

ASPARKÍA

Investigació Feminista

*La conciliación entre lo personal,
lo doméstico y lo laboral en el siglo XXI.
Una mirada pluridisciplinar y global*

Número 20. 2009

Asparkia es una publicación anual que aparece en forma de monográfico abordando aquellos temas encuadrados dentro de la investigación feminista y los estudios de género con una perspectiva interdisciplinar. El público al que va dirigida, sin ser por esto exclusiva para dicho fin, es aquel que se halla constituido por aquellas personas cuyo trabajo, investigación o intereses están vinculados al objeto de la revista. Los números monográficos a los cuales se consagrará en los siguientes años se exponen al final de la publicación, aunque también está abierta a la recepción de todo tipo de trabajo original de índole científico que se englobe dentro de la temática aquí tratada. A su vez, dado que *Asparkia* se ilustra con imágenes inéditas creadas por mujeres, ofrece la oportunidad a las artistas que así lo deseen de publicar una serie pictórica de su obra vinculada con el objeto de nuestra investigación.

NOTA: *Adjuntamos al final de cada número las normas de redacción y de ilustración para el envío de trabajos y obras originales.*

EDICIÓN A CARGO DE:

Mercedes Alcañiz Moscardó (*Universitat Jaume I*) • Ana Martí Gual (*Universitat Jaume I*)

IMÁGENES

Carmen Pellicer Grau

DIRECTORA

Sonia Reverter Bañón (*Universitat Jaume I*)

SECRETARIA

Juncal Caballero Guiral (*Universitat Jaume I*)

COMITÉ DE REDACCIÓN

Mercedes Alcañiz Moscardó (*Universitat Jaume I*); Rosa M^a Cid López (*Universidad de Oviedo*); Mary Farrell Kane (*Universitat Jaume I*); M^a José Gámez Fuentes (*Universitat Jaume I*); Pascuala García Martínez (*Universitat de València*); Begoña García Pastor (*Universitat Jaume I*); Pilar Godayol i Nogué (*Universitat de Vic*); Marina López Martínez (*Universitat Jaume I*); Jordi Luengo López (*Universitat Jaume I*); Gloria Marcos Martí (*Coordinadora de Esquerra Unida del País Valencià*); Carmen Olària i Puyoles (*Universitat Jaume I*); Alicia H. Puleo García (*Universidad de Valladolid*); Elisa Sanchos Pérez (*Bibliotecaria. Direcció General de la Dona. València*); Patricia Soley Beltran (*Universitat Ramon Llull de Barcelona*); Alba Varela Lasheras (*Librería Mujeres. Madrid*); Asunción Ventura Franch (*Universitat Jaume I*); Lydia Vázquez Jiménez (*Universidad del País Vasco*).

CONSEJO ASESOR

Judith Astelarra Bonomí (*Universitat Autònoma de Barcelona*); Neus Campillo Iborra (*Universitat de València*); M^a Ángeles Durán Heras (CSIC); Julia García Maza (CSIC); M^a Jesús Izquierdo Benito (*Universitat Autònoma de Barcelona*); Maribel Martínez Benlloch (*Universitat de València*); Anna M^a Moix (*Escritora*); Carme Riera (*Escritora*); Carme Senabre Llabata (*Universitat de València*); Julia Sevilla Muñoz (*Universidad Complutense de Madrid*); Nelida Bonaccorsi (*Universidad Nacional del Comahue, Argentina*); Shirley Mangini (*California State University – Long Beach- Estados Unidos*).

REDACCIÓN

Asparkia. Investigació Feminista. Seminari d'Investigació Feminista. Universitat Jaume I de Castelló. Facultat de Ciències Humanes i Socials. Despacho: HC2S29DL. Av/ Sos Baynat, s/n 12071 – Castelló de la Plana (España). Teléfono: 964 729 971. e-mail: sif@uji.es / asparkia@gmail.com. Corrección Editorial a cargo de Juncal Caballero Guiral.

Administración, distribución y suscripciones:

Publicacions de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions. Universitat Jaume I. Edifici de Rectorat i Serveis Centrals. Planta 0. Campus de Riu Sec. 12071 – Castelló de la Plana (España).

NOTA: *Adjuntamos al final de cada número la hoja de suscripción de la revista con sus respectivos precios y demás particularidades.*

Asparkia

Investigació Feminista • N^o.20 (2009)

Asparkia no se identifica necesariamente con los contenidos de los artículos firmados.

Prohibida la reproducción total o parcial de los artículos sin autorización previa.

Asparkia se encuentra indexada en la base de datos del ISOC del CINDOC y en el LATINDEX.

BIBLIOTECA DE LA UNIVERSITAT JAUME I Dades catalogràfiques

ASPARKIA: Investigació feminista. - n^o 1 (1992)-
[Castelló] : Publicacions de la Universitat Jaume I, 1992-
il. ; cm
Anual
ISSN 1132-8231
1. Dones. I. Universitat Jaume I (Castelló). Publicacions de la
Universitat Jaume I, ed.
396(05)

Publicacions de la Universitat Jaume I

Imprimeix: Innovació Digital Castelló, S.L.U.

Dip. Legal: CS 376-1992

ISSN: 1132-8231

ÍNDICE/SUMMARY

	Pàgina
IL·LUSTRACIONS	
Carmen Pellicer	7
PRESENTACIÓ	
Mercedes Alcañiz y Ana Martí	11
ARTICLES	
Fátima Perelló	
Y tendrás más tiempo... estrategias privadas de conciliación <i>And You Will Have More Time... Private Strategies for Reconciliation</i>	17
Elin Peterson:	
Género y Estado de bienestar en las políticas españolas <i>Gender and Welfare State in Spanish Policies</i>	35
Amparo Garrigues:	
Vida personal, laboral y familiar y tiempo de trabajo: mecanismos flexibilizadores «Clásicos» en la ley orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres <i>Personal, Working and Family Life and Work Time: «Classic» Strategies Allowing for Flexibility in the Spanish Organic Law for Effective Equality Between Men and Women</i>	59
M^a José Gámez:	
Conciliación, publicidad e infancia <i>Reconciliation, Advertising and Childhood</i>	81
Ana Martí y María Poveda:	
El empleo de hogar: desigualdad y poder entre mujeres <i>Domestic service: Inequality and power among women</i>	99
Mercedes Alcañiz y María das Dores Guerreiro:	
Tiempos, trabajos e identidades. Análisis comparativo entre mujeres españolas y portuguesas <i>Times, Jobs and Identities. A Comparative Analysis Between Spanish and Portuguese Women</i>	123

Sara Falcao:	
Empleo flexible y relaciones de género en Portugal: ambivalencias y perplejidades <i>Employment flexibility and gender relations in Portugal: ambivalences and perplexities</i>	147
Graciela Vélez:	
Conciliación entre la vida laboral y familiar de las mujeres. Un acuerdo pendiente <i>Reconciling Women's Working and Family Life. An Unresolved Agreement</i>	165
Maribel Almaguer:	
Conciliar lo laboral y doméstico: Un reto para la sociedad cubana actual <i>Reconciling the Work and the Household Domains: A Challenge for Today's Cuban Society</i>	185
 RETRATS	
Mercedes Alcañiz:	
M ^a Angeles Durán: La práctica de la conciliación	205
 TEXTOS	
Elisa Sanchís y Cristina Giner:	
Alexandra Kollontai	213
Alexandra Kollontay:	
El comunismo y la familia <i>Communism and the Family</i>	215
 CREACIÓ LITERÀRIA	
Verónica Marsá González:	
Divinidad: «Habla a través de mi boca, pero no dejes que muera» <i>Divinity: «Speak Through my Mouth, but Don't Let Me Die»</i>	231
 LLIBRES.....	 241

ÍNDIX D'IL·LUSTRACIONS / SUMMARY OF THE PICTURES



..... 9



..... 15



..... 203



..... 211



..... 229



..... 239

Carmen Pellicer España es especialista en esmaltes artísticos. Estas piezas forman parte de una serie de pequeño formato de esmaltes cristalizados.

CRISTALIZACIONES

Los esmaltes cristalinos se conocieron por primera vez en China y de forma casual. No obstante, los primeros estudios sobre el fenómeno de la cristalización han sido realizados en occidente y se remontan a principios de este siglo. Las cristalizaciones en los esmaltes son una muestra de que la materia, en contacto con el fuego, es algo vivo, que emite y recibe información, desarrollando un comportamiento que nunca es casual. Conseguir este tipo de esmaltes ha sido la aspiración de muchos ceramistas, su dificultad y su belleza, junto con sus posibilidades expresivas, los convierte en una materia única para el arte.

Las piezas que se presentan forman parte de una serie en pequeño formato de esmaltes cristalinos sobre porcelana, convertidas en joyas. Son piezas únicas, livianas y delicadas a la vez que contundentes, numeradas y catalogadas como toda obra de arte merece.



FC30 + 70c • Cristalización de cinc sobre porcelana • T. 1250° C • 2x3 cm

Han transcurrido varias décadas desde que la incorporación de la perspectiva de género al análisis de la realidad social y económica permitió desvelar las claves de funcionamiento de un modelo de organización social basado en la división sexual del trabajo y en el que la economía mercantil ocupaba, sin paliativos, un lugar hegemónico. Se puso de manifiesto, por un lado, cómo la persistencia de la separación de los ámbitos laboral y familiar en la configuración y gestión de los tiempos sociales convertía en incompatible la dedicación y presencia de la misma persona en ambos; por otro lado, la persistencia en la asignación a las mujeres de las responsabilidades familiares a pesar de su creciente incorporación al trabajo remunerado hacía que recayeran en ellas los principales costes de un modelo social ya imposible de mantener.

En este contexto, el término conciliación entró en escena para designar un objetivo al tiempo necesario e imposible y se comenzó a afirmar con rotundidad que para salir de esta paradoja era necesario abordar el problema en toda su complejidad, buscando soluciones desde una perspectiva global, de transformación integral del modo de organización social.

Desde entonces, la intensa y dilatada trayectoria de reflexión teórica e investigación empírica ha ido desgranando punto por punto cómo este modelo es fuente de injusticia, inequidad, problemas cotidianos para las personas e ineficiencia en la dinámica empresarial y laboral. También se ha desarrollado notablemente la reflexión crítica sobre el concepto de conciliación, alertando sobre los riesgos de que una inadecuada interpretación pueda acabar reforzando la desigualdad de género y la división sexual el trabajo. En definitiva, se han sentado las bases para orientar adecuadamente las acciones, y se dispone de argumentos para defender la conveniencia de los cambios.

Haciendo un pequeño balance de la situación actual, podemos decir que en el terreno ideológico y normativo el avance ha sido sustancial. En estos momentos, la necesidad de favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, es ampliamente reconocida y forma parte de la agenda política, social y empresarial. Su conveniencia y la ineludible implicación de todos los agentes sociales parecen, en el plano normativo y discursivo, fuera de discusión. Menos optimista es la valoración que podemos hacer en el terreno de las prácticas sociales. La magnitud y complejidad de los cambios deseables hace difícil la transformación efectiva.

El presente número de la revista *Asparkía* está dedicado al tema de la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar. Los artículos incluidos se relacionan con el tema propuesto, bien desde análisis totales o parciales de lo que supone el tema en la actualidad, así como desde perspectivas más o menos críticas con las consecuencias que la implementación de las políticas de conciliación están teniendo en distintas sociedades.

Para una mayor operatividad con los temas analizados, la primera parte del número está dedicada a temas amplios, generales o concretos, relacionados con la conciliación. Así, Fátima Perelló en su artículo *Y tendrás más tiempo.....estrategias privadas de conciliación* se centra en la distribución del tiempo dedicado por hombres y mujeres a las tareas domésticas, incidiendo en que el tiempo de dedicación casi permanece inalterado desde la década de los 90. Su postura es crítica con las políticas de conciliación, ya que no sólo han sido ineficaces con respecto de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico sino que no han ayudado tampoco a que las mujeres ejerzan sus derechos de ciudadanía integrándose más en organizaciones de la sociedad civil.

Elin Peterson nos habla en *Los cuidados a debate: desvelando algunas visiones sobre la igualdad de género y el Estado de bienestar en las políticas españolas* sobre la relación existente entre el Estado de Bienestar y los cuidados, realizados anteriormente por mujeres, y que con la progresiva incorporación de las mujeres al mundo laboral se han abandonado sin que haya sido sustituido por una provisión de servicios públicos de cuidado que se encarguen de las tareas que anteriormente realizaban las mujeres.

Desde un punto de vista jurídico, Amparo Garrigues expone en *Vida personal, laboral y familiar y tiempo de trabajo: mecanismos flexibilizadores «clásicos» en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, los mecanismos jurídicos previstos en la nueva Ley para facilitar la conciliación poniendo de relieve que algunos de estos mecanismos son «clásicos» y operan sobre el tiempo de trabajo con el objetivo de flexibilizar éste y permitir así la conciliación entre la dedicación a la familia y el tiempo de trabajo.

M^a José Gámez realiza un análisis, apoyado con imágenes sugerentes, sobre *Conciliación, publicidad e infancia*. Su objetivo es desmitificar la supuesta emancipación femenina en la publicidad, sobre todo la dedicada a un público infantil, así como contextualizar el estudio de la representación publicitaria de la conciliación en el marco de la crítica al sexismo mediático que alimenta la violencia cultural contra las mujeres.

Para concluir esta primera parte, Ana Martí y María M. Poveda analizan en *El empleo de hogar: desigualdad y poder entre mujeres* la peculiar relación laboral que se establece entre mujeres en esta esfera considerada tradicionalmente como femenina, como trabajo no remunerado, y que nos permite observar cómo además de las desigualdades derivadas de la división sexual del trabajo

se añaden otros tipos de desigualdades como la étnica en un contexto de capitalismo global.

Los artículos de la segunda parte de este número de *Asparkía*, son investigaciones o reflexiones realizadas como estudios de caso, por lo que se refieren a países concretos o a una comparación entre países.

Así, Mercedes Alcañiz y María das Dores Guerreiro en *Tiempos, trabajos e identidades. Análisis comparativo entre mujeres españolas y portuguesas* exponen los resultados realizados en una investigación sobre mujeres españolas y portuguesas en lo referido a cómo concilian lo laboral y lo familiar. Para ello, utilizan tanto análisis estadísticos como el análisis del discurso realizado por mujeres portuguesas y españolas de dos generaciones para conocer los cambios que han acaecido en estas dos generaciones en sus usos del tiempo y en sus propias identidades.

Continuando con el país vecino, Sara F. Casaca se refiere en su artículo *Empleo flexible y relaciones de género en Portugal: ambivalencias y perplejidades* a que los cambios ocurridos en el mercado laboral en las últimas décadas han tenido consecuencias ambiguas en las relaciones de género en referencia a que a pesar de que las mujeres portuguesas participan muy activamente en el mercado laboral, un gran número de ellas trabajan en contratos temporales o en trabajos a tiempo parcial así como en ocupaciones con menos prestigio y salario que las de los hombres, persistiendo, por otra parte, su relación con el desempeño de los roles tradicionales de género por lo que la conciliación entre ambas facetas sigue siendo conflictiva.

Graciela Vélez en *Conciliación entre la vida laboral y familiar de las mujeres. Un acuerdo pendiente*, realiza una reflexión sobre las dificultades existentes en diversas partes del mundo entre el desempeño laboral y familiar en relación con los procesos de socialización recibidos en lo que atañe a la identidad femenina, exponiendo posteriormente los resultados de una investigación empírica cualitativa realizada en México con el objetivo de conocer algunos aspectos de las identidades femeninas y como solventan el conflicto entre lo laboral y lo familiar.

Para concluir, Maribel Almaguer se refiere a la situación en Cuba en su artículo *Conciliar lo laboral y lo doméstico: un reto para la sociedad cubana actual* desde que en 1959 con el triunfo de la Revolución se pusieron en práctica las estrategias apropiadas para alcanzar la igualdad entre los hombres y las mujeres. A pesar de los esfuerzos realizados, todavía persisten prejuicios y concepciones machistas arraigadas durante siglos y que perduran en la subjetividad de hombres y mujeres.

Mercedes Alcañiz y Ana Martí
Universitat Jaume I. Castellón.



FC70d • Cristales de cinc sobre gres • T. 1250° C • 2x4 cm

Articles

FÁTIMA PERELLÓ TOMÁS¹

Y tendrás más tiempo... estrategias privadas de conciliación

*And You Will Have More Time...
Private Strategies for Reconciliation*

RESUMEN

Este artículo plantea los límites de la conciliación en España entre la vida laboral, familiar y el ejercicio de la ciudadanía solidaria. La ineficacia de las políticas de conciliación existentes, la tímida respuesta de los hombres españoles respecto a la corresponsabilidad con el trabajo no pagado familiar y la elevada dedicación de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado en la familia, dificultan la plena integración de las mujeres en el mercado ocupacional y en las organizaciones de la sociedad civil. Estas dificultades hacen que las mujeres se vean obligadas a desarrollar estrategias «privadas» de conciliación. Los resultados que se presentan son una primera aproximación a estas estrategias por parte de mujeres que participan en entidades valencianas del Tercer Sector.

Palabras clave: Desigualdades de género, conciliación, Tercer Sector.

ABSTRACT

This article explains the limits of conciliation in Spain between working live, family live and the solidarity citizenship. The ineffectiveness of the current conciliation politics, the little answer of the Spanish men to the co-responsibility with the not payed domestic - familiar work and the women's high dedication to him, hinder the complete integration of the woman on the labour market and on the civil society organizations. These difficulties make woman develop «private» conciliation strategies. Presented results are a first approximation to these strategies by women who participate on Valencian entities involved in the Third Sector.

Key words: Inequality of Gender, Conciliation, Third Sector.

SUMARIO

–. 1. Introducción. La realidad se resiste a cambiar. –. 2. La conciliación tiene nombre de mujer. –. 2.1. Asimetrías de género y ciudadanía solidaria. –. 2.2. Ciudadanía, ocupación y familia: ¿cómo se concilian? –. 3. A modo de reflexión final.

¹ Universitat de València.

1. Introducción. la realidad se resiste a cambiar

Un niño, cercano a la preadolescencia, mira a una mujer que le devuelve la mirada. Madre e hijo, en actitud de íntima comunicación, apoyan su rostro sobre los brazos cruzados que descansan en una superficie blanca, quizás el respaldo de un sofá. No se tocan, sólo enlazan sus ojos en un ambiente de cierta ternura y, tal vez, de respetuosa complicidad. Sobre un fondo claro, muy claro y difuminado, unas palabras acompañan a esta imagen: «Banca Automática». Debajo de la imagen, una leyenda con letras blancas sobre un fondo color ciruela dice: «Realiza tus operaciones en los Cajeros Automáticos y tendrás más tiempo para los tuyos». En letras azules, debajo a la derecha, aparece el nombre de la entidad financiera que promueve esta campaña². Podríamos decir que el mensaje explícito de este folleto publicitario es el de presentar a la tecnología como instrumento al servicio de la gestión del tiempo de las mujeres, mujeres modernas que compatibilizan su trabajo profesional con su dedicación a la familia. Sin embargo, hay más; hay otro mensaje que en la inmediatez de lo percibido aparece casi como un rumor de fondo, pero que se manifiesta claramente cuando jugamos a modificar la imagen que acompaña a esta leyenda publicitaria o a sustituir las palabras del lema por otras diferentes. ¿Qué sucede cuando mantenemos la imagen, ciertamente idealizada, de esta mujer – madre, seguramente de clase media, y modificamos la leyenda? ¿Qué resultado ofrece esta imagen acompañada, por ejemplo, de la frase: «Realiza tus operaciones en los Cajeros Automáticos y tendrás más tiempo para hacer lo que deseas, sea lo que sea»? ¿Y si cambiamos la imagen? ¿Qué mensaje transmiten las mismas palabras cuando la imagen es la de un niño, cercano a la preadolescencia, que mira a un hombre, tal vez su padre, que le devuelve la mirada con respetuosa complicidad? Tal como yo lo veo, desde la perspectiva de la eficacia publicitaria del mensaje, ninguno de estos cambios funcionaría adecuadamente: la conexión entre el destinatario del mensaje y el pliegue de la experiencia social que éste habita, en este país y en este momento, pendería de un hilo de incertidumbre.

