretenda incorporar una perspectiva de género debe tener en cuenta lo que hacen (o no hacen) las mujeres y lo que hacen (o no hacen) los hombres, porque está directamente relacionado.

Las identidades y roles de las mujeres y hombres se construye socialmente. La posición de las mujeres en la sociedad no puede ser entendida aisladamente de la posición de los hombres.

Trabajo y empleo. Trabajo es toda actividad destinada a la satisfacción de las necesidades de la producción y reproducción de la vida humana, aunque habitualmente utilizamos este término como sinónimo de empleo. Sin embargo, empleo es sólo aquella parte del trabajo que se intercambia por una renta.

El efecto de esta utilización de la palabra “trabajo” es la invisibilización del trabajo no remunerado que es de gran importancia en nuestra sociedad. Esto no es algo casual, sino que es producto de un proceso histórico marcado por la lógica de mercado y la división sexual del trabajo. Hacer un breve recorrido siguiendo el desarrollo de la industrialización y la consolidación del capitalismo, nos ayudará a ver por qué hemos llegado a pensar que solamente es trabajo el asalariado.

Historia. Evidentemente, si adoptamos una perspectiva histórica hemos de considerar que el proceso de desarrollo del capitalismo es extraordinariamente complejo y diverso, por lo que no se puede suponer un sólo modo de consolidación.

Dentro de los complejos sistemas que son las sociedades, podemos identificar dos procesos elementales: el proceso de la reproducción humana y el proceso de producción de bienes. Para que la sociedad subsista tenemos que reproducir a las personas y por otro lado producir bienes para mantener a estas personas.

En la sociedad preindustrial la noción de trabajo era distinta a la actual. Podía decirse que en las economías de subsistencia todo el trabajo, tanto el de los hombres como el de las mujeres, era trabajo doméstico, ya que las actividades productivas tenían como finalidad inmediata satisfacer las necesidades de la unidad doméstica.

En estas sociedades precapitalistas, básicamente agrícolas, en el hogar se solapaban todo tipo de actividades: se reproducía la vida y se producían bienes. Se atendía la salud de los integrantes de la familia y se trabajaba el campo. La actividad de las mujeres, de los hombres y de las niñas y niños se entrelazaba en este proceso para garantizar la subsistencia de la familia.

Esto no quiere decir que no hubiera división sexual del trabajo, es decir que las mujeres tuvieran trabajos específicos que sólo ellas realizaban. La forma de familia era absolutamente patriarcal y el padre detentaba el poder.

A medida que va surgiendo el modelo capitalista industrial diversas actividades de producción de bienes, que se realizaba dentro de la casa, se van separando y se van llevando a las fábricas y talleres.

En lo que antes era un todo, la sociedad industrial va abriendo una rígida distinción entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida, entre el espacio privado y el espacio público.

Pero esta distinción no era neutra desde un punto de vista de género y estableció una diferencia muy profunda: el trabajo doméstico quedó asignado a las mujeres y el trabajo asalariado a los varones.

Y así llegamos a la situación actual, donde el trabajo de producción y el de reproducción aparecen separados, cuando, como hemos visto, se han realizado en el mismo espacio físico hasta la revolución industrial.

Volviendo al presente. La consolidación de este proceso de separación del trabajo de reproducción humana y el de producción de bienes, o si queremos del denominado trabajo doméstico y el trabajo asalariado, conduce a la situación actual. El trabajo fa-

miliar ya no cuenta. Es una actividad invisible y totalmente olvidada. Sólo existe el trabajo asalariado de tal manera que parece que la historia y la economía es sólo aquello que pasa por el mercado.

Pero recordamos que trabajo es toda actividad destinada a la satisfacción de las necesidades de la producción y reproducción de la vida humana, y empleo o trabajo asalariado es sólo un tipo de trabajo, es la parte del trabajo que comparece en el mercado.

Sin embargo, dos terceras partes del trabajo social corresponden a trabajo no remunerado, del que el ochenta por cien es trabajo doméstico. Cuando hablamos de trabajo, identificándolo con empleo, estamos teniendo en cuenta sólo una pequeña parte, confundiendo con el todo.

Lo que consideramos normalmente actividad económica o trabajo, no sería posible si no se sustentara en esos dos tercios de trabajo no remunerado del que hablábamos.

Si se computara en la Contabilidad Nacional el trabajo doméstico, el Producto Interior Bruto del Estado Español habría pasado en 1998 de 82 billones a 170 billones de pesetas.

Otros cálculos señalan que si el Estado tuviera que hacerse cargo de las tareas de cuidado y salud que se realizan por las mujeres en las familias, el presupuesto del Ministerio de Sanidad del mismo año pasaría de 3,5 billones a 9 billones de pesetas. En términos de empleo esto supondría 600 000 puestos de trabajo.

La reproducción y el cuidado de las personas aparecen como algo ajeno al sistema económico, a las empresas y, por desgracia, también al sindicalismo. Hemos llegado a pensar que todo esto sólo tiene que ver con la denominada "vida familiar" y que es un asunto personal que cada quien resolverá como pueda.

Sin embargo, el capital necesita comprar mercancía fuerza de trabajo. Esa fuerza de trabajo no ha aparecido por generación espontánea, sino que ha nacido siendo una pequeña criatura que ha necesitado numerosos cuidados físicos, emocionales y de socialización para llegar a ser una persona adulta útil para el Capital.

Los individuos de la especie humana no nacemos autónomos. Tienen que pasar muchos años para que lleguemos a serlo. Después, ya en la vida adulta, las personas seguimos necesitando cuidados y atravesamos momentos en los que pasamos a ser dependientes. Con el paso de los años llegaremos de nuevo a dejar de ser autónomas.

Sin embargo el Capital se desentiende de todo este proceso y sólo aparecen síntomas de preocupación cuando en situaciones como la actual en el Estado Español, que tiene la tasa de natalidad más baja del mundo, se cuestiona el problema de la escasez futura de mano de obra.

Por nuestra parte, desde el mundo sindical, tampoco vamos mucho más allá. Hemos interiorizado la idea de la "vida familiar" y no somos conscientes de la absoluta interrelación entre el trabajo asalariado y el doméstico, entre lo público y lo privado.

Cualquier modificación en uno de estos mundos tiene una repercusión inmediata en el otro. Así, que una persona esté en situación de precariedad y no tenga ingresos suficientes, hará que se incremente el trabajo doméstico para hacer frente a lo que ya no puede pagarse en el mercado.

Si en una empresa se cambian los horarios, esto implicará que las mujeres tendrán que reorganizarse para resolver la atención a las personas que cuidan, en una situación de falta de infraestructuras sociales y poca implicación de los hombres en estas tareas.

Si los hombres asumieran el trabajo doméstico y de cuidados la vida de las mujeres mejoraría notablemente y muchas no se verían obligadas, por ejemplo, a aceptar un trabajo a tiempo parcial para tener algún ingreso y seguir haciéndose cargo en exclusiva de la atención familiar.

Si todas las mujeres dejásemos de realizar el trabajo doméstico y de cuidados, el mundo no podría funcionar, incluidas, en primer lugar, las empresas.

Desde el sindicalismo hay que tener en cuenta toda la realidad social, nuestra visión no debe quedarse reducida a aquello que tiene que ver directamente con nuestras condiciones laborales.

2.4 Diferentes experiencias de mujeres y hombres en la actividad sindical

Trabajo en grupos, utilizando un texto y un cuestionario que se transcriben a continuación.

Texto: Conflicto en la fábrica de relojes Lip. (Del libro *Las mensajeras* de Evelyne Le Garrec).

Pero la vida privada no se detiene durante el conflicto, y si algunas se arreglan, como Paulette, cuyo marido acepta cocinar durante su ausencia, otras descubren irritadas los límites de su acción y de su militancia como Françoise. Al marido no le gusta su actividad como militante y, en especial, sus ausencias para participar en reuniones fuera de Besançon. La joven o hace caso y de todas maneras se marcha a una gira de mítines en Bretaña que durará diecisiete días.

Durante su ausencia la hija trae peores notas que de costumbre y el padre no cesa de recordarle la partida de Françoise. No es sorprendente que la niña haya sufrido, no tanto por la ausencia relativamente corta de la madre, sino por la forma en que fue asumida por el padre. Al volver de su viaje, Françoise encontró el cuaderno de notas en el que la directora de la escuela había escrito: “dificultades a causa de una prolongada ausencia de la madre.”

Desde aquel día renunció a las reuniones y cuando habla del asunto se le nota aún afectada y culpabilizada, aunque subraya: “si la hija de Piaget o de cualquier otro hubiera también tenido problemas durante el conflicto, ¿habrían escrito en sus notas: dificultades a causa de una ausencia prolongada del padre?”

No cabe duda de que la participación de las mujeres en la lucha provocó muchos conflictos conyugales. Son prueba suficiente la serie de divorcios que se produjeron.

Cuestionario

1. Comparar el porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla de las distintas empresas, con el porcentaje de representantes sindicales de uno y otro sexo. Participación de las mujeres en los núcleos de toma de decisiones del comité de empresa. En organizaciones, comparar el porcentaje de afiliadas y afiliados con el de mujeres y hombres en ámbitos de decisión en la organización.
2. ¿Creéis que hay alguna diferencia entre mujeres y hombres a la hora de enfocar la actividad sindical? Cuáles.
3. ¿Hay temas que habitualmente tratan sólo los hombres o las mujeres?
4. ¿La presencia de mujeres sindicalistas favorece la intervención en problemas de discriminación sexual?
5. ¿Existe alguna diferencia entre hombres y mujeres a la hora de:
 - estudiar a fondo los temas sindicales, asistir a cursos de formación?
 - participar en movilizaciones?
 - negociar con la empresa?
 - opinar y tomar decisiones?
 - hablar en público?
 - redactar textos (panfletos, informes, etc.)?
 - hacer trabajo “administrativo” (fotocopias, pasar textos a máquina, archivar...)?
 - otras...?

Si existen diferencias, cuáles son y por qué se producen.

2.4 Mujeres en el mercado laboral. Discriminación sexual

Discriminación directa e indirecta. La discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral sigue existiendo, aunque formalmente disfrutemos de los mismos derechos. La forma en que se presenta la discriminación puede ser directa o indirecta.

- *Discriminación directa*: Se produce cuando hay un tratamiento desigual explícito, como por ejemplo la prohibición de acceder a determinados puestos o categorías profesionales o la percepción de un salario inferior por un trabajo igual. Actualmente es la forma menos frecuente, aunque se sigue produciendo.
- *Discriminación indirecta*: En este caso aparece un tratamiento formalmente neutro, pero que produce efectos perjudiciales para el colectivo discriminado, en este caso, las mujeres.

Sólo es posible detectarla a partir de sus efectos y podemos considerar como indicios de que existe discriminación cuando aparecen desequilibrios significativos en la presencia o participación de las mujeres, como por ejemplo: presencia de pocas o de ninguna mujer en determinados tipos de trabajo; la mayoría de las mujeres se encuentran en las categorías más bajas; la media salarial de las mujeres es inferior a la de los hombres; las mujeres prácticamente no asisten a cursos de formación.

Estas situaciones no se producen por casualidad. El que formalmente las mujeres tengamos los mismos derechos, no significa que eso sea real en la práctica.

Discriminaciones más relevantes

- *Acceso al mercado de trabajo*. En nuestro país más de la mitad de la población mayor de dieciséis años somos mujeres, pero sólo representamos el 38,4 por cien de la población activa. Casi dos terceras partes de la población femenina están clasificadas como inactiva, mientras que en el caso de los hombres ocurre al revés: dos terceras partes son activos.

El estado civil de la mujer determina claramente su presencia en la población activa:

Tasa de actividad por estado civil y sexo				
	Solter@s	Casad@s	Viud@s	Separad@s/Divorciad@s
Hombres	53,7	32,6	9,1	76,3
Mujeres	59,4	71,5	18,1	81,9

Como puede verse las mujeres solteras y las separadas o divorciadas son las que tienen la tasa de actividad más próxima a los hombres.

De esta forma nos encontramos con que la participación en el mercado laboral, que habitualmente es la única forma de conseguir ingresos que nos permitan ser autónomas, sigue estando mediatizada por la exigencia social de atender de forma prioritaria al cuidado de la familia.

A pesar de que la tasa de actividad de las mujeres ha pasado de un veinte por ciento en 1970 a un 38,4 en la actualidad, la idea de que el deber de un hombre es ganar dinero y el deber de una mujer es cuidar de su casa y de su familia, sigue todavía demasiado arraigada en nuestra sociedad, de tal modo que el número de mujeres dedicadas en exclusiva al trabajo doméstico es superior a los cinco millones, mientras que el de hombres es diecinueve mil.

- *Paro y precariedad*. Se comentaba en el punto anterior el incremento de la tasa de actividad de las mujeres en los últimos treinta años. Nuestra incorporación al mercado laboral ha sido muy importante, pero podemos afirmar que fundamentalmente se ha producido por la vía del paro y de la precariedad.

Las mujeres somos poco más de la mitad de la población activa y nuestra tasa de paro es más del doble que la de los hombres.

La tasa en cuanto a empleos temporales es del 26 por cien en las mujeres y del 19,7 en los hombres.

En los contratos a tiempo parcial hay una presencia femenina del 67,6 por cien y masculina del 33,4 por cien. A esto hay que añadir que el 89 por cien de las personas con este tipo de contrato alegan que han aceptado el empleo porque no han encontrado ninguno a tiempo completo.

- *Segregación en el empleo.* Cuando hablamos de segregación en el empleo nos referimos a que la mayoría de las mujeres nos agrupamos en determinados tipos de profesiones y en la escala más baja de las categorías.

La segregación por sexo puede ser horizontal o vertical.

Horizontal. Cuando las mujeres y los hombres trabajan mayoritariamente en ocupaciones diferentes.

A pesar del aumento de la participación femenina en el mercado laboral, la segregación y las desigualdades por sexo no han disminuido, ya que si bien las mujeres hemos empezado a acceder a empleos hasta ahora reservados a los hombres, nuestra presencia sigue siendo mayoritaria en los sectores tradicionalmente femeninos.

Las actividades que denominamos feminizadas son aquellas que concentran un mayor número de mujeres en una reducida gama de profesiones. Habitualmente estas actividades feminizadas se dan en sectores económicos que tienen niveles retributivos bajos y unidades productivas de dimensiones reducidas.

Las profesiones más feminizadas están en el sector servicios (comercio y administración) y en oficios de cuidados (servicios personales, medicina, limpieza). Existen industrias feminizadas como el textil-confección o la rama de alimentación y bebidas.

Las ramas que podemos considerar femeninas, de oficios considerados tradicionalmente más propios de las mujeres, tienen un índice mayor de contratación temporal y a tiempo parcial.

Vertical. Cuando los hombres trabajan mayoritariamente en ocupaciones situadas en la parte alta de la escala profesional y la mayoría de las mujeres en la parte inferior (a media que asciende la escala profesional aumenta la presencia masculina, mientras que las mujeres dominan en los escalones más bajos)

- *Salario.* El salario medio de las mujeres es un treinta por ciento inferior al de los hombres. Esta diferencia es más acusada en el sector privado (37,2 por cien) que en el público (18,5 por cien)

Esta diferencia no existe fundamentalmente por formas de discriminación directa, que actualmente son las menos frecuentes, sino que está producida por otros factores, algunos de los cuales ya se han abordado anteriormente, como la segregación horizontal y vertical o el trabajo temporal y a tiempo parcial.

Otro factor a tener en cuenta es que las mujeres asumimos casi en exclusiva el trabajo doméstico y de cuidados, lo que hace que esté sujetas a una cierta discontinuidad: ausencias, reducciones de jornada, permisos, excedencias... que, a su vez repercuten en una menor promoción profesional.

También es importante señalar que se produce una valoración inferior de las actividades consideradas como feminizadas, por el simple hecho de serlo. El concepto de cualificación de una actividad es un concepto social y muchas veces basta con que sean las mujeres las que se ocupen fundamentalmente de un determinado puesto para que se le asigne un nivel de cualificación más bajo.

En muchas ocasiones las mujeres aportamos saberes no formales, no académicos, que también están sujetos a desvalorización. En este caso es necesario cambiar el sistema de cualificación y también el principio de “igual salario para el mismo trabajo” por el de “igual salario para trabajos de igual valor”.

- *Salud laboral.* Lo que se propone desde un análisis de género en salud laboral es estudiar el patrón diferencial de enfermar en razón de las diferencias biológicas y sociales de hombres y mujeres, considerando no sólo el ambiente la-

boral, sino también el extralaboral, no sólo las consecuencias sobre la salud biológica, sino también sobre la psicológica y social.