Considero que este ejemplo, metáfora gráfica de las muchas que circulan socialmente, condensa adecuadamente una de las cuestiones centrales del

2 La entidad bancaria que publicó este folleto fue el BBVA (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria), como un elemento más de las acciones emprendidas para incentivar entre sus clientes la realización de diferentes operaciones bancarias a través de los cajeros automáticos. Lo encontré, por casualidad, en una de las oficinas abiertas al público en la ciudad de Valencia en la primavera de 2006, en pleno debate político y mediático sobre «la» familia y el papel que hombres y mujeres desarrollan en ella. Este debate se articuló en torno a dos hechos clave: la aprobación, el 1 de julio de 2005, por parte del Congreso de los Diputados español de una modificación del Código Civil que permite el matrimonio entre personas del mismo sexo; y la celebración, en julio de 2006, del encuentro católico «La transmisión de la fe en la familia» clausurado por el Papa Benedicto XVI. Desconozco si este folleto sigue estando disponible actualmente.

debate sobre la conciliación para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: los desequilibrios de género y generacionales existentes respecto a la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidado en el ámbito familiar. España es un país contradictorio en todo lo relativo a los roles sociales que desempeñan hombres y mujeres: actitudes muy favorables a la equidad conviven con comportamientos cotidianos, en el ámbito privado de la familia, muy asimétricos. El estudio de Catherine Hakim (2003), centrado en los modelos ideales que actúan como referente en la elección de los estilos de vida de la ciudadanía europea, exploró el grado de aceptación social de tres modelos distintos de pareja conyugal: el «igualitario», donde los dos componentes de la pareja son co-sustentadores económicos y comparten igualitariamente las tareas domésticas y de cuidado de los hijos; el de «compromiso», en el que trabajo remunerado de la esposa es menos absorbente que el del marido y dedica más tiempo a la casa y al cuidado de los hijos; el de «roles separados», aquél en el que el hombre está empleado y la mujer se ocupa de lo doméstico y familiar. En conjunto, las mujeres europeas tendieron a elegir en mayor proporción que los varones el modelo ideal familiar igualitario, y lo mismo sucedió con los jóvenes respecto a las generaciones de los más mayores. En Alemania Occidental, Luxemburgo e Irlanda la gente optó mayoritariamente por el «modelo de compromiso», mientras que en Dinamarca, España y Gran Bretaña la opción ideal dominante fue la del «modelo igualitario». Lo más interesante es que esta proyección ideal se alejaba significativamente de la realidad, con la única excepción de Dinamarca, pues la mayor parte de los ciudadanos de Gran Bretaña y España no estaba integrada en una unidad familiar donde se dieran roles verdaderamente simétricos entre hombres y mujeres.

Estas conclusiones concuerdan con las tendencias que se observan en los análisis sobre la distribución social del tiempo. Las diversas encuestas sobre uso del tiempo y sobre trabajo no pagado aplicadas en Europa permiten constatar que el trabajo no pagado que se realiza en el hogar se distribuye desigualmente entre los miembros de la pareja conyugal. Todo apunta a una resistencia a abandonar ciertos elementos de las adscripciones sociales de género que hace que la mayoría de las mujeres asuma la responsabilidad de «dar» su tiempo, a lo largo de toda su vida, para atender a los demás miembros de sus familias. En España, según datos de 1996, la jornada semanal dedicada como promedio por los hombres al trabajo no pagado en el hogar fue de casi 14 horas, en tanto que la de las mujeres fue de más de 47 horas. En los núcleos conyugales donde las mujeres estaban empleadas laboralmente esta situación apenas variaba (Durán, 1996 y 1999). Casi una década después, la evidencia empírica disponible sugiere que esta situación permanece casi inalterada. La *Encuesta sobre empleo del tiempo 2002 – 2003* (INE, 2004) refleja una variación mínima en la distribución desigual del tiempo dedicado al ámbito doméstico y familiar entre

hombres y mujeres: mientras los primeros dedican un promedio de 14 horas semanales, las segundas invierten una media semanal de 31 horas. En esta década, el descenso en el tiempo medio dedicado por las mujeres al trabajo doméstico coincide con una clara reducción del tiempo vinculado a actividades de ocio y con el incremento del tiempo dedicado al trabajo remunerado. No hay ningún dato que permita afirmar que la menor dedicación de las mujeres españolas al trabajo doméstico y familiar no pagado se deba a la mayor participación de los varones españoles en el hogar (Instituto de la Mujer, 2007)³.

En este contexto, las políticas familiares que se han venido sucediendo en España en los últimos cuarenta años, bajo gobiernos de distinto signo político, no han conseguido convertir la igualdad de género en una cuestión de interés general y, por tanto, han incidido poco en la transformación de la situación que acabamos de describir. Es cierto que las políticas familiares no implican, necesariamente, una política de género, ni tampoco medidas explícitas de conciliación que persigan la integración de las mujeres en el mercado laboral y la asunción real de responsabilidades de los hombres en la esfera familiar. Sin embargo, también es cierto, que se pueden articular estrategias tendentes al equilibrio de género con políticas familiares, en la línea de las recomendaciones y resoluciones que la Unión Europea viene desarrollando desde las dos últimas décadas del siglo pasado. En España, las contradicciones y oscilaciones que han supuesto las distintas medidas políticas adoptadas en materia familiar, incluso en el caso de las iniciativas emprendidas por los primeros gobiernos del PSOE entre 1982 y 1996, nos han alejado de un modelo que permitiera integrar el derecho de toda mujer a participar en el mercado laboral con el derecho de toda mujer trabajadora a tener una familia (Madruga, 2002 y 2006). El reconocimiento de este último derecho implica partir de los desequilibrios de género que se dan en la esfera familiar, especialmente en todo lo relativo al trabajo no pagado y a la necesidad de cuidado de los miembros dependientes, e impulsar medidas políticas y económicas que lejos de ahondar en la separación entre la esfera pública y la privada, conviertan la vida privada en un asunto público de interés general.

En este último sentido, la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (Ley 39/1999, de 5 de noviembre), el desarrollo reglamentario parcial de dicha Ley en el Real Decreto 1251/2001 y el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001 - 2004, aprobados bajo el gobierno del

3 Con independencia de la fuente secundaria que utilizemos, llegamos siempre a esta conclusión. Sin embargo, hay que tener cautela a la hora de comparar diacrónicamente los datos producidos por la *Encuesta sobre Empleo del Tiempo 2002-03* (INE) con los producidos en 1993, 1996, 2001 y 2006 por las sucesivas encuestas sobre *Usos del Tiempo* del Instituto de la Mujer (MTAS), puesto que atienden a objetivos diferentes. La Encuesta del INE es la primera encuesta de ámbito nacional que se ha hecho de manera armonizada con las de otros países europeos siguiendo las recomendaciones de la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT).

Partido Popular, han demostrado su ineficacia. Todos los datos indican que mayoritariamente son las mujeres las que se acogen a las medidas de conciliación, tanto en lo relativo a la flexibilidad laboral y a la ocupación a tiempo parcial, como en relación a las excedencias y permisos parentales para el cuidado de familiares dependientes y de hijos propios o adoptados (Carrasquer, Borrás y Torns, 2004; Tobío, 2005). La posterior aprobación de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia (Ley 39/2006, de 14 de diciembre) y de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007, de 22 de marzo), de nuevo bajo un gobierno socialista del PSOE, ha generado expectativas que difícilmente trascenderán la igualdad formal ante la ley a corto plazo, al menos en lo que se refiere a los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar. Aunque al ubicar las medidas de conciliación en el centro de las políticas de equidad de género, estas dos últimas leyes suponen un avance respecto a la situación legislativa anterior, en ausencia de una financiación estable y de unos servicios públicos que permitan implementar las medidas que en ellas se proponen, resultarán ser tan inoperantes como las políticas familiares anteriores. Nos guste o no, los costes de la conciliación en España seguirán recayendo básicamente sobre las mujeres adultas no dependientes.

2. La conciliación tiene nombre de mujer

El panorama que acabo de describir es, ciertamente, desalentador. La ineficacia de las políticas públicas de conciliación, especialmente en todo lo relativo a la escasez de servicios públicos de cuidado a las personas dependientes, una gestión del tiempo social que desatiende cualquier consideración vital más allá de la productividad monetarizada y la tímida respuesta de los hombres españoles respecto a la corresponsabilidad con el trabajo no pagado familiar, ha supuesto para el conjunto de las mujeres españolas una situación de clara desventaja a la hora de desarrollar trayectorias laborales gestionadas desde la autonomía. La misma situación se observa cuando, además de pensar en la integración laboral, fijamos la atención en el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la participación en las organizaciones de la sociedad civil. A pesar de la mayor presencia numérica de las mujeres en el conjunto de las entidades españolas del Tercer Sector (Fundación Tomillo, 2000; Pérez Díaz y López Novo, 2003), y a excepción de las asociaciones que trabajan explícitamente por la defensa de los derechos de las mujeres o que desarrollan políticas de igualdad de género, las mujeres tienen más dificultades que los hombres para implicarse de forma continuada en los órganos de dirección de las entidades, especialmente en las organizaciones con un alto grado de formalización

institucional, y suelen realizar en ellas las tareas con menor visibilidad pública (Perelló, 2007). Estando así las cosas, actualmente en España, la integración de las mujeres en el mercado ocupacional y en las organizaciones de la sociedad civil, depende en gran medida de las estrategias personales y privadas que sean capaces de llevar a cabo para conciliar su propia vida personal con el trabajo no pagado familiar, el desarrollo de una ocupación y el ejercicio activo de la ciudadanía. De ahí que parezca adecuado afirmar que en la sociedad española contemporánea, básicamente, la conciliación «tiene nombre de mujer».

2.1 Asimetrías de género y ciudadanía solidaria

En las páginas que siguen, y teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, se expone el análisis del discurso elaborado por personas que participan activamente en organizaciones valencianas de voluntariado social, hombres y mujeres, en relación a las prácticas cotidianas que desarrollan para conciliar el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que asumen en la esfera familiar, el trabajo monetarizado que desempeñan en el mercado ocupacional y el trabajo cívico voluntario que llevan a cabo en las entidades no lucrativas del Tercer Sector. Las entidades que constituyeron el universo de referencia para el diseño de la muestra de las entrevistas en profundidad realizadas, están integradas en la actual Plataforma de Voluntariat Social de la Comunitat Valenciana⁴. En conjunto, sus características no difieren de las tendencias que pueden observarse en las entidades valencianas de voluntariado social, que a su vez no difieren sustancialmente de las de realidad española (Cf. Ariño, 2001; Pérez Díaz y López Novo, 2003).

Más allá de algunas diferencias importantes respecto a los rasgos predominantes, como una mayor predisposición a establecer vínculos de cooperación con otras organizaciones o el hecho de haber internalizado claramente el discurso de la promoción y transformación social a través de la acción solida-

⁴ El análisis explora un total de 30 entrevistas, seleccionadas a partir de una muestra saturada que contempló dos niveles de representación: el de las *asociaciones* en las que se desarrolla la participación de las personas entrevistadas y el de la *posición social* que ocupan en la estructura social. En el primer nivel, se tuvieron en cuenta el grado de formalización de la entidad y los objetivos explícitos de la organización. En el segundo, el sexo de la persona entrevistada, la edad, la situación laboral (activos/as -ocupados/as, parados/as-; inactivos/as -amas/os de casa, jubilados/as, estudiantes), la existencia o no de responsabilidades no remuneradas vinculadas al cuidado de familiares dependientes y, por último, el grado de participación en la asociación de referencia (nº de horas semanales y desempeño o no de un cargo de responsabilidad). El trabajo de campo finalizó en 2004 y fue realizado por Verónica Ramírez y Elena Gadea. Se llevó a cabo en el marco de la investigación que dirigí «Género y voluntariado. La participación de las mujeres en las ONG de la Comunitat valenciana», encargada por la Plataforma de Voluntariat Social de la Comunitat Valenciana, y que también contó con la colaboración de Isabel de la Cruz. Es la primera vez que estos datos se analizan desde el prisma de las estrategias de conciliación.

ria, son una representación muy significativa de las tendencias generales que caracterizan al tercer sector social valenciano: siguen una pauta de nacimiento que expresa bien la efervescencia asociativa detectada en las últimas décadas; se definen, mayoritariamente, como asociaciones laicas; sus principales campos de actuación son dos de los subsectores tradicionales de la solidaridad y el altruismo (la salud y los servicios sociales); los objetivos de sensibilización, formación y orientación constituyen el grueso de las finalidades explícitas de las actividades que realizan, muy por encima de las actividades asistenciales; disponen de un número reducido de personal asalariado contratado en sus organizaciones, predominan las fuentes públicas de financiación y su estructura organizativa interna presenta un grado medio o medio bajo de formalización funcional. Además, y al igual que sucede en el caso valenciano y español, se observa un predominio de las amplias clases medias, de las mujeres y de los grupos más jóvenes de la población respecto al total de personas voluntarias.

En relación a los problemas de conciliación, un primer aspecto significativo en el análisis de las entrevistas realizadas es el grado de percepción compartido sobre las desigualdades de género que se dan dentro y fuera de las organizaciones de voluntariado. En el imaginario colectivo de una buena parte de las personas voluntarias, al que nos hemos aproximado a través del discurso manifiesto que elaboran, no existen desigualdades entre hombres y mujeres en las organizaciones del Tercer Sector. Además, a la hora de participar e implicarse en las entidades, hombres y mujeres son iguales y gozan del mismo grado de autonomía. Esta posición discursiva, muy presente en las entrevistas realizadas a varones y a jóvenes de ambos sexos, se articula con la idea de que los asuntos relativos a las asimetrías de género son irrelevantes comparados con todos los problemas a los que deben enfrentarse las entidades de voluntariado. Las personas entrevistadas expresan una gran preocupación por la eficacia y el buen hacer de su trabajo voluntario, por la formación que reciben, por las dificultades financieras a las que se enfrentan, por su dependencia de las subvenciones públicas de la administración del Estado y por el escaso valor social que se le reconoce a la práctica altruista del voluntariado. Dado que los recursos humanos son el principal activo de estas entidades, especialmente en el caso de las más pequeñas, lo único que se necesita es contar con personas «motivadas» y con una cierta «disponibilidad» para la acción voluntaria.

[...] todo eso lo comentamos, de tareas, de qué hacer [...]. No, es por, por decir, cada uno dice « Mira, yo me haré cargo de esto » y ya está, «Oye, hay que hacer esto», siempre hay alguno que tiene más disponibilidad y lo hace. (Varón, entre 41 y 50 años, ocupado, con cargas familiares, alta participación en la asociación y con cargo de responsabilidad en la misma).

Claro, claro, ahí es donde está el problema mayoritariamente, [...] porque te digo que es un tema que se necesita mucha gente y que no se puede permitir el lujo de ir seleccionando y eliminando mujeres, porque no hay más [...]. (Varón, mayor de 50 años, no ocupado, sin cargas familiares, baja participación en la asociación y sin cargo de responsabilidad en la misma).

No entraré en el detalle analítico de esta posición discursiva porque la extensión de este artículo no me lo permite; pero sí conviene destacar, por las implicaciones que tiene respecto a las estrategias de conciliación, el hecho de que no son sólo los varones adultos los principales valedores de esta posición, sino también los jóvenes voluntarios, tanto hombres como mujeres. Las personas jóvenes voluntarias entrevistadas suelen plantear que en la participación altruista en una organización, pueden entrar en juego muchas causas y circunstancias y que, en principio, no hay en ellas ninguna adscripción genérica. Participar en una entidad de voluntariado es una opción, del mismo modo que lo es el no hacerlo. Se trata de una cuestión meramente personal. Ello puede deberse, sin lugar a dudas, a los cambios acontecidos en el seno de la propia estructura social española respecto a la igualdad de oportunidades en función del género. Esta generación no sólo no ha vivido la discriminación política, legislativa o social a la que las mujeres estuvieron sometidas, sino que además ha sido socializada en un contexto en el que la igualdad de género se ha presentado como algo ya conseguido. Pero hay otra explicación posible. Estos jóvenes, mujeres y varones que pertenecen a las amplias clases medias valencianas, en su mayoría estudiantes universitarios que aún no trabajan profesionalmente ni han formado su propia familia de destino, comparten en muchos aspectos una posición respecto a los roles de género masculina: más allá de los compromisos que personalmente decidan adoptar, su vida se guía más por la autonomía que por la heteronomía, pues no han asumido todavía la responsabilidad ni sobre el trabajo doméstico, ni sobre el cuidado de los miembros dependientes de su familia.

Frente a esta posición discursiva, las mujeres adultas entrevistadas que participan en organizaciones del Tercer Sector reconocen explícitamente la existencia de desigualdades de género a la hora de participar e implicarse en las entidades de voluntariado social. Se trata de mujeres, en general con amplia experiencia asociativa, que forman parte de las generaciones que impulsaron la transformación del papel tradicional de la mujer en la sociedad española y que reivindicaron la necesidad de trascender los límites del hogar. Asimismo, sus argumentos discursivos, que comparten sólo con algunos varones entrevistados, les llevan a abordar la división sexual del trabajo que se da en el interior de las organizaciones: las mujeres, hacen «ese trabajo que no se ve», el del

seguimiento puntual de los casos, el del apoyo afectivo cotidiano, mientras que los hombres «se inclinan más» por las tareas de gestión y dirección.

[...] que, pues que debe luchar por ella y no esperar que vengan a luchar por ella. Ella es la que tiene que luchar y sacar las castañas del fuego. [...] el miedo, miedo a hacer el ridículo, miedo a no ser aceptada, miedo a ser criticadas [...]. [El miedo se pasa] pues montando asociaciones, e intentando no tener miedo de estar cara al público, de que, pues eso, de hablar delante de la gente, de no tener miedo, de no avergonzarse por ser mujer, de tener orgullo de mujer. (Mujer, entre 41 y 50 años, ocupada, con cargas familiares, alta participación en la asociación y con cargo de responsabilidad en la misma).

Pues yo lo que veo, bueno, pues que las mujeres seguimos en desigualdad e incluso en el ámbito del voluntariado. No sé, es que yo también tengo una percepción un poco diferente porque yo no tengo falta de autoestima, yo tengo una autoestima bien puesta, y muchas de las mujeres que estamos trabajando ahí tenemos la autoestima bien puesta, entonces a nosotras, lo que nos interesa realmente es el trabajo y no nos interesa el figurar [...]. Ahí, ahí sí te digo que la mayoría de las mujeres pensamos así, no nos importa nada el figurar, a nosotras lo que nos importa, por lo que estamos aquí, es por hacer un trabajo y hacer un trabajo bien hecho, no remunerado, pero un trabajo bien y bien hecho, y eso sí que creo que los hombres lo llevan un poco mal, ¿no?, porque cuando los hombres están ahí, quieren ser algo, y nosotras ya sabemos que lo somos, nosotras lo sabemos de sobra, sabemos lo que somos, somos unas personas con unas capacidades, con unas posibilidades y con una voluntad, y bueno, lo vamos a hacer [...]. (Mujer, mayor de 50 años, ocupada, sin cargas familiares, alta participación en la asociación y con cargo de responsabilidad en la misma).

«Lo vamos a hacer», manifiestan estas mujeres entrevistadas. De hecho, ya lo están haciendo. Desempeñan un cargo de responsabilidad en la asociación en la que trabajan como voluntarias, tienen una ocupación laboral pagada y asumen el trabajo doméstico – familiar no remunerado. ¿Cómo lo hacen? ¿Cómo consiguen conciliar «ciudadanía», «ocupación» y «familia»? Renunciando: «Ser voluntario es quitarte tiempo tú y dárselo a los demás», nos dicen. El tiempo es un referente esencial para poder hacer cosas. La disponibilidad de tiempo, el tiempo como recurso, como justificación de un determinado nivel de compromiso y participación, el tiempo como regalo. En el caso de las personas voluntarias, la vinculación entre el ejercicio de la ciudadanía solidaria y la disponibilidad de tiempo parece clara. Cuando alguien acepta el compromiso de realizar actividades de voluntariado, con mayor o menor intensidad, de un modo más o menos constante o intermitente, el tiempo que se le puede dedicar

actúa como un límite real. En tiempo disponible es hoy un recurso escaso y limitado, del cual se hace uso de manera individual (Durán, 2006). La asignación de tiempo a una u otra actividad se concibe como una decisión personal, aunque se trata de una elección condicionada tanto por exigencias fisiológicas como sociales. Sabemos que éstas últimas juegan un importante papel a la hora de explicar el uso diferencial del tiempo en función del género, la generación o la clase social de pertenencia. Conocemos la situación asimétrica existente entre varones y mujeres respecto a la disponibilidad y uso del tiempo, derivada en gran medida de la prescripción social que hace que la mayoría de las mujeres ate su tiempo, a lo largo de toda su vida, a las necesidades de atención y cuidado que demandan los varones, niños, enfermos y ancianos de sus respectivas familias.

2.2 Ciudadanía, ocupación y familia ¿cómo se concilian?

En el discurso elaborado por las personas entrevistadas que forman parte de entidades valencianas del Tercer Sector, el tiempo aparece definido como un recurso escaso que hay que gestionar cotidianamente de forma constante. Dedicarle un tiempo propio a la organización en la que se participa, exige hacer constantes renunciaciones en el terreno personal, familiar o laboral, implica «priorizar» cotidianamente entre diversas actividades o «llevarse la asociación a casa o al trabajo». Las personas voluntarias «sacan el tiempo de donde no hay». «Compaginar» y «priorizar» entre diversas responsabilidades se convierte en un asunto de suma importancia para quienes participan activamente en el mundo del voluntariado, sean jóvenes, adultos o mayores, hombres o mujeres. Estas dos características son especialmente importantes en el caso de quienes tienen un cargo de responsabilidad en la organización desde la que ejercen su colaboración voluntaria. Se trata de un tiempo cronológico, cuantitativo, que puede ser medido en horas, que puede ser distribuido de manera eficaz entre diferentes tareas o actividades. Tener tiempo permite hacer cosas, pero hay que racionalizarlo para poder dedicar parte de él a la participación en la asociación. Y hay una percepción subyacente según la cual cuanto mejor es la organización del tiempo más posibilidades se dan para participar activamente e implicarse en responsabilidades asociativas, aunque no siempre sea posible compaginar adecuadamente la dedicación a las diferentes responsabilidades asumidas.

No, ya te digo que no, que yo organizo mis espacios vitales en función de mi disponibilidad, tengo mis prioridades en cada momento y en función de lo que la vida en, cada vez te pone delante, y hay veces en que

aparcas más unas cosas y aparcas menos otras. Yo lo que hago es lo que normalmente hacemos todos, valorar a ver lo que hay, y en cada momento de la vida, pues eliges unas cosas o eliges otras, hay veces en que te implicas más en este tema y hay veces en que te implicas menos, porque hay cosas que consideras prioritarias, pero no veo, no, yo no, se te agota el tiempo, vas ahogado a lo mejor, o que vas muy justo de tiempo porque tienes muchas implicaciones, si tienes una vida familiar, una vida laboral, si tienes una vida de estudiante, y si además tienes una vida en el movimiento asociativo pues sí, cuajar eso a veces es complicado. (Varón, menor de 30 años, ocupado, sin cargas familiares, alta participación en la asociación y con cargo de responsabilidad en la misma).

[...] uno de los grandes problemas que tiene la mujer, la mujer que se asocia, es el tiempo, y yo creo que es un tema mucho más delicado en la mujer que en el hombre. Tenemos muchas actividades que desarrollar a lo largo del día, no sólo un puesto de trabajo, en el que la gran mayoría de las mujeres [...] tienen que responder, sino después, también después, a lo mejor, pues cuestiones de índole personal, más o menos estables [...], y tengo una familia a la que quiero mucho y con la que tengo que estar y tengo pareja, y tengo un trabajo que ¡bueno!, es algo que es que, es que me quita todo el tiempo del mundo, y después está esto, que también es tremendo, y es complejo. Supongo que es ir buscando el equilibrio, ir priorizando, y sobre todo delegar [...]. (Mujer, entre 31 y 40 años, ocupada, sin cargas familiares, alta participación en la asociación y con cargo de responsabilidad en la misma).

Al aludir al tiempo personal disponible que las personas voluntarias tienen para poder participar e implicarse en las organizaciones de voluntariado, los argumentos y opiniones manifestados por las personas entrevistadas se llenan de referencias a los roles socialmente establecidos en función del género, a las tareas y responsabilidades socialmente asignadas de forma prioritaria a los varones y a las mujeres. Con independencia de que a través de las opiniones manifestadas, los participantes en entidades de acción social hayan reconocido o no la existencia de asimetrías de género en su experiencia asociativa, reconocen que las adscripciones sociales del tiempo en función del género juegan un importante papel a la hora de permitir un determinado grado de participación e implicación en las organizaciones de voluntariado. La mayoría de las mujeres asume un contrato social implícito que las vincula con sus familias durante toda su vida en la cesión gratuita de su fuerza de trabajo, sin límites definidos en el número de horas diarias, ni en el número de días y años. De este modo, su presencia en el espacio de lo público se ve limitada gracias a su sujeción al espacio de lo privado - doméstico. La mayoría de los hombres no están sujetos a esta obligación social.

Yo me organizo por horas y no por asuntos, porque si me organizara por asuntos me volvería loca. Yo tengo que decir, de tal a tal hora. Yo me levanto a las seis de la mañana, lo más tardar a las siete, y entonces me organizo. Entonces, cuando salgo de mi casa yo ya tengo organizada mi comida y tengo organizadas cosas para quedarme tranquila, porque si vengo más tarde no hay problemas. Por eso te digo que mi organización, me he hecho mucho más organizada, porque me organizo por horas. Yo de tal a tal hora tengo tal cosa y, cuando ya llegan las dos, ya sé que tengo que estar por la puerta de mi casa porque me viene la gente a comer y mi familia. Entonces, tengo que estar a tal sitio a tal hora o en tal sitio a tal hora [...]. (Mujer, mayor de 50 años, no ocupada, con cargas familiares, baja participación en la asociación y sin cargo de responsabilidad en la misma).

En el caso de las personas voluntarias más mayores, el tiempo que se puede dedicar al ejercicio de la ciudadanía activa tiene que ver con las posibilidades que se abren ante ellas, cuando su trayectoria vital y biográfica les permite dejar de asumir ciertas responsabilidades sociales vinculadas a las adscripciones sociales de género. En el caso de los varones, esta condición se produce cuando llega la jubilación y la prescripción social de ser los principales mantenedores económicos de sus respectivas familias no pasa por dedicarse plenamente a una profesión u ocupación remunerada. En el de las mujeres, esta situación es posible cuando se llega al final de la trayectoria laboral y cuando las responsabilidades relativas al cuidado y atención de los miembros dependientes de su familia disminuyen, bien porque los hijos ya han crecido y no están en el hogar, bien porque en ese momento no hay personas dependientes a las que cuidar. Es entonces cuando los varones y las mujeres mayores disponen de un tiempo suyo, personal, que pueden emplear de múltiples formas. Y uno de los modos de ocupar ese tiempo libre, *no atado* al mercado de trabajo o a las necesidades de los demás, es a través de las actividades voluntarias.

Pues, ahora lo veo desde otra perspectiva, ahora veo que necesitaba llenar mi tiempo con algo, entonces estaba buscando, buscando... [...] voluntariado siempre hemos hecho, porque ¿quién no ha cuidado a «los niños de»? O sea, yo siempre he estado en organizaciones de no sé qué, pero nunca en serio, el cogérmelo como hasta ahora, aquí [...], o sea, en serio, y que alguien me forme y que vayas con una pequeñita formación, ¿no? (Mujer, mayor de 50 años, no ocupada, con cargas familiares, baja participación en la asociación y sin cargo de responsabilidad en la misma).

[...] he decidido ya meterme en esto, ¿no? Estoy más libre, tengo más tiempo, soy un poco inquieto en el sentido de ayudar a los demás [...]. La experiencia mía fue, de, yo entré por justicia, ¿eh?, porque son sesenta y cinco años que he dedicado a la familia y trabajar, siempre, en esa cosa de

ganar para la familia y para..., y luego, ya te digo, de que entré por justicia, porque ya había dedicado tanto tiempo a mi persona, a mi familia, que necesitaba darme un poco más a los demás, que había hecho cosas y respecto a los demás, pero, pero creo que, que era necesario dedicar un poco más de tiempo. Y ya está. (Varón, mayor de 50 años, no ocupado, sin cargas familiares, con alta participación en la asociación y sin cargo de responsabilidad en la misma).

En general, cuando los varones adultos participan activamente en las entidades de voluntariado deben conciliar sus obligaciones laborales y ocupacionales con las responsabilidades que asumen en el interior de la organización. Cuando las mujeres tratan de implicarse activamente en el espacio de la acción social, deben conciliar los compromisos que contraen en el seno de las organizaciones de voluntariado con la carga de trabajo no remunerado que se les adscribe socialmente (trabajo doméstico y servicios de cuidado a los demás miembros de la familia) y, si han optado por mantener una relación individualizada con el sistema económico y no derivada de los varones de su familia, con el trabajo pagado que realizan en la esfera laboral. Son dos modos de conciliar distintos. Y aunque en el discurso producido mediante las entrevistas en profundidad hay muchos matices que convendría analizar más detenidamente, sí creo que podemos afirmar que la «conciliación» en masculino no es equivalente a la «conciliación» en femenino.

[...], en la vida del voluntariado, como te he dicho antes, es mucho más, es más complicado, yo creo que, para la mujer acceder a este tipo, a este tipo de voluntariado que, que, que para un hombre [...] Otra cosa es que, a nivel participativo, puede ser, pues a nivel de colaborador, de colaboración social del voluntariado, pues ayudando a enfermos, ayudando a limpiar a personas discapacitadas o no, pues a lo mejor es un trabajo, a lo mejor, que a las mujeres, como la ocupación que tienen es, lo pueden desarrollar mejor, pero a lo mejor a la hora de irse a un proyecto al Tercer Mundo y estar un mes, quince días, dos meses, pues eso es más complicado para una mujer que, en este caso, tenga cargas familiares. [...] realmente sí que es dificultoso a la hora de hacer esas cuestiones, porque tú le dices a una mujer: «¡Oye! Te vas a Madrid» [el entrevistado expresa durante unos instantes de silencio la no respuesta de la mujer], y le dices a un hombre: «Te vas a Madrid» y él coge la maleta y se va, y dice: «¿Para cuántos días?» Entonces, ese es el problema. (Varón, entre 31 y 40 años, ocupado, con cargas familiares, baja participación en la asociación y sin cargo de responsabilidad en la misma).

Porque nos enseñan a cuidar y a ellos no, o sea, estamos educadas para cuidar, apoyar a los demás, ¿vale?, entonces, es esa vena, que pienso que

ellos no tienen, y si la tienen, algunos la tienen, pero la tienen menos fomentada, ellos tienen más fomentado el «tienes que ganar dinero para mantener la casa», entonces pienso que no son tan, por mucho que tengan una vena de ayudar a los demás muy fuerte, la otra de «tienes que ganar dinero para mantener tu casa» también es muy fuerte. Hay muy pocos hombres, cambiando los roles, ¿vale?, hay muy pocos [...]. Claro que yo pienso que sí, que hay chicos comprometidos en la asociación, pero pienso que de tener que elegir, primero, que ellos no suelen tener que elegir. Las cosas claras. Cuando tienes un hijo, la que acabas eligiendo eres tú. Yo siempre he pensado que mi marido y yo lo teníamos bastante claro, [...], que pensaba que éramos bastante igualitarios, pero llega [el nacimiento de su bebé] y no, no es lo mismo. [...] Pero la cuestión es que sí, que la que se va a dejar más faena para tener tiempo para [el bebé] y tener tiempo personal, en este caso para dedicarle a la asociación, pues, soy yo. (Mujer, menor de 30 años, ocupada, con cargas familiares, alta participación en la asociación y con cargo de responsabilidad en la misma).

Tienes que ver dos aspectos, si tienes familia o si no tienes familia. Si no tienes familia, no, considero, yo, si no tienes familia eres prácticamente como ellos, pero si tienes familia tienes que repartir siempre, entonces en mi caso [...]. En mi caso, si me paso ahí todo el día, cuando llego a casa lo tengo todo por hacer, tengo mis hijas que atender y tengo mi casa por atender y tengo a mi marido por atender, entonces no es lo mismo. Un hombre casado llega a casa y lo tiene todo hecho, no se tiene que preocupar si tiene que ir a comprar, si le falta esto, si le falta aquello, si las niñas tienen que venir [...] (Mujer, entre 31 y 40 años, no ocupada, con cargas familiares, alta participación en la asociación y sin cargo de responsabilidad en la misma).

La tradicional adscripción de las mujeres a los límites del hogar, lejos de lo que pueda parecer, tiene mucho que ver con las posibilidades de implicación y participación social de las mujeres, pues si la responsabilidad sobre lo doméstico sigue recayendo fundamentalmente sobre ellas, su disponibilidad para la participación en el ámbito de las organizaciones de la sociedad civil será siempre menor que la de los hombres. No es sólo que las mujeres tengan que realizar un sobreesfuerzo adicional para conseguir lo mismo que un hombre. Es también que no disponen en el espacio privado familiar de una infraestructura de cuidados, como la que sí suelen tener los varones, que les permita «liberar tiempo atado» y dedicarse a cualquier actividad que deseen emprender más allá de la esfera privada doméstica, invirtiendo en ella todo el tiempo que consideren necesario. Esta constatación, que emerge hoy como uno de los factores explicativos de las desigualdades de género en el terreno del trabajo remunerado o de la política, a partir de lo que hemos observado en el discurso

producido por las personas entrevistadas, parece que puede ser también aplicada de manera satisfactoria al campo de lo privado-público integrado por las entidades no lucrativas de acción social.

3. A modo de reflexión final

Podríamos imaginar fácilmente un punto de partida más favorable para nuestro viaje en pos de la conciliación. Pero, es lo que tenemos. Hoy, tal vez más que nunca, necesitamos ser conscientes de dónde estamos para poder afrontar con éxito la consecución de una equidad de género que no excluya las dependencias y las necesidades humanas de cuidado que la modernidad vinculó en exclusiva a las mujeres y relegó a la esfera de lo privado – familiar (Pateman, 1988; Izquierdo, 2006). Hace tiempo que iniciamos este viaje, precedidas por el paso de quienes hollaron el camino con la planta de sus pies y tejieron a mano sus propias biografías, más allá de los imperativos patriarcales y de las concepciones androcéntricas de la vida. Las estrategias de conciliación «privadas» que desarrollan las mujeres están llenas de renunciaciones y dilemas: ser madres o no serlo, aceptar un nuevo trabajo o no aceptarlo, asumir un cargo de responsabilidad en una organización de voluntariado o no asumirlo, vivir solas o acompañadas. Optar por una cosa u otra suele conllevar un coste personal. Sin embargo, gracias a este tránsito, vivido la mayor parte de las veces como experiencia continuada de incertidumbres, también están emergiendo nuevas definiciones del mundo que queremos habitar. Las pérdidas, las renunciaciones y los dilemas impulsan transformaciones, disidencias, incluso rupturas manifiestas con las adscripciones sociales de género que sustentan las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos más valorados de las modernas sociedades del capitalismo global postfordista.

De todos los debates e interrogantes que actualmente están en marcha sobre el Tercer Sector⁵, el que en estos momentos me parece más interesante analíticamente es el vinculado al denominado «impacto social» del sector no lucrativo. Se trata de un término de reciente aparición en la bibliografía en español sobre el tema, con el que se alude a los procesos de cambio que se dan en la sociedad

5 La polémica sobre las organizaciones no lucrativas y de voluntariado gira en torno a una serie de interrogantes sobre sus orígenes históricos, los factores de su emergencia y expansión. ¿Se trata de una nueva manera de institucionalizar las asistencias sociales? ¿Es un espacio real de profundización democrática? ¿Hasta qué punto están vinculadas a los procesos de individualización del postfordismo flexible? ¿Qué tienen que ver con el eclipse de la razón doméstica? ¿Y con la gestión del riesgo en el espacio de la interdependencia global? ¿Suponen una revalorización de los valores humanos asociados a la ética del cuidado? Las respuestas a estas cuestiones componen una amplia gama de matices interpretativos que exceden los límites de la extensión de este artículo, pero que, sin duda, urge sopesar desde la perspectiva analítica de género.

como consecuencia de las actividades y acciones de las organizaciones del Tercer Sector. El impacto se entiende como el conjunto de cambios que acaecen en los ámbitos de la actividad política, cultural o educativa, en relación con el fortalecimiento del vínculo social, la solución de problemas personales o la profundización en la democracia real, producidos o inducidos de forma directa o indirecta por el sector (Ruiz Olabuenaga, 2006). En realidad, no es sino un nuevo término para referirse a una cuestión recurrente en gran parte de los análisis vinculados a los nuevos movimientos sociales, incluido el movimiento amplio de mujeres (Maquieira, 1995), entendidos como el espacio de las prácticas cotidianas desde donde se define la realidad y se interviene sobre ella de un modo radicalmente nuevo (Melucci, 1998). Sin lugar a dudas, el campo de las organizaciones del sector no lucrativo está atravesado por interesantes dinámicas de transformación social, llenas de contradicciones, avances y retrocesos, impulsadas mayoritariamente por las mujeres que en él participan y por una minoría de hombres, en todo lo relativo a las adscripciones sociales de género y a los problemas de conciliación que éstas comportan. Creo que merece la pena seguirles la pista.

BIBLIOGRAFÍA

- ARIÑO, Antonio (dir.) (2001): *La Ciudadanía Solidaria. El voluntariado y las organizaciones de voluntariado en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Fundación Bancaja.
- CARRASQUER, Pilar, BORRÀS, Vicente & TORNÉS, Teresa (2004): «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?», *Sociología del Trabajo*, N° 50, pp. 111 – 138.
- DEMA, Sandra (2008): «Las desigualdades de género en las ONG de desarrollo: discursos, prácticas y procesos de cambio», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*. N° 122, pp. 119 – 144.
- DURÁN, M^a Ángeles (1996): «El trabajo invisible en España: aspectos económicos y normativos», *Documentación Social*. N° 105, pp. 137 - 158.
- . (1999): «The International Comparison of Gross Domestic Products. A Time and Gender Approach». En: Olwen Hufton & Giöta Kravaritou-Manitakē: *Gender and the Use of Time*. La Haya: Kluwer Law International.
- . (2006): «El valor del Tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?». Madrid: Espasa.
- FUNDACIÓN TOMILLO (2000): *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- HAKIM, Catherine (2003): *Modelos de familia en las sociedades modernas. Ideales y realidades*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

- INE (Instituto Nacional de Estadística) (2004): *Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003*. Madrid: INE [Accesible en <http://www.ine.es>, 2008].
- INSTITUTO DE LA MUJER (2007): *Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- IZQUIERDO, M^a Jesús (2006): «Familia y ciudadanía democrática», *Arxius de Ciències Socials*. N^o 15, pp. 101 – 122.
- MADRUGA, Isabel (2002): «Lone-parenthood and Social Policies for Lone-parent Families in Europe». En: Franz-Xaver Kaufmann *et. al.*: *Family Life and Family Policies in Europe*. Vol. 2. Oxford: Oxford University Press.
- . (2006): *Monoparentalidad y política familiar. Dilemas en torno a la madre cuidadora/ madre trabajadora*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- MAQUEIRA, Virginia (1995): «Asociaciones de mujeres en la Comunidad Autónoma de Madrid». En: Margarita Ortega (dir.): *Las mujeres de Madrid como agentes de cambio social*. Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer – Universidad Autónoma de Madrid.
- MELUCCI, Alberto (1998): «La experiencia individual y los temas globales en una sociedad palnetaria». En: Pedro Ibarra & Benjamín Tejerina (eds.): *Los movimientos sociales. Transformaciones políticas y cambio cultural*. Madrid: Trotta.
- PATEMAN, Carole (1988): *The Sexual Contract*. Cambridge: Polity Press. [Ed. en español en Barcelona: Anthropos].
- PERELLÓ, Fátima (2007): «Tejiendo disidencias. Una aproximación a las transformaciones de género en el campo del voluntariado», *Arxius de Ciències Socials*. N^o 17, pp. 75 – 90.
- PÉREZ DÍAZ, Víctor y LÓPEZ NOVO, Joaquín (2003): *El Tercer Sector Social en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- RUIZ OLABUENAGA, José Ignacio (2006): *El sector no lucrativo en España. Una visión reciente*. Bilbao: Fundación BBVA.
- TOBÍO, Constanza (2005): *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.