Hay que revisar también el discurso tradicional sobre la salud de la mujer trabajadora, centrado casi exclusivamente en la salud reproductiva. En este caso lo que ha primado ha sido proteger la salud del feto más que la de la madre y, en ocasiones, ha facilitado situaciones de discriminación amparadas en la supuesta reducción de riesgos para el embarazo.

- *Trabajo doméstico y salud.* Según una encuesta del CIS, el 75 por cien de las mujeres con trabajo remunerado realizaban tareas en el hogar, mientras sólo lo hacían el siete por ciento de los hombres con empleo. Esto genera un peor estado de salud en las mujeres que se llegan a su puesto de trabajo con muchas horas de trabajo doméstico encima.

Según una encuesta realizada en 1994, el riesgo para la salud de las mujeres era más alto en la medida que aumentaba el número de personas en el hogar. No se observó relación entre el número de personas en el hogar y el estado de salud de los hombres, lo que evidentemente guarda relación con su poca implicación en el trabajo doméstico.

- *Otros problemas.* Las personas que se hayan dedicado dentro del sindicalismo a la salud laboral, se habrán encontrado en ocasiones con problemas como los que vamos a señalar.

A veces, por ejemplo, nos encontramos con que es difícil la incorporación de mujeres a trabajos tradicionalmente masculinos porque no pueden cumplirse las normas de salud laboral. Desde la inexistencia de equipamiento de seguridad adecuado a su tamaño, hasta la falta de instalaciones: vestuarios, servicios, etc.

La posibilidad de que una mujer acceda a cualquier puesto de trabajo debe estar prevista por las empresas y por nuestra parte no debe esperarse a que el problema surja. Si no nos anticipamos, normalmente la resolución va a ser obstaculizar de cualquier modo la presencia de mujeres, en razón de la urgencia de un trabajo, de las molestias o del gasto que va a suponer solucionar estas deficiencias.

Marzo de 2000

3 Reparto del trabajo, no sólo del empleo

El debate sobre el reparto del trabajo se está dando en unas circunstancias marcadas por la apertura de las economías, el aumento de la libertad de movimientos del capital y la exaltación de la competitividad como principio de funcionamiento económico y social. Las consecuencias de este modelo son un paro masivo, la precarización generalizada del empleo y el aumento de la pobreza y la desigualdad.

En el Estado Español hay casi 2,5 millones de personas en desempleo forzoso. El mismo número que hace 14 años. En este período la precariedad ha pasado de 1,5 millones de personas en 1985 a 4,2 millones en 1999, entre eventuales y subempleo a tiempo parcial.

En definitiva, entre paro, eventualidad y subempleo, actualmente nos encontramos con más de siete millones de personas que tienen una relación precarizada con el mercado laboral. Seis de cada diez asalariados entran y salen del mercado de trabajo moviéndose entre el paro y los contratos basura.

En este escenario, el debate sobre el reparto de trabajo no se plantea como una reivindicación para mejorar las condiciones de las personas asalariadas, sino de forma defensiva, como alternativa para combatir el desempleo.

En el contexto del mercado laboral, las mujeres nos llevamos la peor parte. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 1998, mientras la tasa de actividad de las mujeres (37,9 por cien) es casi la mitad que la de los hombres (63,2 por cien), la tasa de paro es el doble (26 por cien y 13,1 por cien respectivamente). También la precariedad se ceba especialmente en las mujeres, que padecemos el subempleo de los contratos a tiempo parcial en una proporción que triplica a la de los varones.

3.2 Reparto del trabajo, pero de todo el trabajo

Los avances tecnológicos han supuesto aumentar la fuerza productiva del trabajo. Sin embargo los aumentos de productividad, en manos del capital globalizado y al servicio de la competitividad, no conducen a rebajar la jornada sino a aumentar el beneficio privado, reduciendo el número de personas con empleo. Al succionar el aumento de la fuerza productiva del trabajo, el Capital se hace más fuerte y, paradójicamente, el trabajo se degrada y se precariza.

Rebajar la jornada laboral debe servir para repartir el trabajo asalariado, no el paro. Para ello es necesario que sea una medida por ley, sin rebaja salarial y computada de manera que no sirva a los empresarios para flexibilizar aún más el tiempo de trabajo a costa del tiempo de vida de las personas asalariadas.

La reducción de la jornada en los trabajos asalariados es una medida necesaria, aunque no suficiente para enfrentarse al problema del desempleo, ya que habría que pasar a una jornada de 25 horas y no de 35 para que sus efectos fueran visibles.

Aún así tampoco sería suficiente porque sólo se contempla el reparto de una parte del trabajo, el que está en el mercado y se intercambia por un salario: el empleo. Así se dejan fuera del debate todas las formas de trabajo que no se encuentran dentro del mercado laboral, de las que la más importante es el trabajo familiar. Esto contribuye a la invisibilidad de millones de horas de trabajo gratuito realizado por las mujeres, a pesar de que este trabajo es fundamental para el funcionamiento de la economía y de la sociedad.

Hablamos de escasez de trabajo para referirnos a la falta de empleo. Sin embargo, cuantos menos empleos hay, más se incrementa el trabajo, porque hay más necesidades humanas que resolver. En las familias, las mujeres tenemos que aumentar la jornada

da de trabajo doméstico para paliar la falta de ingresos y la carencia de servicios sociales a cargo del Estado.

La economía de mercado se beneficia de un enorme volumen de trabajo no pagado, ni valorado, ni reconocido, que desempeñamos las mujeres en tareas de cuidados.

El trabajo familiar sigue estando oculto no sólo a los ojos del capital, sino también ante los ojos de aquellos grupos que luchamos por la transformación social. Las encuestas califican el trabajo doméstico como Inactividad y en la izquierda hablamos del reparto de trabajo considerando solo el empleo.

Nos estamos moviendo en un escenario dibujado por un sistema en el que el fin último es la reproducción ampliada del capital. Sin embargo, el fin último de las personas es la producción y reproducción de la vida humana, de nuestra propia vida y de la del resto de los seres humanos. Crear una vida en común segura, basada en la justicia y la igualdad.

El problema, por tanto, no sólo es la falta de empleos. Una respuesta que pretenda impugnar la organización de la sociedad según las necesidades del sistema capitalista, no puede obviar la masa sumergida de trabajo social sobre la que flota el empleo.

3.3 Trabajo asalariado, trabajo familiar

El móvil del capitalismo no es la satisfacción de las necesidades humanas, sino la producción de capital. Lo mismo da producir misiles, colegios, escasez o medicinas. El producto por excelencia de la economía de mercado es el plusvalor.

Las personas que trabajan no lo hacen para sí, sino para el capital. No es suficiente que produzcan mercancías, deben además producir plusvalor para el capitalista. El capitalismo no da trabajo a quien lo necesita sino sólo al número de personas que le son útiles para producir plusvalor

Las mujeres, mediante las tareas domésticas, no sólo estamos cuidando de nuestras familias. Nuestra lógica no es la producción de plusvalor, sino resolver necesidades humanas. No trabajamos tampoco para obtener beneficios, sino que lo hacemos, o se supone que debemos hacerlo, por amor y solidaridad hacia las personas que atendemos.

Sin embargo, también estamos trabajando para el capital, porque a las mujeres se nos ha asignado el papel de asegurar la reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo.

Tienen que nacer seres humanos y llegar a ser personas adultas para suministrar la fuerza de trabajo que necesita la producción de capital. Es necesario que la fuerza de trabajo activa masculina tenga una atención suficiente para que se reincorpore diariamente a su tarea en las mejores condiciones posibles: bien alimentado y planchado, sano, descansado y a ser posible contento. Cuando enfermen o envejecan y salgan temporal o definitivamente del mercado, volverán al entorno familiar para seguir siendo cuidados por las mujeres.

Sin embargo, la producción y reproducción de la vida se presenta como algo exterior al sistema económico. El Capital se apropia de los millones de horas de trabajo realizadas por las mujeres, y sin embargo parece como si este trabajo no tuviera nada que ver con el funcionamiento de las empresas y del ciclo de reproducción de capital.