Recibido el 5 de septiembre de 2008

Aceptado el 23 de octubre de 2008

BIBLID [1132-8231 (2009)20: 17-33]

Género y Estado de bienestar en las políticas españolas

Gender and Welfare State in Spanish Policies

RESUMEN

El artículo explora la dimensión de género en las políticas públicas en torno al cuidado y al trabajo doméstico en el contexto de la (re)construcción del Estado de bienestar español entre 1997-2007. Se analizan los debates en torno a la «conciliación de vida personal/familiar y laboral», la «dependencia» y el «servicio doméstico» con el objetivo de examinar las visiones dominantes sobre la igualdad de género, así como de reflejar qué temas, aspectos y/o grupos sociales se quedan al margen del debate. El artículo demuestra cómo los discursos están fomentando un modelo de Estado de bienestar asociado al «sustentador dual» haciendo hincapié en que, en la sociedad española actual, tanto hombres como mujeres trabajan, y deben trabajar, «fuera de casa», alejándose del modelo del «varón sustentador». Así, la igualdad de género se ha definido en términos de participación en el mercado de trabajo de las mujeres. Al mismo tiempo, los debates oficiales generalmente ponen como norma la madre trabajadora heterosexual de clase media y ocultan cómo el Estado de bienestar sigue dependiendo de las «otras» cuidadoras: principalmente del trabajo no remunerado de las abuelas y del trabajo precario de las mujeres inmigrantes.

Palabras clave: Género, igualdad, Estado de bienestar, políticas públicas, trabajo de cuidados, trabajo doméstico, conciliación de la vida familiar y laboral.

ABSTRACT

This article explores how Spanish policy debates surrounding domestic and care work in the time period of 1997-2007 are gendered, situating these debates in the process of (re)construction of the welfare state. I analyze the debates surrounding «reconciliation of work and family/personal life», «dependency» and «domestic service» with the purpose of examining dominant visions of gender equality and grasping what issues, elements and/or social groups remain in the margins of the debate. The article shows how the discourses put forward a «dual breadwinner model», emphasizing that nowadays both men and women work and should work «outside of home», and shifting away from the «male breadwinner model». Likewise, gender equality tends to be defined in terms of women's participation in the labour market. At the same time, the official debates generally start from the norm of heterosexual, middleclass working mothers and obscure the ways in which the welfare state continues depending on the «other» carers, mainly unpaid work of grandmothers and precarious work of migrant women.

Words Key: Gender, equality, Welfare State, public policy, care work, domestic work, reconciliation of work and family life

¹ Universidad Complutense de Madrid. Doctoranda FPU. Investigadora del proyecto europeo QUING.

SUMARIO

– 1. Introducción: Debates e interpretaciones de la (des)igualdad de género. – 2. El Estado de bienestar y las políticas en torno al cuidado en España. – 3. Cambiando los significados de la (des)igualdad de género: un análisis de los debates acerca de las políticas españolas en torno al cuidado/trabajo doméstico. – 4. Algunas reflexiones

1. Introducción: Debates e interpretaciones de la (des)igualdad de género

Este artículo explora la dimensión de género en las políticas públicas en torno al cuidado y al trabajo doméstico en el contexto de la (re)construcción del Estado de bienestar español entre 1997-2007. En la última década, el cuidado ha emergido en la agenda pública en diversos debates en España. Ejemplo de ello es la «ley de Dependencia» que se ha definido como el cuarto pilar del Estado de bienestar, al atribuir responsabilidades al Estado en el cuidado de personas mayores y de personas con discapacidad (Bustelo y Peterson, 2007). Asimismo, el tema de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se convirtió en un tema clave en la Ley Orgánica de Igualdad, que introdujo un permiso de paternidad individual e intransferible. El objetivo de este artículo es examinar las visiones dominantes, derivadas del Estado, sobre la igualdad de género, articuladas en las políticas en torno al trabajo de cuidados. Para ello, se exploran no sólo los discursos dominantes sino que también se intenta reflejar qué temas, aspectos y/o grupos sociales se quedan al margen del debate. Asimismo, se analiza como se construyen las fronteras entre la responsabilidad del Estado de bienestar y las soluciones «privadas» e individuales. El artículo se basa fundamentalmente en la metodología desarrollada en el marco de dos proyectos de investigación europeos; el proyecto MAGEEQ (Policy Frames and Implementación Problems – the case of gender mainstreaming) y el proyecto QUING (Understanding Europe: the case of gender+ equality policies). En dichos proyectos exploramos los distintos significados de la (des)igualdad de género en las políticas públicas de España y de Europa². A continuación se presentan brevemente algunos aspectos clave sobre el análisis de marcos interpretativos y la construcción de la igualdad de género. La metodología de los marcos interpretativos utilizada en los dos proyectos se deriva de las teorías sobre movimientos sociales, políticas públicas y teoría feminista. El enfoque parte de la premisa de que hay múltiples significados e

2 Este artículo toma elementos de otras publicaciones previas en la materia; el capítulo sobre los marcos interpretativos sobre la «conciliación» del libro *Políticas de igualdad en España y en Europa* (Bustelo y Lombardo, 2007) que resume la investigación realizada por el proyecto Mageeq y el artículo «The Invisible Carers: Framing Domestic Work(ers) in Gender Equality Policies in Spain» publicado en *European Journal of Women's Studies* (Peterson, 2007). El análisis se ha desarrollado en el marco de la beca predoctoral FPU, del Ministerio de Ciencia e Innovación. Quiero también agradecer a Silvia López sus comentarios y correcciones.

interpretaciones presentes en el proceso de formulación de políticas públicas. El análisis se propone identificar la lógica interna (implícita o explícita) de los «marcos interpretativos», poniendo énfasis en las diversas representaciones que los/as actores/as políticos ofrecen del problema de la desigualdad de género y de las soluciones propuestas al mismo (Véase Verloo, 2007; Bustelo y Lombardo, 2007). La investigación se lleva a cabo a través del análisis de los documentos oficiales de las principales instituciones políticas, como leyes, planes y debates parlamentarios. En menor medida y como contraste, se analizan también textos producidos por la sociedad civil, en especial por el movimiento feminista³. Asimismo, el análisis de marcos pretende analizar tanto los temas que entran en la agenda como los temas que quedan marginados e identificar los procesos de exclusión, es decir, quiénes no tienen voz en la interpretación del problema y su solución (Bacchi, 1999).

Las preguntas principales que guían el análisis, e identifican los marcos interpretativos, son: ¿Cuál es el problema? ¿Qué solución se ofrece al problema? ¿Cómo se representa la igualdad de género? ¿Cómo se representan otras desigualdades (vinculadas a categorías tal y como clase, etnia, sexualidad, edad, nacionalidad, etc.)? ¿Quién(es) se supone que tiene(n) el problema? ¿Cuál es el grupo objetivo de las medidas? ¿Quién(es) es(son) responsable(s) del problema? ¿Dónde está localizado el problema y la solución? ¿Quién tiene o debe tener voz en la definición del problema y de la solución?

La igualdad de género se ha conceptualizado de múltiples maneras en los movimientos de mujeres y en la teoría feminista. Algunas investigadoras han resaltado que los análisis feministas han ido cambiando de enfoque, desde el énfasis en la igualdad entre hombres y mujeres hacia el énfasis en la diferencia de género y, posteriormente, en la diversidad (Squires 1999). La historia de los debates en los movimientos feministas demuestra un cambio de enfoque similar, hacia las diferencias entre mujeres y la intersección de múltiples desigualdades, es decir, la «interseccionalidad»⁴ (Fraser 1997). Así, el feminismo que tiene a la mujer blanca y heterosexual de clase media como norma ha sido ampliamente criticado por sus representaciones excluyentes sobre la «igualdad de género». Dada la diversidad de interpretaciones de la igualdad de género en las investigaciones feministas se puede esperar en la misma medida una multitud de interpretaciones en las políticas públicas. La metodología del análisis de marcos interpretativos es muy útil para no caer en una noción de género excluyente y pre-establecida, y que resulte simplificada. La investiga-

3 El análisis de los textos seleccionados del movimiento feminista no pretende dar una visión global ni representativa del movimiento, sino que básicamente sirve para reflejar la existencia de representaciones que contrastan con el discurso político dominante.

4 La interseccionalidad viene del inglés «intersectionality» y se refiere a la intersección de múltiples categorías o desigualdades como, por ejemplo, género, clase, raza/etnia, sexualidad.

ción pretende de-construir las visiones de la (des)igualdad de género a través de un análisis de los supuestos normativos, los cambios a lo largo del tiempo, los efectos contradictorios y la «interseccionalidad».

2. El Estado de bienestar y las políticas en torno al cuidado en España

El Estado de bienestar español atribuye un papel crucial al trabajo no remunerado llevado a cabo por las mujeres dentro del seno de la familia, lo cual ha sido destacado y criticado por numerosas investigadoras feministas (Carrasco et al., 1997; Threlfall et al., 2005). El Estado de bienestar español se ha caracterizado por el «modelo del varón sustentador», con una ideología marcada por la división sexual de trabajo, entre el sustentador y la cuidadora. Sin embargo, estudios recientes indican que las expectativas que el Estado deposita en el trabajo no remunerado de las mujeres no son sostenibles, teniendo en cuenta los cambios en el contexto social del cuidado (Anttonen, 2005; Martínez Buján, 2005; Stark y Regné, 2002). En la última década, han tenido lugar cambios importantes que desafían el Estado de bienestar. Se puede hablar de un problema de «déficit de cuidado» en un contexto de escasa provisión de servicios públicos de cuidado, de creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, de envejecimiento de la población, de descenso de la natalidad y de desigual reparto del cuidado y trabajo doméstico entre hombres y mujeres.

España es uno de los países de la Unión Europea que menos gasta en familia e infancia, dedicando tan solo el 0.7% del PIB, mientras que la media de la UE es del 2.1%. El gasto público en servicios y apoyo al cuidado de personas mayores es del 8.5% del PIB, mientras que la media de la UE es del 12.0% (Eurostat 2005). La tasa de empleo femenino ha aumentado significativamente en la última década. La tasa de empleo de mujeres de edades comprendidas entre 25-49 se ha incrementado desde el 42.0% en 1995 al 63.7% en 2005⁵. En contraste con muchos países de la UE, las mujeres españolas se han incorporado al mercado laboral en trabajos a tiempo completo en vez de a tiempo parcial. Al mismo tiempo, la participación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados no ha aumentado de manera similar. Estos cambios sociales, a su vez, están ligados al descenso de la natalidad, dado que la tasa de natalidad en la última década se encuentra entre las tasas más bajas de Europa. En 1998 la tasa de natalidad tuvo su nivel más bajo; es decir 1.16 hijos/mujer (Salido y Moreno, 2007: 103-4). Las estrategias para compaginar empleo y trabajo de cuidados son infinitas. Es muy frecuente recurrir a la ayuda de la familia, y en el cuidado de niños las abuelas juegan un papel importante

5 Estadísticas del Eurostat, 2005 (<http://epp.eurostat.cec.eu.int/>).

(Fernández Cordón y Tobío Soler, 2005). Aunque los estudios indican que los cambios sociales necesariamente provocarán transformaciones en el modelo del «varón sustentador», el Estado de bienestar español sin duda sigue dependiendo de las redes familiares y de parentesco (Salido y Moreno, 2007: 103).

Al mismo tiempo, los cambios sociales han provocado un incremento de la demanda de «trabajadoras domésticas» para realizar el trabajo de cuidado y las tareas domésticas. La oferta de trabajadoras domésticas ha sido promovida por el propio Estado, ya que ha habido políticas dirigidas a la entrada de inmigrantes para que se insertaran en el trabajo doméstico a través de un sistema de cuotas (Anthias & Lazaridis, 2000: 147; Lutz, 2002). Dichas cuotas han permitido que inmigrantes desempeñen los trabajos menos demandados por la población autóctona por sus características de disponibilidad total, precariedad y salarios bajos (Malgesini Rey et al., 2004: 84). En la regularización extraordinaria del año 2005, el 32 % de las solicitudes estaban ligadas al «servicio doméstico» y el 83 % de los trabajadores de este sector eran mujeres (datos del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales). La inserción de inmigrantes en el trabajo doméstico se ha normalizado como un «apoyo a las madres trabajadoras» (Lister et al., 2007). Además, la inserción de mujeres inmigrantes en el trabajo de cuidado de ancianos en sus hogares es cada vez más común (Martínez Buján, 2005). La posibilidad de contratación de trabajadoras domésticas es una cuestión ligada a la clase social; un estudio sobre estrategias para compaginar el trabajo y la vida personal de madres trabajadoras indica que el 54.5% de las madres con un nivel socio-económico alto, el 29.5% de las madres con un nivel socio-económico medio y el 11.5% de las madres con un nivel socio-económico bajo cuentan con la asistencia de una trabajadora doméstica (Fernández Cordón y Tobío Soler, 2005). En España la incorporación de mujeres inmigrantes al «servicio doméstico» reemplaza hasta cierto punto la anterior inmigración interna de mujeres rurales de clase trabajadora hacia las ciudades grandes para trabajar en hogares acomodados (King y Zontini, 2000).

2. Cambiando los significados de la (des)igualdad de género: un análisis de los debates acerca de las políticas españolas en torno al cuidado/trabajo doméstico

2.1. La «conciliación de la vida familiar y laboral»: su introducción en la agenda pública (1997-2004)

En el contexto de la Unión Europea, el concepto de la conciliación de vida familiar y laboral se introdujo en los años 70 y estaba vinculado a la idea de compartir las responsabilidades del trabajo productivo y reproductivo entre

hombres y mujeres. Hoy en día, la conciliación ha llegado a formar parte del lenguaje dominante de la UE, pero ha ido interpretándose progresivamente en relación con el trabajo y el libre mercado e ignorando el aspecto de la desigualdad de género (Stratigaki, 2004). En España, el gobierno del Partido Popular (1996-2004) hizo de la conciliación del trabajo y la vida familiar una cuestión clave dentro de su programa político. El concepto de conciliación de trabajo y vida familiar se introdujo bajo el título de Economía y Empleo en el *III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* (1997-2000) y se convirtió en una de las cuestiones centrales en el *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* (2003-6). La *Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores* se representó como una ley que promovía la igualdad de género. El gobierno introdujo una medida fiscal (*ley 46/2002*) que otorgaba a las madres trabajadoras el derecho a solicitar una subvención de 100€ al mes por cada hijo menor de 3 años. Esta medida formaba parte de un programa más amplio de acciones del Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004), que pretendía facilitar la conciliación entre el trabajo y la familia, y reducir el descenso de la natalidad.

Un asunto de las «madres trabajadoras»

Las políticas dirigidas a la «conciliación de la vida laboral y familiar» enmarcaban el problema y las soluciones dentro del trabajo remunerado y no remunerado de las madres trabajadoras⁶ (Peterson, 2007). La «madre trabajadora» se anteponía como sujeto legítimo de las políticas de conciliación y, por extensión, de la igualdad de género:

Queremos especialmente que las madres desarrollen sus carreras profesionales y tengan los hijos que deseen. Hacer compatible la responsabilidad familiar y la ocupación laboral es una meta posible y deseable en España. (Programa electoral Partido Popular 2004, área 10. Igualdad real para la mujer)

Los proyectos de políticas orientadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres transmitían una imagen normativa de las mujeres como «madres» y «trabajadoras». Un problema fundamental era el de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo se consideraba un requisito para la igualdad de las mujeres y la incorporación masiva de las mujeres en el mercado de trabajo se veía como

6 Véase también Moreno y Salido, 2005.

un gran avance. El aumento de la «empleabilidad» femenina era un objetivo del III Plan de Igualdad de Oportunidades. Se emprendió la adaptación de las mujeres a las reglas y condiciones del mercado de trabajo. De hecho, la igualdad de género se enmarcó dentro de un discurso más amplio acerca del desarrollo económico. El trabajo femenino remunerado estaba valorado como algo positivo para la sociedad, puesto que contribuye a que se avance en la emancipación de las mujeres, pero también debido a que genera crecimiento económico en España y en Europa:

La situación de las mujeres en el mercado laboral ha estado marcada por algunos progresos en los últimos años. El aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido el motor de crecimiento del empleo en Europa, considerado tanto como elemento de subsistencia como aportación al producto interior Bruto. (III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1997–2000)

La ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores estrechó el vínculo entre el problema de la conciliación y el de la maternidad, focalizando en los derechos que tenían que ver con las bajas por maternidad; la conciliación fue representada como un problema femenino. La conciliación se consideraba como una necesidad surgida de los cambios sociales, tales como la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y los cambios demográficos. Mientras que a las mujeres se las consideraba las principales responsables del cuidado de los niños, así como las que tenían derecho a cogerse la baja por maternidad, a los padres se les atribuía el papel de sustitutos y continuaban sin obtener el derecho individual a la baja por paternidad⁷. Las madres con un trabajo formal podían transferir parte de su baja por maternidad de 16 semanas a los padres. La expresión *baja por maternidad* también aludía a las bajas por el cuidado de los niños que se cogían los padres.

Las mujeres eran presentadas como un grupo homogéneo que supuestamente compartía los mismos problemas en cuanto a las responsabilidades de cuidado/laborales y, sin embargo, las medidas favorecían tan sólo a ciertos grupos de mujeres. La reforma fiscal de la ley 46/2002 otorgó a las madres trabajadoras el derecho a solicitar una subvención de 100€ al mes para el cuidado de los niños por cada hijo menor de tres años que tuviese. El objetivo era recompensar a las madres trabajadoras: «con la finalidad de compensar los costes sociales y laborales derivados de la maternidad, se agrega un nuevo supuesto de deducción en cuota para las madres con hijos menores de tres años que trabajen fuera de hogar» (Ley 46/2002).

⁷ La única forma de que el padre pudiese obtener una baja por paternidad era si la madre le transfería parte de su baja por maternidad, siempre y cuando ella tuviese un trabajo formal.

Del mismo modo que la ley de conciliación, esta reforma fiscal reforzaba la norma de que las mujeres eran las cuidadoras, a pesar de estar únicamente dirigida a las madres que tuviesen un empleo formal, excluyendo de esta manera de los beneficios a varios grupos de mujeres: mujeres desempleadas, trabajadoras en la economía sumergida y amas de casa. Sin duda, el privilegiar a las madres trabajadoras estaba en sintonía con el ánimo de fomentar la participación femenina en el mercado de trabajo.

Los hombres constituían un grupo normativo implícito pues eran considerados individuos que generalmente no tenían problemas para conciliar el trabajo y la familia. En los Planes de Igualdad de Oportunidades tan sólo unas pocas medidas políticas estaban dirigidas a ellos. La cuestión de compartir el cuidado y las tareas domésticas entre las mujeres y los hombres era secundaria en este debate. Cuando se sacaba el tema, compartir se consideraba un signo de que un Estado era avanzado o moderno, y un requisito para la contratación y la trayectoria laboral de las mujeres. El Plan Integral de Apoyo a la Familia enfatizaba el hecho de que la familia ideal se hallaba donde «el hombre» y «la mujer» compartían las responsabilidades del «trabajo» y de las «tareas domésticas», presuponiendo por tanto la norma de la pareja heterosexual.