El trabajo familiar forma parte de la extensa y compleja trama de relaciones sociales bajo el dominio del capital, que hace que seamos productivos no sólo por formar parte del proceso de producción de mercancías

Para contribuir a la producción de valor, de riqueza, ya no hace falta trabajar directamente en una empresa. Basta con ser un órgano del obrer@ global y ejecutar cualquiera de las funciones parciales necesarias para el ciclo de producción y circulación del capital.

Es productivo un trabajador metalúrgico, pero también la mujer que hace trabajo familiar y la persona en situación de precariedad que acepta condiciones por debajo de la ley y contribuye al chantaje de la patronal sobre los asalariados fijos para que acepten retrocesos en sus condiciones de trabajo. Es productiva la persona que está viendo la televisión que le excita para consumir y también la industria de la cultura que muestra como naturales unas relaciones sociales presididas por la producción y el consumo de mercancías.

3.4 El trabajo doméstico. Un trabajo peculiar

El trabajo familiar, al no estar movilizado por una renta ni por un salario, sino por sentimientos de amor y protección, pertenece a un plano de la realidad que permanece invisible para la economía de mercado. De tal manera es así que es difícil encontrar una definición que permita entender y medir la envergadura de esta actividad realizada por las mujeres.

Al aproximarnos al estudio de este trabajo el primer problema que nos encontramos es una concepción generalizada de este trabajo como una serie de tareas mecánicas, sin demasiada importancia. Del mismo modo que para el trabajo asalariado, Intentar aproximarnos a la sustancia del trabajo familiar es imprescindible para hacer un buen diagnóstico del problema de su reparto.

Lo que mejor puede definir el trabajo familiar es su finalidad: proveer de bienestar a los miembros de la unidad familiar y por extensión a la sociedad en su conjunto. En ese bienestar está incluido desde garantizar la alimentación, la higiene y la salud, hasta el equilibrio emocional. Cuidar de la socialización de los individuos desde su nacimiento y de la armonía de sus relaciones y de sus afectos son otras características de esta actividad.

En el trabajo familiar se realizan tareas de cuidados y se producen bienes y servicios, pero ni siquiera la producción de bienes se puede plantear como una producción de bienes cualesquiera. Cuando una mujer, por ejemplo, planifica una comida para su familia, no resuelve el problema con la preparación de cualquier comida, sino de aquella que cumple determinados requisitos. Tiene que tener en cuenta el equilibrio nutricional de cada persona y sus problemas de salud, pero también sus gustos personales e incluso las actividades que va a realizar en las horas siguientes.

En la actividad familiar los otros existen como sujetos. Siempre está presente el efecto que lo producido va a ocasionar en la persona a la que va destinado. Es una atención individualizada y basada en el afecto. La persona que realiza la actividad se siente responsable de las personas a las que va dirigida.

Cuando hablamos de trabajo familiar no sólo estamos hablando de trabajo, sino de asumir una responsabilidad sobre los demás, que conlleva la coordinación y ejecución armonizada de múltiples actividades.

Cuando esta responsabilidad no es compartida, quien la asume soporta un horario ilimitado en un tiempo continuo, donde no se diferencian jornadas, ni días laborables, ni festivos, ni se separa el tiempo de trabajo del tiempo de ocio. Es decir, una total disponibilidad.

A diferencia del trabajo asalariado, en el trabajo familiar no se ha producido la pérdida del control sobre el proceso y su finalidad. Tampoco la separación de quien produce respecto de lo producido y de quien lo usa o lo consume.

En este sentido estamos hablando de un trabajo más cercano a la naturaleza del ser humano que el trabajo asalariado. Sin embargo, la división sexual del trabajo hace que las mujeres lo realicemos en unas condiciones de obligatoriedad, falta de reciprocidad, aislamiento y desvalorización, que produce efectos muy negativos.

3.5 La valoración del trabajo familiar: un arma de doble filo

El trabajo familiar es decisivo para el desarrollo de los seres humanos, y sin embargo aparece como desprovisto de valor. Sería más preciso señalar que sólo se valora cuando falta, lo que se utiliza para responsabilizar a las mujeres de los efectos negativos de su carencia.

Ante esta falta de valoración ha habido propuestas de creación de cuentas satélites en la contabilidad nacional. La tasación económica del trabajo familiar favorece que nos demos cuenta de su importancia, acostumbrados como estamos a medir sólo lo que se expresa a través de los precios. Por ejemplo, saber que el presupuesto del Ministerio de Sanidad se triplicaría si tuviera que hacer frente a las tareas de salud primaria que se realizan en los hogares facilita comprender su significación social.

Sin embargo, valorar en términos económicos el trabajo doméstico presenta multitud de problemas. El primero es la falta de criterios idóneos para hacer esa valoración. Ni el coste de oportunidad, ni el coste de sustitución ni los costes de mercado son capaces de aproximarse a la complejidad de la actividad doméstica. Por otro lado, la lógica que moviliza el trabajo familiar no es la misma que la del trabajo asalariado. Estamos hablando de un impulso basado en el afecto y la solidaridad y no en la obtención de una renta. Es decir, de algo que no puede compararse con un salario.

Si nos quedamos en calcular en dinero el valor del trabajo doméstico, hacemos justamente lo contrario de lo que pretendemos. En lugar de impugnar la lógica capitalista, reivindicando la lógica más humana del trabajo familiar, llevamos la mercantilización hasta el último rincón de nuestras vidas. Si se valora el trabajo doméstico con las herramientas de cálculo de que disponemos en una sociedad en que las riquezas se presentan como mercancías, lo único que habremos conseguido es impulsar la universalización de la forma mercancía.

3.6 Doble jornada, doble presencia

La división sexual del trabajo, que reserva a los varones la esfera pública, entendida en este caso como trabajo asalariado, y relega a las mujeres a la esfera doméstica y al trabajo familiar, ha tenido graves consecuencias. Se ha hecho recaer la responsabilidad del trabajo familiar en exclusiva sobre las mujeres, que hemos tenido que desempeñarlo de forma obligatoria y condenadas a no trascender el ámbito de lo doméstico.

Hasta hace no muchos años la dedicación a la familia era la única forma de vida posible para las mujeres. Los efectos de esa reclusión "voluntaria" han ido desde la falta de independencia económica hasta la imposibilidad de desarrollo personal en un proyecto de vida autónomo. La participación activa en la sociedad nos había sido negada. De esta manera, el trabajo familiar se convertía en una trampa: las mujeres debíamos sacrificar nuestra propia vida en función de la vida de otros.

En los últimos años hemos asistido a una cierta transformación cultural. Se ha pasado de considerar el trabajo asalariado de las mujeres como algo casi vergonzante, como un abandono de la que era nuestra verdadera responsabilidad, a contemplarse como algo muy conveniente. El deseo de independencia económica para garantizar la autonomía es algo que se está generalizado entre las mujeres.

Las mujeres nos hemos ido incorporando paulatinamente al mundo de la producción, sobre todo en las tres últimas décadas, pero sin compartir con los hombres nuestra responsabilidad exclusiva en el trabajo familiar, con la que no han acabado ni la participación en el mercado laboral ni la percepción de ingresos propios.

Las mujeres hemos trascendido la división sexual del trabajo al participar de forma creciente en el mercado laboral, aunque en muchos casos sea en condiciones de desempleo y precariedad pero sin que se cuestione el reparto de tareas de la esfera doméstica y sin que la sociedad haya tomado en cuenta las nuevas demandas sociales y las

exigencias que se derivan de los cambios en las formas de vida y trabajo de las mujeres.

3.7 Capitalismo, trabajo familiar y subordinación de las mujeres a los hombres

Las mujeres seguimos asumiendo en exclusiva la responsabilidad del trabajo familiar porque los varones simplemente no la asumen. Su participación en lo doméstico sigue siendo escasa y sobre todo aparece como "ayuda" limitada a tareas concretas. Prácticamente en ningún caso asumen las tareas de cuidados como una responsabilidad propia, lo que podría apartarles, aunque fuera por un corto espacio de tiempo, de la centralidad de sus proyectos siempre prioritarios.

Lo injusto de esta situación salta a la vista. Sin embargo, ni siquiera entre los hombres sensibles a combatir las injusticias se ha producido un cambio que pueda ser destacado.

La falta de corresponsabilización de los varones, la organización del tiempo y de la vida en base a los intereses de la producción y no a los intereses humanos junto con la escasez de servicios sociales, suponen un fuerte condicionante para la participación laboral, social y política de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres.