El ideal de familia igualitaria, es decir, ambos trabajando y compartiendo tareas domésticas, es mayoritario; sin embargo, en la realidad cotidiana de las familias españolas se produce, mayoritariamente, un reparto desigual de tareas y responsabilidades entre el hombre y la mujer. Esta desigualdad en el reparto de tareas, que no se comparten en la medida que debería en una sociedad avanzada y que reclama una posición de igualdad para las mujeres, es un obstáculo para la incorporación de la mujer al empleo y su progreso profesional pero también para que los padres vivan la paternidad. (Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004)

Las soluciones a los problemas de conciliación también se enmarcaban en términos de «responsabilidad familiar» y de «solidaridad intergeneracional»⁸. Este marco estaba en conflicto con el enfoque de las «madres trabajadoras», puesto que enfatizaba que las familias debían tener la libertad de decidir la forma de equilibrar el trabajo y el cuidado, así como la participación o ausencia de las madres dentro del mercado laboral. La familia se consideraba una garantía de cohesión social y la «libertad de elección» de las familias en cuanto a la organización del equilibrio entre trabajo y cuidados era un valor fundamental. El futuro bienestar de la nación se articulaba en las manos de las «familias».

8 Véase también Valiente, 2001.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el descenso de la natalidad y el envejecimiento progresivo de nuestra población son cambios reales, y el éxito del futuro de esta nueva sociedad depende de que las familias puedan desarrollar libremente el papel que les corresponde. (Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004)

La reivindicación de que la familia es la clave para resolver los problemas sociales anteponía la responsabilidad individual y familiar sobre la responsabilidad estatal. En otras palabras, los cuidados y el trabajo doméstico se articulaban principalmente como un asunto privado en lugar de público. No obstante, la intervención del Estado se consideraba como algo necesario para ayudar a las familias a desempeñar su papel y a garantizar su «libertad de elección».

2.2. La dependencia, la co-responsabilidad y el servicio doméstico: diversificación de los debates acerca del cuidado (2004-2007)

El gobierno del PSOE (2004) declaró que la igualdad de género era una prioridad y desde que está en el poder se han llevado a cabo importantes cambios legislativos en lo que se refiere a igualdad de género, políticas sociales y políticas familiares. En 2005, una nueva ley comenzó a reconocer las formaciones familiares distintas a la familia nuclear tradicional al introducir el derecho de los homosexuales a contraer matrimonio⁹ y además se adoptó una Ley contra la Violencia de Género¹⁰. En lo que respecta a los temas del cuidado, la carencia de una red nacional de provisión de cuidados para «personas en situación de dependencia» ha sido abordada con la llamada ley de Dependencia¹¹. La *ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007*, adoptada en marzo de 2007, hizo de la «conciliación de la vida personal, familiar y laboral» una cuestión central en la consecución de la igualdad de género e introdujo el derecho individual a la baja por paternidad. El tema de la mejora de los derechos de las trabajadoras domésticas dentro del sistema de la seguridad social ha sido debatido y el gobierno ha prometido una reforma. No obstante, dicho asunto es marginal dentro del programa político y no ha habido ningún cambio a este respecto.

9 Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

10 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

11 Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Dependencia

El cuidado se convirtió en un asunto central del programa político cuando el gobierno Socialista presentó su anteproyecto de ley para proporcionar apoyo a las «personas en situación de dependencia». La *Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (39/2006)* fue adoptada por el parlamento en noviembre de 2006 y entraría en vigor desde 2007 en adelante. La ley adjudicaba al Estado responsabilidad en cuanto a la proporción de cuidados para los mayores y los incapacitados, convirtiendo por tanto estos cuidados en un problema político visible. De la ley de dependencia se ha enfatizado que representa el «cuarto pilar» del Estado de bienestar español.

En la ley de dependencia, el cuidado se enmarcó desde el punto de vista de un déficit de cuidados. Una población que envejece, los cambios en el modelo de familia y la entrada de la mujer en el mercado de trabajo fueron representados como cambios de «Estados avanzados» que suponían un reto. La responsabilidad estatal en lo referente a la provisión de cuidados surgió como una necesidad debido a la no sostenibilidad del sistema tradicional de cuidados. Este marco de «responsabilidad estatal» implicaba un cambio significativo, alejándose del de «elección familiar» analizado anteriormente, lo cual se debía al mayor papel otorgado al Estado en cuanto a la proporción de cuidados:

La atención a este colectivo de población se convierte, pues, en un reto ineludible para los poderes públicos, que requiere una respuesta firme, sostenida y adaptada al actual modelo de nuestra sociedad. No hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse «apoyo informal». Los cambios en el modelo de la familia y la incorporación progresiva de casi tres millones de mujeres, en la última década, al mercado de trabajo introducen nuevos factores en esta situación que hacen imprescindible una revisión del sistema tradicional de atención para asegurar una adecuada capacidad de prestación de cuidados a aquellas personas que lo necesitan. (Ley 39/2006)

Las cuestiones que se plantearon en torno a la desigualdad estaban relacionadas con la falta de proporción de cuidados a las «personas en situación de dependencia», la falta de igualdad de oportunidades y las dificultades para ejercitar los derechos de ciudadanía. Mientras que la ley y los debates parlamentarios que precedieron a la ley generalmente representaban el cuidado

12 La ley tenía el ánimo de incluir una clara perspectiva de género, pero al mismo tiempo la ignoraba a pesar del principio de «inclusión de la perspectiva de género» y el objetivo de «tener en cuenta las distintas necesidades de las mujeres y de los hombres». Los debates parlamentarios se centraban en cuestiones como el acceso al cuidado y el Estado vs. las competencias regionales.

como algo desconectado del género¹² y de la (des)igualdad de género, su carácter de «favorable a la familia» fue enfatizado. El hecho de articular la ley de modo que ésta fuera favorable a las familias podría entenderse como una forma de legitimar el proyecto tal y como pretendía el gobierno, y ésta alcanzó un amplio consenso político, incluido el apoyo del Partido Popular en la oposición.

No obstante, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales calificó la ley como un proyecto de igualdad de género, refiriéndose al hecho de que las mujeres constituyen la mayoría de quienes desempeñan los trabajos de cuidados. Al atribuir responsabilidad estatal a la proporción de cuidados, la ley permitiría que las mujeres tuvieran cabida en el mercado de trabajo y pudieran conciliar las diferentes esferas de la vida. La igualdad de género fue por tanto definida en términos de posibilidades para las mujeres de participar en el trabajo remunerado y combinar su empleo con los cuidados:

...este proyecto, además de crear un nuevo derecho social, además de suponer una verdadera política de familia, es un proyecto de ley para la igualdad, porque tendrá un impacto positivo e intenso sobre cientos de miles de mujeres, puesto que el cuidado de las personas dependientes va a pasar a ser un derecho de prestación por parte de las administraciones públicas. Muchas mujeres que hasta ahora asumían la carga de atender a sus familiares dependientes -el 83 por ciento de los cuidadores familiares son, en efecto, mujeres- podrán ahora incorporarse al mercado de trabajo en condiciones de igualdad o conciliar su vida personal, familiar y laboral, y aquellas otras que, por la razón que fuere, tengan dificultades para acceder al empleo, recibirán formación y la debida protección social. Hacemos, pues, profesional y socialmente visible un trabajo que antes ni siquiera tenía la consideración de tal. (Jesús Caldera, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Debate Parlamentario, 22 de junio de 2006)

La cita supone una visión del Estado de bienestar «favorable a las mujeres». La forma en que se articula la igualdad se basa en una norma masculina nunca cuestionada, por la cual las mujeres son las que deberían adaptarse para ser «iguales» y de este modo tomar parte en el mercado de trabajo.

La ley estableció dos categorías de cuidados. Los cuidados profesionales se definieron como aquellos «proporcionados por una institución u organización pública, sin ánimo de lucro o comercial, o bien por un profesional autónomo especializado en proporcionar servicios de cuidado». Los cuidados «no profesionales»¹³ se definieron como la atención prestada a personas en situación de dependencia en sus propios hogares, por parte de personas de su

13 La categoría de cuidados «no profesionales» se denominó «cuidados familiares» tanto en los debates parlamentarios como en el anteproyecto de ley.

familia o de su «entorno», que no estuvieran vinculados a los servicios profesionales. Por tanto, el carácter profesional del cuidado no dependía de la titulación, la formación, la trayectoria académica y la experiencia del cuidador sino de la división público/privado; por una parte estaban las entidades públicas, las empresas y las ONGs, y por el otro la «familia» y su «entorno». La figura del cuidador «no profesional» estaba vinculada a una ayuda económica para los cuidados que tuviese la familia y su entorno. La ley estableció que los cuidadores no profesionales debían inscribirse en la seguridad social, pero sin embargo no se les otorgó el derecho a un sueldo por su trabajo sino un «apoyo».

Ciertamente, la idea del trabajo del cuidado como «trabajo de mujeres» no fue cuestionada en los debates políticos en torno a la ley de dependencia. El movimiento feminista tomó una parte muy activa en el debate público y criticó el anteproyecto de ley del gobierno, entre otras cosas, porque reproducía la norma del trabajo del cuidado como «trabajo de mujeres» con medidas que emplazaban a las mujeres a seguir cuidando bajo condiciones precarias. La idea planteada por el Ministro de que el cuidado estaba ahora reconocido como «trabajo» sería cuestionada, por supuesto, por el movimiento feminista. A pesar de que la ley visibilizaba los cuidados como problema político, marginaba cuestiones que concernían los derechos, salarios y condiciones laborales de los cuidadores, el valor social del cuidado y los conocimientos profesionales acumulados por los trabajadores informales del cuidado (Pérez Orozco y Baeza, 2007). En contraste con las representaciones estatales, el movimiento feminista enfatizó temas como la participación de los hombres en el trabajo del cuidado en igualdad con las mujeres, la libertad de las mujeres para elegir cuidar o no y la mejora de las condiciones del trabajo del cuidado (definido como un *trabajo real*). El género y la edad eran categorías que constituían mutuamente la desigualdad en el trabajo del cuidado. Se destacaron los intereses de las mujeres más mayores y con amplia experiencia en el trabajo no remunerado en el ámbito del cuidado. Se defendió la idea del reconocimiento y el apoyo económico a las cuidadoras, pero esta medida debía ser una solución temporal con el fin de no perpetuar la norma del cuidado como «trabajo de mujeres».

Desde el feminismo se ha criticado el pago de un salario al ama de casa o mujer cuidadora, en la medida que supone reforzar el confinamiento de las mujeres al ámbito privado, al tiempo que se ha defendido como necesario y justo, el reconocimiento del trabajo de cuidados. En este sentido nos parece positivo que se reconozcan todos los beneficios sociales y económicos de los que goza cualquier trabajador/a, como el derecho a una pensión y prestaciones para cuidar en condiciones dignas. Pero creemos que debería ser una medida transitoria para mujeres que actualmente por edad y situación de cuidados que prestan, no han podido optar

en igualdad de condiciones a toda una serie de oportunidades profesionales. Sin embargo el contemplar esta ayuda a la persona cuidadora como una modalidad más de acceso al sistema, esta vez con rango de ley, supone seguir potenciando el rol de cuidadora de las mujeres, volviendo a cargar sobre nosotras una responsabilidad que es y debe ser asumida por el conjunto de la sociedad. (Asamblea Feminista, 2006)

Las feministas enfatizaron el hecho de que los hombres, como colectivo, causan el problema de la sobrerrepresentación de las mujeres en los trabajos de cuidado debido a su implicación limitada. Debido a la falta de participación masculina y de recursos públicos, las mujeres desempeñan la mayor parte de los trabajos de cuidados y seguirán haciéndolo si estos no son reconocidos como una responsabilidad que debe ser asumida por toda la sociedad. Por ello, las feministas propusieron una «responsabilidad estatal» junto con un énfasis en el papel de los hombres en las labores de cuidado. El modo en que el movimiento feminista representaba los trabajos de cuidados destacaba cómo estos se interconectaban con la desigualdad de género, tendiendo un puente a los debates feministas en torno a la «dependencia» y a la «conciliación».

Conciliación y corresponsabilidad

La cuestión de la «conciliación de la vida familiar y laboral» siguió siendo un tema importante durante el gobierno socialista. Se añadió el aspecto de la vida «personal» al concepto, indicando simbólicamente el reconocimiento de una esfera de la vida que estaba más allá de las relaciones familiares. Las «madres trabajadoras» todavía eran una categoría central en el marco político dominante, pero la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres se consideró un problema político que estaba dentro del programa. No obstante, se daban tendencias contradictorias. Por una parte, se enfatizaba el papel de los hombres (los padres) como cuidadores. Por otra, apareció un marco contradictorio que se centraba en la maternidad, especialmente en el papel esencial de la madre en cuidado de hijos. Sin embargo, la atención a la maternidad no cuestionaba la norma de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, sino que legitimaba la forma en que una medida especial para apoyar a las familias, aumentar la tasa de natalidad y mejorar la conciliación estaba dirigida a las mujeres.

Las feministas vinculadas al Partido Socialista destacaron el hecho de que la «conciliación» siempre ha sido un «problema femenino», argumentando que las actuales soluciones para el problema de la conciliación no cuestionan los roles de género dentro de la familia ni tampoco las empresas privadas necesitan alterar la forma en que organizan el trabajo.

...hay muchas formas de entender la conciliación. Una de ellas es que las mujeres se concilien consigo mismas, es decir que sigan asumiendo la responsabilidad del cuidado familiar favoreciendo el que, además, tengan un empleo a tiempo parcial o temporal. Las mujeres dedican al trabajo asalariado un tiempo residual. Otro modelo de conciliación entre mujeres es el recurso a mano de obra femenina asalariada por parte de las mujeres que lo puedan pagar. En ninguno de los casos tienen que alterarse necesariamente los papeles tradicionales de la familia, ni cambiar la forma de trabajo en las empresas. (*El País*, 14 de septiembre de 2006)

Las principales soluciones según el artículo eran la responsabilidad estatal en cuanto a la proporción de cuidados para los niños y los mayores así como la participación de los padres en el cuidado de los niños. El artículo también se refería a la ley de igualdad como un gran paso hacia adelante.

La *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007*, abordó el tema de la «conciliación de la vida personal, familiar y laboral» como una cuestión crucial para la igualdad de género. La introducción del derecho individual a la baja de paternidad se representó como la medida más innovadora para promover «una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres a la hora de asumir obligaciones familiares». Aunque se reconocía el papel de los padres en el cuidado, el derecho a dos semanas de baja de paternidad era algo simbólico más que un cambio sustancial. La idea de compartir planteó que la corresponsabilidad es importante para conseguir una mayor participación femenina en el trabajo remunerado. Los derechos en torno a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral deberían impedir la discriminación basada en las responsabilidades familiares. Curiosamente, el cuidado y el trabajo doméstico continuaron estando representados en términos de «obligaciones familiares», lo cual está en tensión con el marco de «responsabilidad estatal». Asimismo, la cuestión de la «conciliación» fue introducida dentro del marco más amplio del «derecho a trabajar en igualdad de oportunidades». Se enfatizó la «empleabilidad» femenina mejorada, por lo que el objetivo consistía en aumentar la adaptación de las mujeres a los requisitos del mercado de trabajo.

Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. (*Ley 3/2007*)

Como medida para facilitar la conciliación y aumentar las bajísimas tasas de natalidad, el gobierno elaboró una ley que introdujo una subvención/deducción

fiscal de 2500€ relacionada con el nacimiento de un hijo y la adopción. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales propuso una noción esencialista de las «mujeres» enfatizando el vínculo entre las mujeres, la maternidad y el cuidado como si estos fueran una condición natural en ellas. La atribución del derecho a beneficiarse que tenía la madre estaba motivada por el «vínculo especial de la maternidad con el nacimiento y la adopción de un nuevo niño». Dentro de este marco, las madres trabajadoras emergían como responsables de la «reproducción de la nación»¹⁴, biológica, cultural y económica; por la elección de tener o no tener hijos, por su educación y por combinar los cuidados con sus carreras profesionales y así, finalmente, contribuir al bienestar social y económico de la nación:

La encuesta de fecundidad del año 1999 concluía que la mitad de las mujeres españolas en edad fértil, entre 15 y 49 años, declaraban querer tener más hijos e incluso el primero si hubieran podido. Una manifestación que dibuja de manera nítida la falta de adecuación entre los deseos y la realidad a que se enfrentan las mujeres españolas, su derecho a ser madre, a cuidar de sus hijos con tiempo y condiciones suficientes, a cuidar, por supuesto, de sus hijos de forma cooperativa junto con su pareja, a darles la mejor educación desde que nacen, a desarrollar todo ello sin tener que renunciar a su desarrollo profesional y, en consecuencia, a su aportación al desarrollo económico y social de nuestro país. (Jesús Caldera, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales, 24 de julio de 2007)

En un plan gubernamental para la inmigración, las «mujeres inmigrantes» surgieron como una categoría a la que se les atribuía grandes problemas de conciliación. Mientras que el debate político en torno a la conciliación solía producir una categoría homogénea de mujer, refiriéndose implícitamente a las mujeres españolas, el *Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración* (2007-2010), elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y aprobado por el Gobierno, se centró en el problema de la distribución desigual de las responsabilidades y el trabajo en las familias inmigrantes. La inserción de las mujeres inmigrantes en ciertos tipos de *trabajos feminizados* precarios (llamados «nichos de trabajo», pero sin hacer referencia directa al cuidado ni al trabajo doméstico) junto con el hecho de que las mujeres inmigrantes suelen ser las únicas responsables del trabajo doméstico y del cuidado de los niños y otras personas en situación de dependencia, suponen una carga que resulta decisiva para sus posibilidades de integración:

14 Para una discusión sobre el género y la reproducción de la nación véase Yuval-Davis, 1997.

Si se realiza un análisis de los roles y actividades en la esfera privada, se observan situaciones de desigualdad en la distribución de responsabilidades y tareas en la familia, que pueden convertirse en factores de exclusión determinantes en los procesos de integración social de las mujeres inmigradas; la distribución desigual de ingresos familiares, la división de roles en los procesos de toma de decisiones, la desigual distribución de responsabilidades y tareas del trabajo no remunerado en el hogar, así como del tiempo libre, entre otras, limitan las oportunidades de las mujeres para lograr un proceso de integración en igualdad de condiciones que los hombres inmigrantes. En suma, si unimos a la precariedad de sus condiciones laborales, el hecho de que continúen realizando solas en sus respectivos hogares las tareas de cuidado correspondientes al ámbito reproductivo, es decir, siendo las únicas responsables del cuidado y educación de sus hijos e hijas y demás personas dependientes que se encuentren en el hogar, así como, de la realización de todas las tareas relacionadas con el ámbito doméstico, y la inexistencia de mecanismos adecuados que faciliten la conciliación de su vida personal, laboral y familiar, encontraremos el ambiente idóneo para que se produzcan la mayor parte de dificultades que inciden negativa y directamente en el óptimo desarrollo de su proyecto migratorio y su integración social. (Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010)

Mientras que el plan construye la conciliación como un problema de la integración, produce una categoría homogénea de «mujeres inmigrantes». Tal y como muestra la declaración, el plan no se refiere verdaderamente a un estudio real de las mujeres inmigrantes y del problema de la conciliación, sino que se basa en suposiciones generales acerca de las mujeres (y los hombres) inmigrantes. El plan afirma que las «mujeres inmigrantes» realizan solas *todo* el cuidado y el trabajo doméstico considerando implícitamente a sus parejas, implícitamente hombres también inmigrantes, como responsables de la falta de integración de las mujeres inmigrantes. A este problema se añaden otros aspectos que nunca antes habían surgido en relación con las mujeres españolas: la desigualdad en la toma de decisiones y la distribución de los ingresos. El problema del reparto desigual fue por ello representado de forma que exacerbaba claramente las representaciones dominantes del problema de la conciliación en el debate político general, produciendo una imagen de las familias inmigrantes como un foco de desigualdades de género mayores que las existentes en las familias españolas. Más que en una investigación real, estas imágenes estaban basadas en las suposiciones generales de las «mujeres del tercer mundo». De tal manera que se produce una imagen de las mujeres inmigrantes como «las otras», mujeres oprimidas en contraste con las mujeres españolas «más iguales»¹⁵.