Esta desigualdad también se traduce en un problema de poder. El ejemplo de las organizaciones sociales y políticas es concluyente. El enigma de por qué las mujeres seguimos estando en tan poca proporción en los ámbitos de poder, parece tener mucho que ver con las dificultades de desarrollo de un proyecto propio de cierta envergadura, cuando tienes que asumir responsabilidades familiares.

Ante esta situación algunas mujeres han optado por dejar de cuidar. Es la única solución que han tenido a su alcance para poder desarrollarse como personas con capacidad de autonomía personal. Sin embargo adoptar la lógica "masculina" del no cuidado no soluciona ni el problema del conjunto de las mujeres, ni el problema social de las personas dependientes.

Hay que tener en cuenta que los individuos de la especie humana no nacemos autónomos, sino que tienen que pasar muchos años para que lleguemos a serlo. Después, ya en la vida adulta, las personas atravesamos momentos en que temporalmente pasamos a ser dependientes. Con el paso de los años, llega un momento en que dejamos de ser autónomos para siempre.

Si no queremos una sociedad en la que sólo tengan cabida personas adultas y autónomas, es necesario que todos consideremos que no sólo debemos ocuparnos, al menos, de nosotros mismos, sino que tenemos que incluir en nuestro proyecto de vida la atención a otras personas dependientes.

Hay que reivindicar otra ética. La ética del cuidado hace que las mujeres contemplemos el mundo como una red de relaciones en la que nos encontramos insertas. Una red de relaciones que genera responsabilidades hacia los demás individuos, entendiendo que hay una interdependencia entre todos los seres humanos.

La ética del cuidado, que marca el mundo de lo doméstico, en contraposición a la ética de la justicia, defendida para lo público y para los varones, debería generalizarse, salir del ámbito de las mujeres y atravesar el mundo de lo público para ser interiorizada también por los hombres.

3.8 A modo de conclusión

Hay que reivindicar el cuidado como una actividad a realizar por todas las personas. Esto implica que los varones tienen que asumir, como lo hacemos las mujeres, la res-

ponsabilidad del trabajo familiar y de cuidar, no sólo de sí mismos, sino también de las personas dependientes.

Compartir esta responsabilidad dará una nueva perspectiva para impugnar la lógica capitalista, desde la defensa de una sociedad cuyo eje sea el bienestar de las personas y no la economía de mercado. Una organización de la vida y del tiempo no determinados por las necesidades de la producción de mercancías, sino por las necesidades de los seres humanos.

Hay que oponerse a las políticas que desmantelan la protección social a costa de buscar mantener e incrementar el peso del cuidado en los hogares individuales y luchar por la creación de servicios sociales.

Hay que enfrentarse a la política de convergencia con Europa y a la moneda única que nos propone, como única política para reducir el paro masivo, la precariedad masiva y la contención del déficit en base al ahorro en prestaciones sociales.

Pero lo primero que hay que hacer es enfrentarnos al problema del olvido sistemático de la categoría género en el pensamiento de la izquierda. El feminismo no ha impregnado ni el discurso ni la política de una forma lo suficientemente profunda como para que haya un replanteamiento de los problemas y de la forma de enfocarlos y resolverlos.

Nos encontramos ahora ante el tema del trabajo, en el que, desde el feminismo, ha habido una producción teórica importante que ha redefinido categorías y conceptos, partiendo de la propia experiencia de las mujeres. Sin embargo en los análisis de la izquierda continua presente el sesgo androcéntrico, que justifica el olvido del trabajo familiar cuando se debate el reparto del trabajo. Esto se refleja en que se pida una reducción de la jornada laboral a 35 horas y se ignore la jornada laboral añadida de las mujeres.

Abordar este problema es fundamental. Si no se incorpora el reparto del trabajo familiar como un eje central de esta campaña, las mujeres difícilmente podremos sentirnos incluidas. Incorporar al reparto del empleo el reparto del trabajo familiar, no sólo representa un acto de justicia hacia millones de mujeres, también es avanzar en la constitución de un sujeto social, las mujeres y los hombres de izquierda, que impida el despliegue de la economía como único principio de realidad de la vida social.

Abril de 1999

4 Algunas reflexiones en torno a la ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

El pasado año fue aprobada la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Esta ley modifica la legislación laboral en el articulado referente a la protección frente al despido durante los períodos de maternidad y al riesgo durante el embarazo, pero sobre todo aborda aspectos relacionados con las tareas de cuidados a familiares, tema al que nos vamos a referir en este artículo.

En primer lugar, vamos a ver de forma resumida cuales son los cambios reales en las normas anteriormente vigentes.

Las tareas de cuidados en las modificaciones de la Ley

- Se introducen en el permiso retribuido de dos o cuatro días (si se necesita desplazamiento) las situaciones de hospitalización y accidente.
- El derecho a reducción de jornada o excedencia para cuidado de menores, se amplía también a familiares directos que necesiten cuidados y que, por razón de edad o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos.
- El permiso por maternidad sigue teniendo la misma duración, dieciséis semanas, salvo en los casos de parto múltiple en los que se amplía a dos semanas por cada hijo, a partir del segundo.
- También en cuanto al permiso de maternidad, se amplían de cuatro a diez las semanas que la madre podrá transferir al padre, pudiendo disfrutarse este permiso de forma sucesiva o simultánea.
- Se unifica para los supuestos de adopción o acogimiento la edad del niño a seis años, permitiendo el mismo período de suspensión que para el supuesto de parto.

Como podemos ver, salvo en casos minoritarios como partos múltiples o situaciones de adopción en los que se amplía el tiempo disponible, las únicas modificaciones que aparecen se refieren a la posibilidad de reducir el tiempo de trabajo, con el recorte de salario correspondiente para atender a familiares con problemas o, en el caso del permiso de maternidad, la posibilidad de transferir al padre una mayor parte del mismo.

Estas pequeñas modificaciones no se corresponden en absoluto con lo prometido en el título de la ley que, por lo menos, puede calificarse de pretencioso a la vista de su contenido real.

También hay que señalar que la ley no contempla las nuevas formas de familia, como las uniones de hecho entre personas del mismo o diferente sexo, por lo que estas personas, quedarán excluidas de parte de las prestaciones y derechos que esta ley reconoce.

Sin embargo, y al margen de su contenido concreto, es conveniente analizar el marco social en el que esta ley se produce y, sobre todo, analizarlo desde una perspectiva de género. Para ello debemos plantearnos algunos interrogantes.

4.1 ¿Qué es la vida familiar?

En su exposición de motivos esta ley alega, como una de las justificaciones de la necesidad de una nueva normativa, la incorporación de la mujer al trabajo. Pero las mujeres no nos hemos incorporado al trabajo, las mujeres hemos trabajado siempre, y muy duramente, por cierto. A lo que nos hemos incorporado es al trabajo asalariado, manteniendo sobre nuestras espaldas la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados.

Porque ¿de qué estamos hablando cuando decimos “vida familiar”? Este enunciado oculta la realidad y hace aparecer como un problema individual la realización de un trabajo que las mujeres no sólo hacemos para nuestras familias, sino, por extensión, para la sociedad en su conjunto.

Cuando hablamos de trabajo, habitualmente nos estamos refiriendo al trabajo asalariado y, sin embargo, trabajo es toda actividad destinada a la satisfacción de las necesidades de la producción y reproducción de la vida humana. Empleo o trabajo asalariado es sólo un tipo de trabajo, es la parte del trabajo que se intercambia por una renta.

Según estudios realizados, del total de horas de trabajo realizadas por la población adulta a lo largo del año, dos tercios corresponden a trabajo no monetarizado y sólo un tercio a trabajo monetarizado. Es decir, la economía española es como un iceberg, porque flota gracias a esos dos tercios del esfuerzo social que permanece invisible.

Por lo tanto, no sólo es que existen otras formas de trabajo que no son el asalariado, sino que su volumen es mucho mayor que el del empleo. De este trabajo no remunerado la mayor parte (ochenta por ciento) corresponde al trabajo denominado doméstico y de cuidados, que realizamos las mujeres. Pero no sólo las amas de casa que lo hacen en exclusiva, sino todas las mujeres, independientemente de cual sea nuestra relación con el mercado laboral: con empleo, paradas, eventuales, jubiladas...

Al trabajo doméstico no se le da categoría de trabajo y de economía, ya que se ha considerado desde siempre como fuera del mundo económico. En palabras de Lourdes Benería, “la economía no es sólo el mercado, la economía es el mercado y todo lo que representa la infraestructura de la fábrica social. Sin esto no hay fuerza de trabajo, ni reproducción, ni mantenimiento diario de la fuerza de trabajo”.

En definitiva, la denominada “vida familiar” tiene una enorme importancia económica, política y social, por lo que no debemos utilizar ese término, sino hablar de trabajo, de todo el trabajo necesario en nuestra sociedad, de cómo se reparte y de qué o quienes deben ser responsables.

4.2 ¿Conciliar o repartir?

Volviendo a la exposición de motivos de la ley, ésta también señala la necesidad de configurar un sistema que contemple un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres, que permita un reparto de responsabilidades.

Si esta ley avanza o no en este sentido lo analizaremos más tarde. Ahora es conveniente señalar lo que algunas autoras consideran el gran fracaso del feminismo: la falta de progreso en el reparto del trabajo doméstico y de cuidados entre mujeres y hombres.

Los intentos de las mujeres para que se produjera este reparto han chocado frontalmente con la gran resistencia de los hombres a asumir unas tareas de las que nunca han sido y de las que no se sienten responsables. Lo injusto de esta situación salta a la vista, pero, ni siquiera entre los hombres sensibles a combatir las injusticias, se ha producido un cambio significativo.

El mecanismo, aparentemente automático, que empuja a las mujeres a cuidar y a los hombres a desentenderse del cuidado de los demás, ha seguido funcionando a pesar de nuestra incorporación al mercado laboral y de las dobles y triples jornadas, en el caso de las que también participamos en otras actividades: sociales, políticas, de formación, etc.

Sin embargo esto no hay que considerarlo como una costumbre ancestral, difícil de cambiar, sino que tiene mucho que ver con la forma de vida de los hombres, que no puede entenderse sin que la mitad del género humano, las mujeres, asuma el trabajo de producción y reproducción de la vida. Los varones pueden tener un proyecto

vital propio o pueden vender mejor su fuerza de trabajo, porque se desentienden en su mayoría del cuidado de otras personas.

Estamos ante un gran problema, ante uno de los resortes que mantienen la subordinación de las mujeres, porque esta desigualdad también se traduce en un problema de poder.

El ejemplo de las organizaciones sociales, sindicales y políticas es concluyente. El enigma de por qué las mujeres seguimos estando en tan poca proporción en los ámbitos de poder, parece tener mucho que ver con las dificultades de desarrollo de un proyecto propio de cierta envergadura, cuando tienes que asumir en exclusiva las responsabilidades familiares.

Pero el trabajo doméstico y de cuidados no sólo tiene que repartirse de forma igualitaria entre mujeres y hombres, sino que hay que exigir una responsabilidad social.

El déficit en servicios públicos es evidente y esta ley, simplemente, hace una declaración de intenciones, que no se plasma en ningún proyecto ni realidad concreta. Podríamos añadir que en una sociedad envejecida, en la que los mayores problemas de cuidados se plantean ahora con las personas ancianas, la ampliación que acomete esta ley, sin que existan medios sociales alternativos, no facilita ejercer un derecho de forma voluntaria.

Más bien no deja de ser un nuevo intento de que el peso del cuidado no sólo se mantenga, sino que se incremente sobre las familias, es decir sobre las mujeres, para poder seguir basando parte de la contención del déficit que supone la política de convergencia con Europa en el ahorro en prestaciones sociales.

Así, paralelamente a estas modificaciones en la ley, se produce una continua presión sobre las mujeres, haciéndonos responsables de una catastrófica situación en la que la familia se destruye, y el abandono y la soledad son la realidad cotidiana de las personas ancianas y de las niñas y niños.

4.3 ¿Quién tiene que conciliar?

En el título de la ley se hace referencia a las personas trabajadoras, en lo que podría parecer un uso no sexista del lenguaje. Sin embargo, estos términos lo que hacen es ocultar que las medidas que se adoptan van en realidad dirigidas a las mujeres.

Esta ley respeta íntegramente la estructura anterior de las normas sobre permisos, licencias y excedencias, sin incorporar ninguna medida de discriminación positiva que impulsase que los hombres se involucren en las tareas de cuidados.

Cuando se habla de derechos indistintos o transferibles, que puedan disfrutar tanto mujeres como hombres, no se tiene en cuenta que aplicando criterios de igualdad formal a situaciones desiguales, sólo se consigue reproducir la desigualdad.

La discriminación salarial, la segregación por sectores y categorías, hacen a las mujeres las candidatas apropiadas a la hora de decidir quien pide un permiso en el seno de la pareja. Eso por no insistir en la resistencia de los hombres y en la presión social.

Las mujeres seguirán siendo las que utilicen las mejoras en los permisos y excedencias para el cuidado de criaturas y, a partir de esta ley, también para el cuidado de personas adultas incapacitadas o ancianas.

Así puede suceder que esta ley, o leyes de este tipo, no sólo no vayan a ayudar a cambiar la concepción tradicional sobre el reparto de papeles entre hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades familiares, sino que pueden incluso reforzarla.

Esto seguirá teniendo también repercusiones en el mercado de trabajo, donde una mujer joven seguirá siendo para un empresario sinónimo de riesgo de cuatro meses de baja y, por tanto seguirá siendo un problema para la igualdad de oportunidades.

La única posibilidad de introducir un cambio de orientación es la existencia de medidas de discriminación positiva y de derechos individuales y no transferibles.

En este sentido debe haber fórmulas dirigidas en exclusiva a los varones, cuyo disfrute tuviera incentivos para ellos o para sus empleadores. Por ejemplo, en el caso del nacimiento de una criatura, debería existir un permiso de paternidad, exclusivo para el varón y no transferible a la madre.

Como se ha demostrado en algunos países de la Unión Europea, la existencia de este derecho hace que las tasas de varones que lo utilizan aumenten sensiblemente respecto a los países donde los derechos son transferibles. Aumentan de forma lenta, pero aumentan.

Hay que impulsar medidas de este tipo si queremos conseguir que los varones utilicen en la misma proporción que las mujeres los permisos para tareas de cuidados y así avanzar en su reparto y también hacia la igualdad de oportunidades.

En el camino hacia la igualdad de oportunidades, es realista valerse de la idea de que si mujeres y hombres aparecemos sujetos a los mismos condicionantes, los empresarios tendrían menos razones para discriminar en función del género. Sin embargo, no hay que perder de vista que estamos jugando con una lógica perversa.

Los derechos o la igualdad de oportunidades de las mujeres, no pueden ni deben estar condicionados al beneficio empresarial.

Siguiendo la lógica de que el interés privado es el único principio posible para el funcionamiento social, llegaríamos a la conclusión de que la sanidad funcionaría mejor con las Fundaciones o que los fondos de pensiones de la Banca son mejor garantía que las pensiones por jubilación.

Esta misma lógica económica es la que justifica que, cuando se habla de conciliación de la vida familiar y laboral, no se haga ninguna referencia a como remediar los problemas que surgen cotidianamente en las empresas, como traslados o modificaciones de horarios y jornadas, que cada vez se quieren flexibilizar más en beneficio de la productividad. Las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras, no se tienen en cuenta entonces como presupuesto condicionante del poder de los empresarios a la hora de tomar estas decisiones.

4.4 ¿Qué vida laboral?

Por otro lado, no podemos olvidar que para conciliar la vida laboral y familiar se precisa tener vida laboral, y este no es el caso de la mayoría de las mujeres en este país.

Según la Encuesta de Población Activa, el número de mujeres paradas en el tercer trimestre de 1999 era de aproximadamente un millón y medio. Con una tasa de actividad que es la mitad que la de los hombres, nuestra tasa de paro es el doble, 10,6 los hombres y 22,9 las mujeres.

También las mujeres somos las protagonistas absolutas de los trabajos precarios, tanto temporales como a tiempo parcial, o mejor dicho, a paro parcial. Sabemos que las leyes son papel mojado para estos colectivos que tienen una altísima vulnerabilidad y están en manos de sus empresarios. Mantener un empleo en las condiciones que sea, para poder tener algún ingreso económico, supone, en la mayoría de los casos, renunciar a cualquier derecho laboral, por lo que esta ley sólo afectará a aquellos colectivos que estén sujetos a una actividad laboral muy regulada.