15 Para una discusión en profundidad sobre este tema véase Mohanty, 1994.

El movimiento feminista fue crítico con la noción de «conciliación», destacó la «crisis del cuidado», los derechos de ciudadanía y la necesidad de una «reorganización social del cuidado». Se enfatizaron la división sexual del trabajo mantenida por la falta de implicación de los hombres en el trabajo del cuidado y la escasez de recursos públicos para la proporción de cuidados. Se declaró que la actual organización del trabajo tenía como resultado que la mujer trabajase dentro y fuera del hogar, pese a lo cual la conciliación de vida familiar y laboral se consideraba imposible mientras que las mujeres continuaran siendo las responsables del cuidado en un contexto de trabajos precarios. La idea de mejorar la «empleabilidad» de las mujeres, adaptándose a los requisitos del mercado de trabajo, fue rechazada.

*Servicio doméstico*¹⁶

La interrelación entre la desigualdad de género, y el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres ha sido una cuestión clave en los debates en torno a la conciliación, y la corresponsabilidad. El servicio doméstico ha sido un tema marginal en el programa político; sin embargo, está entrelazado de forma crucial con los debates políticos anteriormente mencionados, y la construcción de límites del Estado de bienestar.

A veces, la figura de las trabajadoras domésticas surgía en los debates en torno a la «conciliación» pero las trabajadoras domésticas no estaban sujetas a las reformas políticas y su trabajo no se debatía en términos de desigualdad de género. En un debate parlamentario de mayo de 2003, el servicio doméstico se relacionó con las distintas posibilidades de las mujeres para conciliar el trabajo y la vida familiar.

Llevamos mucho tiempo luchando por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, pero no nos podemos olvidar de una desigualdad que para mí es muy importante y es la que existe entre las propias mujeres: no todas las mujeres que encuentran un empleo tienen un salario suficiente que les permita tener a otra persona trabajando en su casa. (Micaela Navarro Garzón, Diputada de PSOE, Debate Parlamentario 13 de mayo de 2003)

Esta cita demuestra que la división de clase entre mujeres estaba considerada como una desigualdad lo suficientemente crucial como para tenerla en cuenta, puesto que las mujeres trabajadoras privilegiadas económicamente

¹⁶ Esta parte elabora un artículo publicado anteriormente: Peterson, Elin (2007): «The Invisible Carers: Framing Domestic Work(ers) in Gender Equality Policies in Spain» in *European Journal of Women's Studies* 14(3): 265–280.

hablando pueden permitirse pagar a una trabajadora doméstica que las sustituya en las tareas del hogar. En este debate, la dimensión de clase legitimaba la exigencia de más recursos para invertir en el Estado de bienestar y, especialmente, en el cuidado público de los niños.

Los derechos y las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas se debatieron en el parlamento en una ocasión durante la pasada década, en junio de 2005¹⁷, con el fin de llevar a cabo una posible reforma del Régimen Especial de las Trabajadoras Domésticas. El sistema español de seguridad social considera el trabajo doméstico remunerado como una forma «distinta» a los tipos de trabajo «normales» (Colectivo IOÉ, 2001). El Régimen Especial de las Trabajadoras Domésticas, que regula el trabajo en el servicio doméstico, proporciona bastante menos protección que el Régimen General. No incluye los beneficios del desempleo, tan sólo se requieren contratos escritos cuando el trabajo excede las 80 horas mensuales, las enfermedades laborales y los accidentes no están reconocidos, parte del sueldo puede pagarse en especies, las horas de trabajo son «flexibles», etc. En el debate parlamentario, los diputados estuvieron de acuerdo en que el Régimen Especial está obsoleto y es discriminatorio, y en que al trabajo doméstico se le debían atribuir «condiciones más dignas». Al mismo tiempo, los diputados se negaron en general a apoyar la propuesta de ley argumentando que ésta aumentaría la economía sumergida y arriesgaría la economía estatal, especialmente el sistema de la seguridad social.

Algunos diputados plantearon la idea de que la mejora de los derechos de los trabajadores domésticos promovería la «igualdad de género», dado que la gran mayoría de estos trabajadores son mujeres. Además, los diputados que representaban a Izquierda Unida señalaron que el aumento de mujeres migrantes en el sector del trabajo doméstico estaba creando un nuevo tipo de desigualdad social y económica en España y que esto repercutiría en la integración de estas mujeres y de sus familias de forma negativa. Por tanto, la desigualdad de género se consideraba conectada con las desigualdades vinculadas a la clase social, en cuanto a la situación legal de los trabajadores domésticos y a su condición de inmigrantes, las cuales afectan a las oportunidades laborales de las mujeres inmigrantes.

Por otra parte, los derechos de los trabajadores domésticos no eran preocupaciones principales, sino que se encontraban emplazados en un discurso más amplio en torno a la «sostenibilidad económica», el «aumento del empleo» y los intereses y la «calidad de vida» de las «familias de clase media». Cómo satisfacer las exigencias de las familias de clase media en las que tanto los hombres como las mujeres trabajaban era la cuestión principal. Aunque se argumentaba

¹⁷ Debate parlamentario, 25 de junio de 2005, acerca de la propuesta de ley presentada por el Partido Nacionalista Gallego para la Mejora de la protección del Régimen Especial del Servicio Doméstico. Tras la votación, la propuesta de ley no fue tenida en cuenta.

que el bienestar en aumento de la creciente clase media podía explicar el auge del empleo en el sector del trabajo doméstico, se destacaba que cualquier reforma del Régimen Especial no debería, de ninguna manera, conllevar el encarecimiento de estos servicios dirigidos a las familias de clase media.

La cuestión de fondo a mi entender va mucho más allá de ese tema. Nos plantea también un debate sobre cómo satisfacer las demandas de la mayoría de las familias de clase media de este país donde hombre y mujer trabajan...en el supuesto de que se iniciase la modificación de este régimen... no debería suponer en ningún caso el encarecimiento de estos servicios para las familias de clase media. (Carles Campuzano i Canadés, Diputado de Convergència i Unió, Debate Parlamentario, 21 de junio 2005)

El diputado que representaba al Partido Popular argumentó a favor de las ayudas a las familias numerosas¹⁸ para que pudiesen contratar trabajadoras domésticas, sobre todo porque «crearía oportunidades de trabajo». Lo que es más, se llamó la atención al hecho de que los derechos de los trabajadores domésticos no debían, bajo ningún concepto, poner la economía estatal en peligro. Al mismo tiempo, los trabajadores domésticos eran considerados fundamentales para solventar el problema del cuidado y para mejorar la «conciliación del trabajo y la vida familiar».

Debemos ser conscientes de que el trabajo o el empleo del hogar va a ser más demandado en España debido a la cada vez mayor incorporación de la mujer al mundo laboral, como está pasando en nuestros países vecinos. Es un trabajo cada día más necesario para la mejor conciliación de la vida laboral y familiar. (Lourdes Méndez Monasterio, Diputada de Partido Popular, Debate Parlamentario, 21 de junio de 2005)

Los diputados que representaban un partido nacionalista de izquierdas catalán utilizaron la noción de trabajo doméstico remunerado como «distinto» de una forma que podía verse como una justificación para las diferentes condiciones laborales:

La necesidad de un régimen especial resulta evidente. Por un lado, el empresario no lo es, más bien se trata de un cabeza de familia que no se lucra en el sentido estricto de la prestación laboral sino que con ésta cubre una necesidad evidente en nuestra sociedad, y en el fondo en muchos casos utiliza a la persona empleada para suplir la parte de la vida laboral que no puede conciliar con la familiar. Nos encontramos, pues, en un contexto de prestación fuera del mercado competitivo de las normas generales de

18 Tal y como se estableció en la *Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas*.

prestación laboral. Por otro lado, nos encontramos también en un contexto muy específico, en un marco a veces de confianzas/desconfianzas y familiaridades, donde no todo el tiempo de presencia será prestación efectiva de trabajo, donde el marco de derechos y deberes es relativo, donde vida y trabajo están íntimamente ligados hasta el punto de no poder distinguir frecuentemente dónde está la distinción. (Joan Tardá i Coma, Diputado de Esquerra Republicana, Debate Parlamentario, 21 de junio de 2005)

En el debate, las trabajadoras domésticas se convirtieron en las «otras» cuyos intereses entraban en conflicto con los de las familias de clase media y sus necesidades de conciliación. La cuestión de la mejora de los derechos de las trabajadoras domésticas sigue siendo un asunto marginal y a pesar de que el gobierno ha prometido incorporar el régimen especial dentro del régimen general de la seguridad social, por ahora no ha habido ningún cambio.

El movimiento feminista también rechazó la estrategia cada vez más frecuente de emplear trabajo femenino inmigrante barato para solucionar el problema del cuidado. El problema de la desigualdad de género se aborda con la cuestión de las «otras mujeres»: mujeres inmigrantes que están siendo explotadas en el trabajo del cuidado. La visión de la igualdad de género implicaba aquí una llamada a la igualdad de género global:

Lo que no queremos...La explotación de otras mujeres, sobre todo migrantes, que trabajan en el servicio doméstico, en atención domiciliaria, cuidando ancianos, niños, etc., sin contratos, sin papeles, sin derechos y por unos sueldos irrisorios. Mujeres que para cuidar aquí han dejado a otras mujeres en sus países de origen a cargo del trabajo en sus hogares allá, dando lugar a las llamadas «cadenas mundiales de cuidado»: cadenas de mujeres a lo largo del mundo entero que ponen de relieve el aspecto globalizado y feminizado del cuidado.

El discurso acerca del servicio doméstico fue informado por la noción de las «cadenas mundiales de cuidado», las cuales muestran la unión de los discursos de las feministas académicas y del movimiento feminista.

3. Algunas reflexiones

Las teorías sobre género y Estado de bienestar han convertido el tema de los cuidados en un asunto clave para la igualdad de género. Este artículo se ha centrado en cómo se articulan las diferentes visiones de la igualdad de género en los debates políticos acerca del cuidado, considerando estos debates como situados en un contexto de (re)construcción del Estado de bienestar español. La

investigación demuestra cómo, en la última década, el trabajo de cuidados ha emergido en la agenda en diversos debates relacionados con temas como «reconciliación», «dependencia» y «servicio doméstico». El estudio de los textos políticos en torno al cuidado intenta de-construir las visiones de la (des)igualdad de género, preguntándose acerca de cuáles son los supuestos normativos y quiénes están excluidas de dichas visiones. El análisis de los debates indica que los discursos están fomentando un modelo de Estado de bienestar asociado al «sustentador dual», alejándose del modelo del «varón sustentador», y se hace hincapié en que en la sociedad española actual tanto hombres como mujeres trabajan, y deben trabajar, «fuera de casa». La igualdad de género se define en términos de participación en el mercado de trabajo de las mujeres pero sin cuestionar las normas masculinas y la construcción del trabajo de cuidados como trabajo femenino. La «madre trabajadora» se antepone como sujeto legítimo de las políticas de la igualdad. Esta tendencia se puede entender como situada en un discurso sobre la «modernidad», en la sociedad moderna las mujeres modernas deben hacer carreras profesionales igual que los hombres, pero sin perder de vista la maternidad. Las «madres trabajadoras» emergen a veces como las responsables de la «reproducción de la nación», utilizando el término de Nira Yuval-Davis (1997). A las «madres trabajadoras» se las responsabiliza de la reproducción biológica, cultural y económica; de la decisión de tener hijos o no, de combinar el empleo y el avance profesional con el trabajo de cuidados y educación de sus hijos y, consecuentemente, de contribuir al bienestar económico y social de la nación. El discurso hace de la madre trabajadora (y cada vez más, el padre también) el sujeto central de las políticas en torno al cuidado, de tal manera que se oculta cómo el Estado de bienestar sigue dependiendo de las «otras» cuidadoras; principalmente del trabajo no remunerado de las abuelas y el trabajo precario de las mujeres inmigrantes. La visión de la igualdad de género no llega a incluir estas categorías todavía.

BIBLIOGRAFÍA

- ANTHIAS, Floya & LAZARIDIS, Gabriella (eds.) (2000): *Gender and Migration in Southern Europe: Women on the Move*. Oxford: Berg.
- ANTTONEN, Anneli (2005): «Hacia un mayor cuidado público: cambios en las relaciones y las políticas públicas de cuidado a las personas dependientes», *Panorama Social* (FUNCAS, Madrid) 2: 8–20.
- BACCHI, Carol (1999): *Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems*. London: Sage.
- BUSTELO, María & LOMBARDO, Emanuela (2007): *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid: Cátedra.

- BUSTELO, María & PETERSON, Elin (2007): «The representation of domestic work(ers): Intersections of gender, class, and nationality in the care debate in Spain: The case of the new Dependency Law», Fourth General Conference ECPR, Pisa, Italia, 6-8 septiembre de 2007.
- CARRASCO, Cristina Anna Alabart et. al. (1997) *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*, Report No. 51. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- COLECTIVO IOÉ (2001) *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).
- FERNÁNDEZ CORDÓN, Juan Antonio & TOBÍO SOLER, Constanza (2005) «Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales», Documento de trabajo 79, Fundación Alternativas.
- FRASER, Nancy (1997) *Justice Interruptus: Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition*. New York: Routledge.
- KANTOLA, Johanna & DAHL Hanne Marlene (2005) «Gender and the State: From Differences between to Differences within», *International Feminist Journal of Politics* 7(1): 49–70.
- KANTOLA, Johanna (2006) *Feminists Theorize the State*. New York: Palgrave Macmillan.
- KING, Russel & ZONTINI Elisabetta (2000) «The Role of Gender in the South European Immigration Model», *Papers: revista de sociología* 60: 35–52.
- LISTER, Ruth et. al. *Gendering Citizenship in Western Europe: New Challenges for Citizenship Research in a Cross-National Context*. Bristol: Policy Press.
- LUTZ, Helma (2002) «At Your Service Madam! The Globalization of Domestic Service», *Feminist Review* 70: 89–104.
- MALGESINI REY, Graciela et al. (2004) *Transnational Report: Homes, Caretaking, Frontiers*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- MARTÍNEZ BUJÁN, Raquel (2005) «El cuidado de ancianos: un vínculo entre la inmigración y el envejecimiento», *Panorama Social* (FUNCAS, Madrid) 2: 86–97.
- MOHANTY, Chandra Talpade (1994) «Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses». En Patrick Williams & Laura Chrisman (eds) *Colonial Discourse and Post-Colonial Theory: A Reader*. New York: Columbia University Press. pp. 196–220
- MORENO, Luis & SALIDO Olga (2005) «Welfare and Family in Spain», *Revista delle politiche Sociali* 4.
- PÉREZ OROZCO, Amaia & BAEZA, Paula (2007) «Sobre "Dependencia" y otros cuentos. Reflexiones en torno a la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia», *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales* 15.

- PETERSON, Elin (2007) «The Invisible Carers: Framing Domestic Work(ers) in Gender Equality Policies» in Spain», *European Journal of Women's Studies* 14(3): 265–280.
- SALIDO, Olga & Moreno, Luis (2007): «Bienestar y políticas familiares en España», *Política y Sociedad* 44(2): 101-114.
- SQUIRES, Judith (1999): *Gender in Political Theory*. Cambridge: Polity Press.
- STARK, Agneta & REGNÉR Åsa (2002) «In Whose Hands? Work, Gender, Ageing and Care in Three EU Countries», Tema Genus, Report 2, University of Linköping.
- STRATIGAKI, Maria (2004): «The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of “Reconciliation of Work and Family”», *Social Politics* 11: 30–56.
- THRELFALL, Monica, (et. al.) (2005): *Gendering Spanish Democracy*. New York: Routledge.
- VALIENTE, Celia (2001) «Do Political Parties Matter? Do Spanish Parties Make a Difference in Child Care Policies?» in Tricia Davis (ed.) *Promoting Evidence-Based Practice in Early Childhood Education: Research and its Implications*. Amsterdam: JAI PRESS, pp. 97–114.
- VERLOO, Mieke (ed.) (2007): *Multiple meanings of Gender Equality. A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*. New York: CPS Books.
- YUVAL-DAVIS, Nira (1997): *Gender & Nation*. London: SAGE Publications.

Recibido el 21 de julio 2008

Aceptado el 3 de septiembre de 2008

BIBLID [1132-8231 (2009)20: 35-57]

Vida personal, laboral y familiar y tiempo de trabajo: mecanismos flexibilizadores «clásicos» en la ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Personal, Working and Family Life and Work Time: «Classic» Strategies Allowing for Flexibility in the Spanish Organic Law for Effective Equality Between Men and Women

RESUMEN

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de su vida personal, familiar y laboral, fomentando, además, la corresponsabilidad de ambos sexos en la asunción de las obligaciones familiares. Con esta finalidad, se prevén nuevos mecanismos jurídicos (como el «permiso por paternidad») pero, también, se revisan y remodelan ciertos instrumentos conciliadores «clásicos» que operan, precisamente, sobre el tiempo de trabajo –en tanto factor esencial para posibilitar el propósito conciliador– flexibilizándolo. El presente trabajo se centrará en poner de relieve las nuevas previsiones legales relativas a algunos de esos «instrumentos clásicos»; en concreto, el permiso por lactancia, la reducción de jornada por guarda legal de menor o familiar con discapacidad y la excedencia por cuidado de hijos/as o familiares.

Palabras clave: Normas laborales, conciliación vida laboral y familiar, excedencias familiares, permiso por lactancia, reducción de jornada por razones familiares.

ABSTRACT

Organic Act 3/2007, for the Effective Equality between Women and Men recognizes the right of working persons to the conciliation of their personal, family and labour life, and also foment the co-responsibility of both sexes in the assumption of family obligations. With this purpose, new juridical mechanisms has been provided (i.e., the new «paternity leave»); but, moreover, certain «classic» conciliating instruments have been checked and remodelled. These classic instruments operate, precisely, on time of work, making it more flexible –while so much essential factor to make possible the purpose of concilitation. The present work will approach on emphasizing the new legal profile provided to some of these «classic instruments»; finally, lactation leave; the reduction of working day to exercise legal guard of minor or attending a disbled relative; and extended leave to take care of children or relatives.

Key words: Labour law, reconciliation of family and working life, leave for family reasons, lactancy leave, reduction of working time for family reasons.

¹ Universitat Jaume I de Castellón.

SUMARIO

— 1. Introducción. — 2. Permiso por lactancia. — 3. Reducción de jornada por guarda legal de menor de ocho años, persona disminuida o cuidado directo de un/a familiar. — 4. La excedencia por cuidado de hijos/as y familiares. — Bibliografía.

1. Introducción

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en lo sucesivo, LOI) presta una especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, la norma reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentándose la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. Para ello, además de la integración de nuevos instrumentos conciliadores (el «permiso por paternidad» constituye una de sus manifestaciones más destacadas), se lleva a cabo una auténtica revisión de algunos de los mecanismos «clásicos» previstos por la normativa laboral (permisos y excedencias dirigidas a satisfacer necesidades familiares) y que operan, precisamente, sobre el tiempo de trabajo –en tanto factor esencial para posibilitar el propósito conciliador–, flexibilizándolo. Tal revisión normativa trata de depurar los puntos débiles que tales medidas han venido presentando, paliar sus carencias o insuficiencias, e insertar en ellas la perspectiva de género, posibilitando, así, un recurso «neutro» a las mismas y equilibrando el –casi secular– uso exclusivamente femenino de tales mecanismos.

2. Permiso por lactancia

Se trata de una institución de profunda raigambre, tanto en el ámbito internacional² como en el Derecho español, cuya primera manifestación puede hallarse en la Ley de 13 de marzo de 1900, a partir de la cual se ha convertido en una constante normativa [el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (1995) –en lo sucesivo, TRET– recogería este permiso en su art. 37.4, afectado, más tarde, por la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral, manteniéndose su redacción hasta la aprobación de la LOI]. Nos hallamos ante un permiso retribuido³ (Sala, 2001: 35), cuyo propósito reside, básicamente, en permitir la lactancia de un menor de nueve meses⁴, garantizándose el derecho, tanto de la madre o padre –a dar–, como del menor –a recibir–, respectivamente,

2 Así, los Convenios OIT n° 3 (artículo 3.d), n° 103 (artículo 5) y n° 183 (artículo 10), y la Directiva 92/85/CE, de 19 de octubre, sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

dicha atención alimentaria. Y es que el recién nacido, como tal, precisa de un cuidado alimentario especial, consistente –generalmente– en el amamantamiento directo por parte de la madre, pero, también, ya por imposibilidad, ya por decisión libre de la mujer, puede realizarse a través de otros medios –las denominadas «leches maternizadas»; incluso, además, a partir de los cinco meses de edad, la alimentación del menor irá incluyendo, progresivamente, y a criterio del pediatra, además de la leche, otros preparados alimenticios-; así, el término «lactancia» empleado por el TRET no alude estrictamente a la alimentación mediante leche (ni mucho menos, se circunscribe únicamente a la lactancia natural³), sino que incluye todos aquellos alimentos que, por razón de su edad, deban proporcionarse al menor de nueve meses. Por ello, ha de afirmarse que el permiso por lactancia trata de garantizar la posibilidad de dispensar *atención alimentaria general* al menor de nueve meses. Y no sólo atención alimentaria sino que, como en alguna ocasión se han pronunciado tanto la doctrina judicial⁶ como la científica⁷, también «atención y cuidado (en sentido amplio) al recién nacido».