Pero, aunque hablemos de asalariadas con un empleo estable, las disposiciones de esta ley sólo podrán ser utilizadas por aquellas que tengan un nivel salarial muy alto. Pocas mujeres con bajos ingresos podrán prescindir de parte de su salario, o de su salario íntegro para dedicarse a las tareas de cuidados

La otra solución es pasar a depender directamente del salario de otra persona, normalmente la pareja. Pero, entonces, ¿qué pasa con la independencia económica de las mujeres?

En el mismo sentido hay que hablar de la contratación a tiempo parcial, una forma de empleo absolutamente feminizada. Las mujeres ocupamos el 77 por cien de empleos en estas condiciones, cuando en la mayoría de los casos no es algo voluntario, sino la única forma de acceder al mercado laboral.

Renunciar a nuestro salario, o a parte del mismo, supone reforzar la idea de que las mujeres no tenemos derecho a una autonomía económica, y que, en todo caso tenemos un derecho condicionado, sujeto a las circunstancias.

Febrero de 2000

5 Cuidar de l@s demás, un problema ético

La reivindicación de reducir la jornada laboral a 35 horas y el debate sobre el reparto del trabajo han puesto de manifiesto la visión parcial en la que se basan los análisis sobre el trabajo necesario para el funcionamiento de la sociedad.

Sólo se está contemplando el reparto de una parte del trabajo, el que está en el mercado y se intercambia por un salario: el empleo. Así se dejan fuera del debate todas las formas de trabajo que no se encuentran dentro del mercado laboral, de las que la más importante es el trabajo familiar.

Tan importante es el trabajo no monetarizado que supone el 72 por cien del total de horas de trabajo realizadas por la población adulta a lo largo de un año. Es decir, que cuando hablamos de reparto del trabajo, refiriéndonos sólo al empleo asalariado, estamos hablando exclusivamente del 28 por cien del trabajo que se realiza.

Esto contribuye a la invisibilidad de miles de millones de horas de trabajo gratuito realizado por las mujeres, a pesar de que este trabajo es fundamental para el funcionamiento de la economía y de la sociedad.

El trabajo familiar, al no estar movilizado por una renta ni por un salario, sino por sentimientos de amor y protección, pertenece a un plano de la realidad que permanece invisible para la economía de mercado y, por lo tanto, para la mayoría de la sociedad que identifica esta lógica como la única posible.

Así, siendo el trabajo de cuidados decisivo para el desarrollo de los seres humanos, aparece como desprovisto de valor. Se considera una actividad privada que nada tiene que ver con el capitalismo, ni con el funcionamiento social, ni con la vida de los varones.

Al reflexionar sobre una situación tan injusta y tan incomprensible es obligado preguntarse qué tipo de pensamiento subyace en nuestras sociedades humanas para que no tenga ningún valor, precisamente, el cuidado y el desarrollo de los seres humanos, que debería ser el objetivo fundamental.

Una respuesta es que vivimos en un mundo capitalista donde lo que importa no es la satisfacción de las necesidades humanas, sino la producción de capital, pero esta respuesta no lo explica todo.

La sociedad no es un ente abstracto, sino que está compuesta por individuos concretos, por los hombres y mujeres que la forman y la transforman, por personas que con su pensamiento y con su actividad, con su poder o su no poder, determinan el mundo en que vivimos.

Así, las mujeres concretas en nuestros esfuerzos por compartir el trabajo de cuidados, nos encontramos con hombres concretos, situados en cualquier nivel de la estructura social y con cualquier ideología, que no comprenden ni la importancia ni la necesidad de este trabajo y que, además, no se sienten en absoluto responsables de su realización.

Por el contrario, las mujeres no sólo consideramos que es algo muy importante, sino que nos sentimos responsables de las tareas de cuidados e, incluso, culpables cuando somos capaces de poner nuestros intereses personales por encima de los de las personas a las que atendemos.

5.1 Dos éticas para dos géneros

Siguiendo estas reflexiones es ineludible llegar a los dos distintos universos que se nos reservan según sea nuestro género. Nos encontramos con una esfera pública para los varones, y con una esfera doméstica para las mujeres. Dos mundos a los que, además, corresponden dos diferentes éticas.

En la década pasada, a partir de los trabajos de Carol Gilligan, se inicia un debate en el que se pone de manifiesto la existencia de una ética para lo público, la de la justicia, y otra ética para lo familiar: la del cuidado.

Este artículo no es más que una aproximación a este debate, en el que vamos a comentar los rasgos que consideramos más significativos. Algunos de sus planteamientos nos generan dudas y nuevas preguntas, porque estamos hablando de un debate abierto y vivo que, además, tiene una gran complejidad. Sin embargo, estamos convencidas que, en su desarrollo, nos va a ayudar a aproximarnos a nuevas fórmulas para conseguir avanzar en el reparto del trabajo familiar.

5.2 La ética de la justicia y la ética del cuidado

Aunque la búsqueda de la justicia sería el objetivo de cualquier ética, lo que aquí se llama ética de la justicia se refiere a la ética dominante hoy en las sociedades occidentales, que tiene su origen en la lucha ideológica de la burguesía, asociada a su lucha por el dominio social.

La revolución francesa, con el antecedente de la independencia de las trece colonias inglesas en América del Norte, inicia un nuevo período histórico que produce una quiebra en las formas de organización social conocidas hasta entonces. Pero los cambios se habían iniciado mucho antes en el pensamiento de los Ilustrados y este pensamiento había ido atravesando los estratos sociales que carecían de poder.

Para romper la antigua estructura social se hace necesario defender los derechos universales y la igualdad, cuestionando los privilegios por nacimiento y la pertenencia de los individuos a una estructura social inmóvil y fuertemente jerarquizada.

El triunfo de la burguesía se produce, no sólo sobre el antiguo régimen, sino sobre millones de personas “liberadas” de toda atadura, que debían vender su fuerza de trabajo por un salario para sobrevivir. También las mujeres son derrotadas y excluidas del derecho de ciudadanía y de la participación en el espacio público. Así, la universalidad y la igualdad quedan condicionadas a la pertenencia a un género y a la posición de propietario o desposeído.

Una vez que se han quebrado las antiguas relaciones sociales, los cimientos sobre los que se construye la modernidad están basados en la idea de un individuo aislado y desarraigado, que se mueve por intereses egoístas y al que, por tanto, hay que poner freno para que no invada los derechos de los demás.

Sin embargo, este planteamiento sólo es válido para la esfera pública, porque en el mismo proceso se está produciendo la separación entre lo público y lo privado o doméstico, cuya lógica es muy diferente.

En la esfera de lo doméstico se sigue manteniendo como eje central la conciencia de formar parte de una red de relaciones donde dependemos unas personas de las otras.

El rasgo central de esta ética es la responsabilidad, entendida como deber de actuar respecto a los demás, de responder a sus necesidades o hacer efectivos sus derechos. Lo moral es proceder así, incluso es inmoral la omisión de la ayuda.

5.3 Algunas comparaciones no son odiosas

Vamos a ver, de forma comparada, algunos de los rasgos de las éticas que estamos comentando.

Para la ética de la justicia es necesario partir de las personas como separadas, independientes. Esto supone una concepción del individuo como previo a las relaciones sociales.

La ética del cuidado, sin embargo, se basa en la comprensión del mundo como una red de relaciones en la que nos sentimos insertas. Así surge un reconocimiento de la responsabilidad hacia los otros.

Diversas autoras postulan una relación entre los diferentes modos de razonamiento moral y las diferencias en la concepción del Yo en mujeres y hombres. El análisis más extendido, cuya autora es Nancy Chodorow, está basado en la intensa y exclusiva relación que la madre tiene con los niños y niñas, por la no participación directa del padre en la crianza.

Así, desde las primeras etapas del desarrollo, las madres ven a sus hijas como semejantes a ellas y las niñas se perciben como similares a sus madres. De este modo el apego es clave para la formación de su identidad y las niñas adquieren en este primer período una base para la empatía, para experimentar las necesidades y sentimientos de los otros como si fueran propios.

Por el contrario, las madres experimentan a sus hijos como opuestos masculinos y los niños, al definirse como varones, lo hacen marcando la separación de sus madres. Es decir, el desarrollo de los varones entraña una individuación más fuerte.

Las diferencias se mantienen en la vida adulta, donde se puede observar que las mujeres anteponen las relaciones a lo demás, mientras que para los hombres lo fundamental es la realización individual y, si hace falta, sacrificarán las relaciones por ella.

Otro fundamento de la ética de la justicia es el respeto a los derechos formales. Una persona realiza un acto moral si no lesiona los derechos de los demás. Es necesaria la existencia de normas que establezcan esos derechos y garanticen que no son vulnerados. La responsabilidad hacia los demás se entiende como un freno que impide que nuestros deseos nos hagan quebrantar los límites marcados.

Por ejemplo, se considera inmoral que una persona robe una mercancía en unos grandes almacenes porque atenta contra el derecho a la propiedad. Sin embargo se considera moral que el propietario de estos grandes almacenes pague unos salarios de miseria porque las dos partes han suscrito un contrato "libremente" o que, a las puertas de este mismo almacén, repleto de comida, una persona indigente esté pasando hambre.

Para la ética del cuidado, sin embargo, la responsabilidad hacia los demás se entiende como una acción en forma de ayuda. Una persona tiene el deber de ayudar a los demás, de tal modo que no puede plantearse ni la omisión. Si vemos una necesidad nos sentimos obligadas a procurar que se resuelva.

La ética de la justicia es procedimentalista. Es decir, no se puede decir que algo es bueno en general, solo que la decisión se ha tomado siguiendo o no las normas. El problema no es si los resultados son justos, sino que se cumplan los procedimientos.

De esta manera la ética no puede pronunciarse sobre lo que es bueno en general, por lo que no se puede establecer una crítica a los valores dominantes.

Por ejemplo, si la construcción de nuevas prisiones se adjudica favoreciendo a ciertas empresas a cambio de una comisión (no se respeta el procedimiento) se producirá un enorme escándalo que aparecerá en todos los medios de difusión. Sin embargo si se quiere debatir por qué cada vez hay más prisiones y lo que sucede en su interior habrá que recurrir a foros marginales.

5.5 Para terminar

Como se señalaba anteriormente esta es una pequeña aproximación al debate, que tiene la virtud de poner en tela de juicio muchas de las concepciones por las que nos regimos todas las personas. La crítica a la ética de la justicia ofrece poderosas razones para combatir la lógica dominante.

También nos hace reflexionar sobre la propia ética del cuidado. La defensa de sus valores no puede hacer que nos olvidemos de sus problemas. La falta de límites en la dedicación a los otros es uno de ellos. Las mujeres sabemos muy bien lo que significa no tener existencia ni deseos propios, pérdidas en la existencia y los deseos ajenos.

Sin embargo, en esta primera aproximación, nos atrevemos a decir que superar esta división moral y avanzar hacia una ética común que incorporase lo bueno de ambas, significaría, también, avanzar en la construcción de un mundo mejor para todas y para todos.

Abril de 1999

6 Huelga de maternidad, ¿asunto público o privado?

La tasa de natalidad de nuestro país, que es la más baja del mundo, está haciendo que en los últimos meses corran ríos de tinta. Efectivamente nuestra tasa de natalidad es de 1,07 hijos por mujer en edad fértil, lo que significa que ya no se alcanza el reemplazo generacional, que se produce cuando hay, al menos, tantos nacimientos como personas fallecen.

Partiendo de la base del derecho de cada mujer a decidir si desea o no tener descendencia, aunque la sociedad en la que viva ofrezca las condiciones más favorables, lo cierto es que en nuestro país la situación es para desanimar a cualquiera.

Por un lado está la generalización de la precariedad en nuestro mundo globalizado. En el Estado español hay casi dos millones y medio de personas paradas y más de cuatro millones tienen contrataciones eventuales o subempleo a tiempo parcial, con lo que nos encontramos con más de siete millones de personas que carecen de una relación estable y suficiente con el mercado de trabajo que, en general, constituye su única fuente de ingresos.

Si la tasa de paro de nuestro país es casi la más alta de la Unión Europea (15,45 por cien), en el caso de las mujeres es especialmente sangrante (22,8 por cien). Desde luego no se puede decir que estas sean las mejores condiciones para plantearse tener descendencia, tanto es así que entre las paradas la tasa de fertilidad baja hasta 0,8 hijos por mujer.

Pero también hay que hablar de otros problemas. Vivimos en un mundo en el que el eje es la lógica económica y no el bienestar de las personas. La organización de la vida y del tiempo están determinados por las necesidades de la producción y el consumo de mercancías y no por las necesidades de los seres humanos. Un mundo donde se produce inquietud porque la baja tasa de natalidad puede producir en el futuro falta de mano de obra, y sin embargo se considera que la compatibilización entre el trabajo remunerado y el doméstico es un problema individual de cada madre, que debe resolver de forma individual apoyándose en otras mujeres.

El trabajo doméstico y de cuidados, que desde luego no se limita a la atención a los hijos e hijas, sigue recayendo de forma desproporcionada -cuando no exclusiva- sobre las mujeres, sin que nuestra mayor incorporación en los últimos años al mercado de trabajo, haya modificado esta situación.

La mayoría de los hombres siguen sin responsabilizarse del trabajo doméstico y de cuidados. Además la política de convergencia con Europa está basando parte de la contención del déficit en el ahorro en prestaciones sociales, lo que supone mantener e incrementar el peso del cuidado sobre las familias, es decir, sobre las mujeres.

Como un lavado de cara aparecen medidas como la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral, que se vende como un enorme adelanto y que sólo supone alguna mejora anecdótica. Esta ley basa la supuesta conciliación del trabajo productivo y doméstico, sobre todo, en la posibilidad de reducir la jornada laboral a costa de reducir el salario y, desde luego, no va a suponer avances en cuanto a que las mujeres sigamos responsabilizándonos en exclusiva del trabajo doméstico y de cuidados. El tratamiento igualitario de situaciones desiguales sólo sirve para reproducir la desigualdad, es decir, habría que establecer fuertes incentivos de discriminación positiva y derechos no transferibles para conseguir, por ejemplo, que los hombres hicieran uso de los permisos de paternidad.

Por otro lado, con el fin de incentivar la natalidad, empiezan a hacer aparición o a sugerirse medidas de tipo “familista”: beneficios fiscales, aportaciones económicas a familias a partir de un determinado número de hijos, etc. Estas medidas defienden la familia tradicional y no nos favorecen a las mujeres. Pretenden que volvamos al hogar,

realicemos a tiempo completo el trabajo doméstico y de cuidados y desaparezcamos del mercado laboral o al menos de las estadísticas de paro.

¿Son el trabajo doméstico y de cuidados o la maternidad un asunto privado? Si lo son, ¿por qué se elaboran políticas para intervenir en estos campos?

La realidad es que el poder sólo se preocupa de estas esferas cuando las decisiones que se toman en ella originan distorsiones en el mercado de trabajo, en los presupuestos del Estado o pueden poner en tela de juicio unas estructuras sociales en las que la forma de organización y funcionamiento de las familias son fundamentales. En estos casos, el problema es público.

Sin embargo, cuando hablamos de quién y cómo se cuida a las personas dependientes, mayores y menores, de la falta de recursos, de las distorsiones que para ello aparecen en el ámbito laboral como horarios, traslados, etc. donde nada condiciona el poder de las empresas a la hora de tomar esas decisiones, el problema es privado. ¿En qué quedamos?

Febrero de 2000

Bibliografía

AA VV: *Diez palabras clave sobre mujer*.

Amorós, Celia: *Tiempo de feminismo*.

CAES: *Paro, precariedad, trabajo (asalariado)*. Marzo de 1999.

Carrasco, C. *Presente y futuro del trabajo. Apuntes para una discusión no androcéntrica*. Bakeaz, 1996.

Colectivo IOE. “Tiempo social contrarreloj”, en *Estudios*, nº 48. Instituto de la Mujer.

Durán, A.: “El trabajo invisible en España. Aspectos económicos y normativos”, en *Documentación Social*, nº 105. 1996.

Marín, Gloria: *Ética de la justicia, ética del cuidado*. Asamblea de Dones d’Elx.

Marx, Karl: *El Capital*. Siglo XXI, 1990.

Murillo, Soledad: *El mito de la vida privada*. Siglo XXI, 1996.

Rodríguez, Arantxa: “El sexo oculto del trabajo y la economía invisible”, en *Viento Sur* nº 40. 1998.

Rodríguez, Arantxa. “Del reparto del empleo al reparto del trabajo. La reorganización del tiempo de trabajo desde la perspectiva de género”, en *El futuro del trabajo*. Bakeaz, 1996.