A pesar de la escueta referencia estatutaria al «hijo» lactante, que parece, en principio, exigir la necesaria concurrencia de tal parentesco (ya biológico, ya adoptivo), no parece haber obstáculo para admitir una interpretación amplia del término (Sala, 1992: 14), y la posibilidad de disfrute del permiso para atender, también, al cuidado de un menor de nueve meses que se halle en situación de acogimiento familiar.

Por lo que se refiere a la titularidad del derecho al permiso, el art. 37.4 TRET (siguiendo la línea marcada por los Convenios de la OIT –nº 3, 103 y 183⁸–), se refiere, en su primer inciso, a «las trabajadoras» como sujetos beneficiarios directos o titulares del derecho al permiso por lactancia; no obstante, en su último inciso, reconoce la posibilidad de su disfrute por el padre⁹, eventualidad que

3 En este sentido, entiendo plenamente aplicable el criterio del extinto Tribunal Central de Trabajo –desde ahora, TCT–, plasmado en la Sentencia de 9 de febrero de 1978. Igualmente, la Sentencia TCT de 14 de enero de 1988.

4 No resulta infrecuente que la negociación colectiva amplíe el derecho al permiso hasta edades más avanzadas del menor.

5 Y es que, como señalara reiteradamente el TCT (Sentencias de 13 de diciembre de 1977, 27 de febrero de 1978, 8 de abril de 1978, y 4 de septiembre de 1984), en un razonamiento plenamente vigente a la luz del TRET, «es lo cierto que esta norma (...) se abstiene de toda calificación al respecto, debiendo tenerse por improcedente la expresada interpretación restrictiva y por bizantina toda discusión sobre la extensión de tal derecho a la denominada lactancia artificial». En cualquier caso, la inclusión del padre como beneficiario del derecho, *ex* Ley 3/1989 borró definitivamente los potenciales efectos excluyentes de la distinción entre lactancia natural y artificial, así como la diferencia de trato por razón de género.

6 Así, la Sentencia del TCT de 10 de febrero de 1983.

7 De esta manera, DILLA CATALÁ, M^a José (1989): «El derecho a la licencia retribuida por lactancia», marginal 209, *Actualidad Laboral*, 89-1, XVII, señala cómo el propósito de la norma va más allá de la mera actividad nutricional, para proyectarse sobre otro objetivo –más amplio– como es el de «proporcionar cuidados al niño o atenderlo».

queda –no obstante– circunscrita al supuesto de que ambos progenitores trabajen (y ello porque la norma parte, lógicamente, de la premisa fáctica de que tanto el padre como la madre del lactante han de estar, *a priori*, dificultados por sus obligaciones laborales en lo que se refiere al cuidado del hijo, por lo que se reconoce a uno de los dos el derecho a disfrutar de un permiso para atender a tal menester –en el caso de lactancia natural, será forzosamente la madre quien haya de ejercitar el derecho–)¹⁰. Por el contrario, cuando sólo uno de los progenitores trabaje, el otro estará, en principio, posibilitado para ocuparse de ello, y de ahí que en tal caso no se conceda un derecho de disfrute indistinto, sino privativo de la madre, negándose la posibilidad de ejercicio por el padre si la madre no trabaja (Ballester, 2000: 63). De acuerdo con ello, la posibilidad de disfrute para el padre debería abrirse, también, en otras situaciones en las que, igualmente, se produzca imposibilidad o dificultad para que ambos progenitores atiendan al lactante; por ejemplo, en el caso del padre viudo, o del hijo abandonado por la madre y que convive con el padre, o, también, el caso del padre que recibe la custodia del hijo común en caso de separación o divorcio. Lamentablemente, la LOI ha desaprovechado la ocasión de operar la necesaria extensión expresa a los supuestos indicados. En cualquier caso, queda claro que sólo uno de los progenitores podrá disfrutar del permiso, de lo que se desprende, por tanto, la imposibilidad de su ejercicio simultáneo¹¹. Sin embargo, cabe interrogarse sobre el posible disfrute sucesivo (mediante la distribución de la duración del permiso en períodos). En la medida que se trata de un derecho de libre disponibilidad para su titular (la madre), nada parece obstar a que la voluntad de ésta resulte suficiente para variar su régimen de disfrute, admitiendo la eventual distribución de su extensión temporal entre ella y el padre. Por lo que respecta a la interpretación que cabe dar al término «trabajen», referida a los progenitores del lactante (como circunstancia determinante del disfrute del permiso), debe entenderse en el sentido de que,

8 Este Convenio, por lo que afecta a las ausencias por lactancia (artículo 10) se refiere expresa y exclusivamente a «la mujer».

9 Al respecto, la doctrina considera que la atribución de la titularidad no es indistinta, sino que dicha titularidad corresponde *ex lege* a la madre, siendo indistinto únicamente su disfrute (que, de disfrutarse por el padre, lo será por *cesión* de la mujer); así, ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo (1989): «La Ley 3/1989, una reforma promocional de la mujer con acentuados claroscuros», en *Relaciones Laborales*, 1989-II, p. 1152, y SEMPERE NAVARRO, Antonio (1989): «La Ley 3/1989, sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora. Nota crítica», en *Relaciones Laborales*, 1989-I, p. 94.

10 Algún pronunciamiento judicial propone soluciones mucho más vanguardistas y, probablemente, más cercanas y ajustadas desde una perspectiva teleológica del permiso; de esta manera, la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Tarragona, indica que la titularidad del permiso corresponde al hijo lactante, en aplicación de la doctrina del extinto Tribunal Central de Trabajo, para quien «la lactancia es protegida como derecho esencial del recién nacido»; *vid.*, al respecto, comentario de MORENO CALIZ, Susana (2004): «Permiso de lactancia en caso de parto múltiple», *Aranzadi Social*, nº 22, pp. 26 y ss.

11 De esta manera lo ha entendido la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –TSJ– de Andalucía/Sevilla (Social) de 24 abril 2001.

tanto el padre como la madre, deben tener la condición de trabajadores *ex art. 1.1 TRET*¹², pues de otro modo no cabría aplicar las mismas reglas a uno y otra.

En cuanto al tipo de jornada realizada, y su eventual alcance en los contratos de trabajo a tiempo parcial de duración diaria muy reducida (en los que la aplicación del permiso en su duración *ex art. 37.4 TRET* podría abocar, incluso, a la exoneración integral del trabajo), decir que, según el art. 12.4.d. TRET, la reducción proporcional del permiso por lactancia en las relaciones de trabajo a tiempo parcial sólo tendrá efectividad en los supuestos en que por ley o por convenio colectivo se indique. Por tanto, y salvo las excepciones apuntadas, no puede aplicarse reducción proporcional alguna, debiendo disfrutarse en la misma duración que con carácter general establece el art. 37.4 estatutario. De otra parte, también la doctrina judicial¹³ se ha pronunciado al respecto de la duración del permiso y de su ocasional y proporcional reducción en los supuestos de jornada reducida, en el sentido de negar su admisibilidad.

El progenitor que desee ejercer el derecho al permiso deberá acreditar su no disfrute simultáneo por el otro, salvo que ambos presten servicios para el mismo empleador. Tampoco cabrá el disfrute por el padre constante la suspensión por maternidad del contrato de trabajo de la madre¹⁴. Queda claro, de cualquier manera que, conforme al rotundo tenor literal del art. 37.4 TRET, sólo la madre o el padre del lactante pueden disfrutar del permiso así establecido, por lo que queda descartada la posibilidad de disfrute por parte de un tercero (familiar o no).

Acerca de la dinámica del derecho: conforme al art. 37.4 TRET, en su actual redacción, el permiso por lactancia de hijo menor de nueve meses se presenta bajo diversas modalidades de disfrute, factibles, todas ellas en principio, según preferencia del/la interesado/a. Así, se establecen las siguientes posibilidades:

- a) configurar el permiso como una ausencia continuada durante una hora diaria;
- b) configurarlo como una doble ausencia (dos fracciones de duración indeterminada, pero con el máximo total de una hora);
- c) como una reducción de la jornada, cifrada en media hora; o,
- d) acumularlo en jornadas completas (de acuerdo con lo que prevea la negociación colectiva o el acuerdo individual con el empresario –en este último caso, respetando lo previsto en aquélla).

Ha de tenerse en cuenta, en cualquier caso, que, conforme a la redacción introducida por la LOI, el nuevo inciso segundo del art. 37.4 TRET prevé que la duración del permiso se incremente proporcionalmente en los casos de parto múltiple (entendemos que, por extensión, también en los supuestos de adopción

12 Así, la Sentencia del Tribunal Supremo –en adelante, TS– (Sala de lo Social), de 18 marzo 2002 –dictada en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina (RCUD).

13 En este sentido, la Sentencia del TSJ País Vasco (Social), de 24 abril 2001.

14 Así, *vid.* Sentencia del TSJ Castilla-La Mancha (Social), de 25 marzo 1999.

o acogimiento múltiples). Necesaria resultaba la indicada previsión pues, evidentemente, y desde una interpretación teleológica de la norma, las atenciones alimenticias simultáneas a varios lactantes requieren una mayor disponibilidad temporal que no aparecía, hasta ahora, explicitada en el TRET. No obstante, el anterior silencio estatutario, del precepto –en su redacción precedente–, cabía, ya, inferir la posibilidad de acumulación de tantos derechos a permisos de esta índole como hijos lactantes existieran (se hablaba –y se habla, aún, en el inciso primero– de «lactancia de *un* hijo menor de nueve meses»); tal interpretación¹⁵ vendría avalada por la doctrina judicial¹⁶, en base a la idea de que la titularidad del derecho corresponde, directamente, no al trabajador o trabajadora, sino al menor, puesto que es a él a quien está protegiendo la norma:

... la lactancia es protegida como derecho esencial del recién nacido, que no debe limitarse en su extensión, compartiéndolo con varios, en caso de parto múltiple y en la situación de difícil ayuda a la madre que impone la realidad de nuestro tiempo, máxime cuando, por notoriedad, consta que los partos con varios hijos, por su frecuencia, no deben ofrecer argumentos en contra de la interpretación expuesta y a la que apoya, como último argumento, el principio general de «in dubio pro labora».

Consecuentemente con todo lo anterior, y a pesar de que la LOI haya decidido, de nuevo, no hacer una referencia expresa al respecto, entendemos asimismo que el incremento correspondiente, derivado del número de hijos «lactantes», se aplicará en el supuesto de que el trabajador/a decidan el disfrute en la modalidad de reducción de jornada por lactancia (por lo que la reducción de jornada deberá ser proporcionalmente incrementada en función del número de hijos lactantes¹⁷).

La duración máxima del permiso por lactancia será de nueve meses, menos el tiempo que tras el parto, se haya consumido por aplicación de la suspensión por maternidad *ex art.* 48 TRET. Y ello porque, el art. 37.4 TRET establece un marco temporal para los efectos jurídico-laborales de la lactancia, marco temporal en el que, a tal fin, se ha de entender inscrita tanto la lactancia natural como la artificial, sea cual sea el tiempo real de la misma (que podrá ser menor o mayor que el período máximo legal de nueve meses). De esta manera, si la lactancia real se interrumpiera antes de cumplir el menor nueve meses de edad, quedaría extinguido el derecho al permiso (el derecho tiene la duración que tenga el hecho natural de la lactancia, siempre que ésta sea la de un menor de

15 *Vid.*, *in extenso*, GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo (2004): *La Maternidad y su consideración jurídico laboral y de seguridad social*, Madrid: Consejo Económico y Social.

16 *Vid.* Sentencia TCT de 18 junio 1985; esta doctrina ha aparecido reiterada, posteriormente, entre otras, en la Sentencia TSJ Canarias-Las Palmas, de 24 mayo 1991 y la Sentencia del Juzgado de lo Social de Pamplona (Navarra), nº 2, de 8 junio 1999.

17 Tal ha venido siendo, además, práctica frecuente en el ámbito de la negociación colectiva.

nueve meses); de otra parte, la lactancia real que se prolongue más allá de los nueve meses de edad del menor no dará lugar al disfrute del permiso, al haberse extinguido el derecho una vez alcanzado el límite temporal máximo.

El permiso por lactancia, además, aparece configurado por el TRET como un derecho del trabajador, frente a cuyo ejercicio no podrá el empresario oponerse (so pena de desnaturalizar el derecho). En cualquier caso, el art. 37.4 TRET sigue sin regular el régimen de ejercicio del derecho al permiso, ni siquiera la comunicación al empresario –que debe entenderse preceptiva, conforme al deber de buena fe contractual *ex art. 5.a. TRET*, de modo análogo a como se establece para los demás permisos en el apartado 3 del mismo precepto (no debe olvidarse, tampoco, que el apartado 6 del art. 37 TRET exige que el trabajador preavise al empleador con anterioridad a su reincorporación a la jornada ordinaria; *a fortiori*, entendemos, deberá hacerlo cuando se proponga hacer efectivo el permiso).

La modificación operada por la LOI sigue dejando sin respuesta dos cuestiones importantes: en primer lugar, la determinación de en qué parte o momento de la jornada laboral podrá disfrutarse el permiso; en segundo término, quién es el sujeto legitimado para decidirlo. La respuesta a tales incógnitas pasa por reconocer que, como regla general, será el trabajador quien decida sobre todo ello, de acuerdo con las necesidades del lactante; no obstante, el principio de buena fe actuaría, al respecto, como premisa básica de actuación, mediante la exigencia de armonizar (en la medida de lo posible) los intereses personales del trabajador –prioritarios, por constituir el objeto exclusivo de la norma– con los empresariales, si bien, de existir colisión entre ambos, deberá primar en todo caso el interés de aquél (representativo del interés del menor), pues las necesidades naturales de éste no pueden ceder a ninguna otra consideración. Tal libertad debe, asimismo, suponer la posibilidad de alterar *a posteriori* la opción inicial, en función de las necesidades que en torno al cuidado del menor se vayan planteando¹⁸; no obstante, tan flexible disponibilidad del permiso debería conjugarse, como establece la Recomendación n° 95 de la OIT, de 1952, sobre protección de la maternidad (por la que se complementa el Convenio n° 103), con la acreditación de su necesidad a través de certificado médico.

Llegados a este punto, debe recordarse que el contenido del permiso por lactancia consiste, precisamente, en el derecho del trabajador/a a «ausentarse» del trabajo (a fin de cuidar del lactante causante del derecho); desde un punto de vista semántico, el término «ausencia» ha de ser interpretado como «no presencia» (*en el puesto de trabajo*); por ello, no es imprescindible que la ausencia se entienda referida al centro de trabajo (ha de advertirse que la referencia legal queda hecha al «trabajo» y no al «centro de trabajo»), pues no

18 En tal sentido, la Sentencia TCT de 23 marzo 1988. Por su parte, la Sentencia TSJ Madrid (Social), de 17 octubre 1989, esgrime la excepcionalidad de tal posibilidad, ciñéndola, únicamente a supuestos necesarios y justificados; se prohíbe, por tanto, la modificación arbitraria, no la justificada por la alteración en las rutinas del lactante.

puede descartarse la existencia de guardería en el propio centro y, por tanto, la posibilidad de lactar al menor en el propio centro de trabajo, en locales especialmente habilitados para ello¹⁹. En cualquier otro caso, la ausencia del puesto de trabajo no acompañada de una ausencia del centro de trabajo (y desplazamiento allí donde se halle el lactante a atender), podrá considerarse como uso del permiso para finalidad distinta de la legal (ocio personal, etc.) y como transgresión de la buena fe contractual, con los efectos disciplinarios, en su caso, procedentes²⁰.

Las distintas posibilidades de producirse la ausencia, conforme al régimen legal *ex art. 37.4 TRET*, así como el distinto régimen de ubicación y duración en tales casos, dan lugar a tres diferentes derechos –alternativos y excluyentes– para el/la trabajador/a:

- En primer lugar, la ausencia *durante la jornada de trabajo*, con una duración de una hora (fraccionable, a criterio del/la interesado/a en dos partes, de igual o distinta duración –pero en cualquier caso, sumadas no podrán superar la hora legalmente prevista–) se configura como una (o dos, en su caso) *interrupción/es* de la jornada laboral; se dé o no el fraccionamiento, el disfrute del tiempo de permiso puede localizarse en cualquier momento a lo largo de la jornada, siempre que, concluido aquél, exista posibilidad de retornar al trabajo por no haber acabado todavía la jornada laboral del/la trabajador/a. Cuestión aparte es la relativa a la suficiencia o no de la duración estatutariamente prevista, a los efectos propuestos por la norma de poder atender al cuidado del lactante; en este sentido, la doctrina científica (Rivas Vallejo, 1997: 63) ha señalado que tal duración es acorde con lo establecido por el art. 3.d del Convenio n° 3 OIT, pero resulta inferior a la aconsejada por la Recomendación n° 95 OIT («siempre que sea posible, la interrupción para la lactancia de los hijos debería representar una duración total de una hora y media, por lo menos»), y que quizá la norma está pensando sólo en las madres/padres que tengan a sus hijos cerca de su puesto de trabajo (en otro caso, puede resultar imposible para el trabajador/a atender adecuadamente al cuidado del lactante en tan breve tiempo). En este sentido, señalar que la LOI ha optado por no ampliar la duración de estas interrupciones.

- En segundo lugar, la ausencia del trabajador/a puede darse *al inicio o al final de la jornada de trabajo*: se trataría, entonces, de una *reducción de la jornada*. En este caso, la duración de la ausencia se reduce a la mitad (media hora) e implica el acortamiento de la jornada en media hora, ya por retrasar la hora de

19 Según prevén la Recomendación n° 95 de la OIT y el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto.

20 Así, la Sentencia TSJ Cataluña (Social), de 29 septiembre 2000 declara la procedencia del despido de una trabajadora que durante el horario de disfrute del permiso permanecía en el centro de trabajo, al considerar escaso el tiempo disponible para un desplazamiento demasiado largo al hogar.

incorporación al trabajo, ya por adelantar la hora de terminar el trabajo, e igualmente, sin pérdida de retribución²¹.

- Finalmente, dando –así– respaldo legal a una práctica convencional muy extendida, la LOI ha dado en introducir una tercera vía de disfrute del permiso por lactancia, consistente en la posibilidad de su disfrute *acumulado* en jornadas completas, de acuerdo con lo establecido por el convenio colectivo aplicable, o según pacto individual con el empresario –posibilidad que ha de entenderse en el sentido de una eventual mejora de las condiciones de disfrute para el trabajador/a, respecto de lo previsto en el convenio que, según la nueva redacción del precepto estatutario, habrá de respetarse, que actuará, pues, como norma mínima. De esta manera, la remisión del TRET a la negociación colectiva podrá dar lugar a un amplio abanico de posibilidades de configuración de esta suerte de «permiso acumulado» pues, atendiendo a experiencias negociales previas, pueden –ya– describirse algunas como las que siguen:

- acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad;
- acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior;
- sustitución por dos/tres semanas adicionales de permiso por maternidad, etc.

3. Reducción de jornada por guarda legal de menor de ocho años, persona disminuida o cuidado directo de un/a familiar

El fundamento último del derecho a la reducción de jornada, en estos casos, parece ser (Valle, 1999: 35) una vez más, el cuidado de los/as hijos/as en sus edades más tiernas, el cuidado de las personas disminuidas (sin límite de edad y sin exigirse más parentesco o relación que la guarda legal sobre ellas –con lo que también quedaría, como no, amparado el cuidado de un/a hijo/a disminuido/a, con independencia de la edad), y el cuidado de familiares (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad –lo que, asimismo, incluye a los hijos– cuando por su edad, o por accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos).

La titularidad del derecho a la reducción de jornada corresponde, según el TRET, a «*quien* por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo...» y a

21 Y ello, a pesar de la lógica que inspira la regulación de otras reducciones de jornada en el TRET (por guarda legal, o por hospitalización de hijos prematuros o no), para las cuales se prevé expresamente la disminución proporcional del salario. Es elocuente el silencio del legislador en lo que a la reducción de jornada por lactancia se refiere, debiendo prevalecer, por ello, su carácter retribuido.

«*quien* precise encargarse del cuidado directo de un familiar...»; ese *quien* será –como expresamente señala el propio precepto– cualquier trabajador, hombre o mujer, que se encuentre en tales circunstancias. Veamos. En primer lugar, quien tenga que cuidar a un menor o a una persona con discapacidad²² por corresponderle *su guarda legal*: en este caso hallaremos a los progenitores –por naturaleza o por adopción–, a los responsables del acogimiento preadoptivo o permanente, o a un tercero (por ejemplo, persona que ejerza la tutela); en segundo término, quien cuide de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, supuesto en el que será precisamente el parentesco –en los grados correspondientes, y con independencia de que pueda provenir de adopción– el dato determinante de la posible titularidad del derecho.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye, según reza el mismo precepto, un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres; en cualquier caso –prevé el TRET–, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante (por consiguiente, posible disfrute simultáneo), el empresario podrá limitar dicho ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. En cualquier caso, y aunque no resulte muy habitual la concurrencia apuntada, no cabe entender la *posibilidad* empresarial de limitar el ejercicio de alguno de los interesados a la reducción de jornada como algo *forzoso*; de hecho, y en tanto resulta restrictiva de los derechos del trabajador, parece ser concebida por el legislador estatutario como una facultad a emplear únicamente en los casos en que haya razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Y es que, como ha señalado el Tribunal Supremo, en Sentencia de 11 diciembre 2001, la reducción de jornada por guarda legal:

... tiende(n) a proteger no sólo el derecho de los trabajadores a conciliar su vida laboral y familiar para mejor cumplir con los deberes inherentes a la patria potestad que enumera el art. 154.1 del Código Civil, sino también el propio interés del menor a recibir la mejor atención posible.

De ahí que, como asimismo ha apuntado la Sentencia de 13 septiembre 2006:

... en la aplicación de las reducciones de jornada que establece el art. 37.5 Estatuto de los Trabajadores, ha de partirse de la base de que tal precepto forma parte del desarrollo del mandato constitucional (art. 39 de la Constitución) que establece la protección a la familia y a la infancia.

²² Se halla aquí la primera de las modificaciones operadas por la LOI en este apartado 5 del art. 37 TRET; con certeza, la de menor profundidad, pues responde –en mi opinión– a una mera aplicación del principio de uso no sexista del lenguaje, sustituyendo el masculino «minusválido» por la expresión neutra «persona con discapacidad».

Finalidad que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa.

Nada indica el legislador estatutario sobre una eventual imposibilidad de disfrute de esta reducción por parte de los/las trabajadores/as a tiempo parcial, por lo que no cabe inferir su exclusión²³.

Parece obvio –por expresamente exigido– que el cuidado ha de ser dispensado de manera directa por parte del trabajador interesado en la reducción de jornada (no cabe, por tanto, la reducción de jornada cuando el cuidado se lleva a cabo por persona interpuesta, aun cuando a la misma se le retribuya por cuenta y cargo de aquél); por ello, parece ajustado al propósito de la norma y conforme con el principio de buena fe contractual que la reducción así practicada sea efectivamente empleada por el trabajador para el cuidado, directo o indirecto, del menor, persona discapacitada o familiar causante, lo que no implica, forzosamente, limitar la libertad del trabajador para organizar y distribuir *el tiempo resultante total* durante el que no presta servicios efectivos para la empresa, exigiendo que todo él se destine a dicho cuidado²⁴.

La reducción de jornada subsistirá –tratándose del cuidado de un/a menor–, hasta que éste/a alcance la edad legal, que, con anterioridad a la reforma operada por la LOI quedaba fijada en seis años y que, ahora, merced a la indicada reforma ha sufrido una sustancial mejora, pues abarca hasta la edad de ocho años. En cualquiera de las demás hipótesis, la duración del derecho podrá ser indefinida, al quedar supeditada al mantenimiento –en algunos casos, invariable– de las circunstancias habilitantes (guarda y cuidado de persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no realice actividad retribuida, o cuidado de un/a familiar –hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad– que no pueda valerse por sí debido a la edad –corta o avanzada–, accidente o enfermedad, y que no desempeñe actividad retribuida), si bien, en todo caso, se extinguirá por privación de la guarda legal (cuidado de menor de seis años o de persona disminuida), por desempeño de actividad retribuida (de la persona con discapacidad o del familiar a quien se cuida), por curación (del familiar accidentado/a), por fallecimiento (tanto del/la menor, familiar o persona discapacitada, como del/la trabajador/a beneficiario/a de la reducción) y, por supuesto, por voluntad del/la trabajador/a beneficiario/a²⁵.

Desde la perspectiva del *quántum*, la reducción de jornada ha sido objeto de una notable mejora, a través de la modificación operada por la LOI en el art. 37.5 TRET. En efecto, mientras antes se preveía una reducción máxima de

23 En este sentido, incluso, algunos convenios colectivos prevén expresamente la posibilidad de reducción de jornada para los/las trabajadores/as a tiempo parcial.

24 De esta manera, Sentencia TSJ Comunidad Valenciana (Social), de 11 julio 2000.

25 Al respecto, la Sentencia TSJ Madrid (Social), de 29 enero 1998.

jornada de 1/2, y, como mínimo, 1/3 (con la proporcional reducción de salario), la nueva redacción establece un régimen de reducción (temporal y, por ende, económica) mucho más flexible y, así, más ajustable a las necesidades reales de tiempo que el/la trabajador/a pueda presentar, así como de sus auténticas posibilidades de «sacrificio» retributivo. Así, la modificación legal mantiene el máximo de reducción en 1/2 de la jornada, pero reduce el mínimo a 1/8 parte de aquélla. Además, las previsiones estatutarias pueden resultar mejoradas por la negociación colectiva, y, como ha venido sucediendo hasta ahora, pueden establecerse sistemas de reducción salarial «amortiguada» o no proporcional (por ejemplo, reducción de jornada de un 1/3 ó 1/2 de la misma, percibiendo un 80 o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios –o calculando el porcentaje mejorado sobre la retribución íntegra). La reducción de jornada podrá variar, en lo que a su concreción horaria se refiere, por la mera voluntad del/la trabajador/a, de acuerdo con el cambio que puedan sufrir las concretas necesidades derivadas del cuidado de la persona al que dicha reducción va dirigida²⁶.

4. La excedencia por cuidado de hijos/as y familiares

Con carácter previo, entendemos necesaria una –siquiera breve– referencia a los distintos avatares legislativos que estas excedencias han sufrido durante los últimos años, y que han dado en introducir importantes modificaciones en su caracterización básica, la cual se ha ido desplazando desde opciones político-legislativas que pudiéramos denominar «clásicas» (basadas en premisas propias del proteccionismo sexista –indefectiblemente derivado de esa concepción biológica y exclusivista que ha impregnado, en el pasado, la práctica legislativa laboral), hasta llegar (sin duda por la necesaria adecuación a la normativa comunitaria) a los planteamientos actuales que, cimentados sobre la tutela objetiva, se han mostrado más acordes con la protección de los múltiples y heterogéneos bienes jurídicos emergentes en materia de «maternidad/paternidad/parentalidad» desde su perspectiva iuslaboral.

Hasta hace unas pocas décadas, no podía hablarse, *de lege data*, de la existencia de una excedencia por cuidado de hijos/as (al menos, en el ámbito de las relaciones laborales *strictu sensu*); además, su originaria caracterización como excedencia voluntaria *causal* permanecería incólume hasta la aprobación de la Ley 3/1989, por la que se procedería a la reforma legislativa del instituto, en la línea de configurarlo como una figura de naturaleza *sui*

26 De esta manera, Sentencia TSJ Comunidad Valenciana (Social), de 27 septiembre 2001.

generis, calificada, en cualquier caso, por sus *efectos* (que no operaban de un modo lineal pues, este tipo de excedencia se dividía –en su régimen jurídico– en dos intervalos temporales: un primer período –coincidente con el primer año de excedencia– en que los efectos operados seguían las reglas de la excedencia forzosa; y un segundo período –de dos años más de duración– que se regía de acuerdo con los criterios generales de la excedencia voluntaria). Tal ruptura del «ritmo» o de la linealidad del régimen jurídico suponía no sólo importantes inconvenientes técnicos, sino que, además, obedecía a un manifiesto propósito proteccionista del rol maternal de la mujer, tutela subjetiva que incidiría aún más en su misma segregación normativa y, por ende, produciría «efectos secundarios» todavía más indeseables (Tortuero, 1994: 266). Con posterioridad, la Ley 4/1995, de 23 de marzo, sobre permiso parental y por maternidad²⁷ (Escudero, 1995: 100) (Quintanilla, 1995, 11), vendría a dotar a la excedencia por cuidado de hijos de un carácter unívoco, terminando con su doble caracterización –y, por consiguiente, con la duplicidad temporal de su estructura– y configurándola expresa y enteramente como excedencia *forzosa* (art. 4), y atribuyéndole no sólo los efectos generales que como tal le corresponden, sino, incluso, otros, específicos y exclusivos, completamente ajenos a la institución de la excedencia forzosa en la que se queda definitivamente incardinada la derivada del cuidado de hijos/as (Rivas Vallejo, 1999: 222).

Más tarde, y ante la necesaria transposición de la Directiva 96/34/CE, la Ley 39/1999, en su art. 4, vendría a regular un nuevo género de excedencia, la «excedencia por cuidado de familiares», denominación bajo la cual han venido quedando comprendidas dos especies concretas. La primera, la excedencia «para atender al cuidado de cada hijo» (hijos/as, por naturaleza –hasta los tres años de edad–, o adoptivos/as y menores acogidos/as –con carácter preadoptivo o permanente– hasta cumplirse tres años desde la resolución administrativa o judicial correspondiente). La segunda, la excedencia «para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad» (en la que cabría, asimismo, el cuidado de hijos/as –naturales o adoptivos/as– que, por haberse superado los tres años antes indicados, no dieran derecho a la excedencia derivada del supuesto anterior, pero sí a éste, al «no poder valerse por sí mismos, por razones de edad, accidente o enfermedad, y no desempeñar actividad retribuida»). No obstante tal cambio nominal y estruc-

27 Nomenclatura, *per se*, deficiente, pues, por un lado, contenido y título mantienen una clara disintonía (no se regula en ella permiso parental alguno, sino la excedencia por cuidado de hijos recién nacidos); por otra parte, parece instituir un elemento diferenciador entre dos figuras que, por constituir –respectivamente– género y especie, guardan entre sí claros vínculos teleológicos y, desde la perspectiva objetiva, una nada desdeñable similitud de razón y de propósito. Resulta, de todo ello, una norma sesgada y perturbadora.

tural, la Ley 39/1999 no supondría variación alguna sustancial en el régimen jurídico que, hasta su aprobación, había venido rigiendo la dinámica de la excedencia por cuidado de hijos/as; sí ha operado, en cambio, una modificación en la *naturaleza jurídica* de la institución que, progresivamente, se ha venido «acomodando» más al perfil de la suspensión del contrato de trabajo; en efecto, la Ley 39/1999 indujo un notable cambio en este sentido, al sustituir la mera expectativa anterior de reingreso del/la trabajador/a –cuando la excedencia superaba en primer año de duración– por una *reserva de puesto de trabajo* (siquiera el de origen, pero sí otro, perteneciente al mismo grupo profesional o categoría equivalente), con lo cual la reincorporación, en tal período, se produce *automáticamente*, sin quedar, por tanto, supeditada a la existencia previa de vacante (Rivas Vallejo, 1999: 229). Ahora, la LOI viene a incidir en tres cuestiones básicas que, aunque de naturaleza y alcance diversos, persiguen –en su modificación– un propósito común: lograr mayores y mejores cotas de conciliación de la vida laboral y personal de los/as trabajadores/as que sobrellevan la responsabilidad del cuidado de un/a hijo/a o de una persona dependiente en su familia. Conforme a la literalidad del art. 46.3 TRET, las excedencias allí reguladas quedan caracterizadas como derechos que corresponden a «los trabajadores», aunque no de modo incondicionado, pues nos hallamos ante excedencias *causales* que, para desplegar todos sus efectos jurídicos, precisan de la concurrencia de la correspondiente circunstancia habilitante que las naturaliza: la condición paternal/maternal o familiar (parental) del/la trabajador/a solicitante²⁸ respecto del sujeto causante de la excedencia (hijo/a, menor acogido/a o familiar, en general). La concurrencia del parentesco (o, en su caso, de la situación de acogimiento) y el propósito del disfrute de la excedencia constituyen los elementos que, una vez comunicados debidamente al empresario, bastan *per se* para acceder al disfrute del derecho, al no existir previsión estatutaria alguna sobre una eventual exigencia empresarial en torno a la acreditación de tal circunstancia (Pedrajas, 1983: 412).

El primero de los cambios legales operados viene referido, precisamente, a la inclusión del acogimiento provisional entre las situaciones protegidas o que dan derecho a la excedencia por cuidado de hijos/as; en efecto, el art. 46.1, párrafo primero, se refiere –ahora– en su nueva redacción, al «acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque *éstos sean provisionales*». Así, con la LOI, la excedencia por cuidado de hijos/as regulada en el apartado primero

28 Obviamente, cuando se trate de la *excedencia por cuidado de otros familiares* (artículo 46.3, párrafo segundo, TRET), habrá de existir el parentesco correspondiente, dentro de los límites establecidos por el precepto como habilitantes de la excedencia (hasta el segundo grado, inclusive, por consanguinidad o afinidad), amén de las circunstancias que provoquen el desvalimiento del familiar (edad, enfermedad o accidente, y falta de actividad remunerada).

del art. 46.3 TRET queda caracterizada por ser un instituto jurídico que, básicamente, permite el mantenimiento de la suspensión del contrato de trabajo previamente generada por una situación de maternidad/paternidad biológica o adoptiva, o por el acogimiento preadoptivo o permanente, incluso provisional, de un/a menor, más allá de las dieciséis semanas –o las que corresponda por parto, adopción o acogimiento múltiple–, pudiendo, incluso, producirse tal mantenimiento suspensivo sin solución de continuidad; y es que entre los distintos bienes jurídicos tutelados por ambas figuras (excedencia por cuidado de hijos/as y suspensión del contrato de trabajo por maternidad) existen grandes coincidencias: de hecho, salvo la tutela física o biológica de la mujer (que se recoge exclusivamente en el caso de la suspensión), los demás son casi comunes (cuidado, crianza y establecimiento de vínculos afectivos y relacionales entre el/la hijo/a y sus progenitores, estabilidad en el empleo de éstos, coparticipación en las responsabilidades parentales), si bien, en el caso de la excedencia, con unos límites temporales más amplios, que permiten abarcar el cuidado de hijos no ya recién nacidos, sino de edad superior (en principio, menores de tres años, aunque es posible en edades posteriores²⁹ –*cuando no puedan valerse por sí mismos*– a través de la excedencia para cuidado de familiares).

Las excedencias familiares se instituyen como un derecho para el/la trabajador/a, sin que, en ningún caso (y a diferencia de lo que sucede, de un lado, con la suspensión contractual por maternidad/paternidad –con la que guarda una nada desdeñable similitud de propósito– y, de otro, con la misma excedencia forzosa –a cuya dinámica operativa se suma–) se establezca por el legislador segmento temporal alguno de obligatorio disfrute; por ello (Valle, 1999: 60), la excedencia por cuidado de hijos (así como la derivada del cuidado de familiares) son, por supuesto, total o parcialmente renunciables por parte de la persona trabajadora, ya que no se trata de un derecho necesario; desde el punto de vista del empresario, se debe permitir al/la trabajador/a el disfrute de la excedencia por cuidado de hijos/as siempre que se acredite la existencia de la causa que la justifica³⁰.

29 Respecto de la posible derivación de una excedencia por el cuidado de hijo/a mayor de tres años, la doctrina científica mantiene opiniones divergentes: por la «ortodoxia» interpretativa, negando la aplicación al cuidado de hijos más allá de los tres años de edad, por todos, GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (1999): «La reciente Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras», *Relaciones Laborales*, n° 24, p. 38; admitiendo la posibilidad apuntada, SEMPERE NAVARRO, Antonio (1989): «La Ley 3/1989, sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora. Nota crítica», *Relaciones Laborales*, n° 13, p. 16. La doctrina judicial, por su parte, se ha mostrado favorable; en este sentido, y por todas, la STSJ Navarra, de 23 febrero 2006.

30 En este sentido, entre otras, Sentencia TSJ Madrid (Social), de 10 enero 2002, Sentencia TSJ Comunidad Valenciana (Social), de 30 julio 1996 y Sentencia TSJ Andalucía/Sevilla (Social), de 24 abril 1998.

La segunda de las grandes áreas reformadas por la LOI viene constituida, precisamente, por la ampliación de la extensión temporal de la excedencia, si bien sólo en su modalidad por cuidado de familiar. En efecto, y si bien –antes– la duración prevista era de un año, ampliable por la negociación colectiva, la LOI duplica el *quántum* mínimo temporal establecido estatutariamente para el disfrute de tal derecho (estableciéndose, por tanto, en dos años –igualmente mejorables vía convenio colectivo). En esta sede, entendemos imprescindible la referencia concreta a una cuestión *sui géneris* que afecta, por su propia naturaleza, a la excedencia para cuidado de hijos/as o menores acogidos/as, y que, pese a ciertas iniciativas parlamentarias, no ha hallado reflejo positivo en la modificación del apartado primero del art. 46.3 TRET: la ubicación del *dies a quo* en que se produce el inicio del cómputo del período de excedencia. Y es que la naturaleza causal de esta modalidad de excedencia ha condicionado, desde sus orígenes, la extensión temporal o duración del derecho; en efecto, es la corta edad del/la hijo/a la que determina la necesidad e intensidad de los cuidados y atenciones de sus progenitores, hasta el punto de justificar una dedicación exclusiva a ello merced al mecanismo jurídico-laboral de la excedencia, que permite a las personas trabajadoras asumir las responsabilidades derivadas de la crianza temprana del hijo/a mediante una ausencia del trabajo que no afecte a su estabilidad en el empleo. De acuerdo con ello, se ha configurado una duración máxima de tres años (art. 46.3 TRET), si bien ligada –en su cómputo inicial– al dato objetivo del inicio de la relación paterno/materno-filial que, en el caso de la maternidad/paternidad natural o biológica, queda determinado por el momento del nacimiento, mientras que en la adoptiva (y en el acogimiento) tal momento queda fijado en la fecha de la resolución judicial o administrativa correspondiente. De acuerdo con esto, el disfrute íntegro, en su extensión máxima resulta, en la práctica, inviable, tanto por la propia dinámica de la institución: en la medida que la maternidad/paternidad, tal como se regula por el legislador estatutario, da lugar –simultáneamente– a los «permisos» por maternidad y paternidad y la excedencia por cuidado de hijos, y la prioridad temporal de los primeros (y el hecho de su solapamiento con la excedencia) opera una suerte de «solapamiento» de períodos, con lo que el mero transcurso del tiempo y el disfrute mismo de los permisos indicados merma, progresivamente, la eventual duración efectiva de la excedencia. En este sentido, la negociación colectiva ha venido presentando numerosos ejemplos de «paliativos» de tal reducción fáctica. Paliativos que pasan, básicamente por *comenzar a contabilizar el período de excedencia a partir de la fecha de terminación del permiso por maternidad*, y que no han logrado, a la vista de la LOI, convencer al legislador.

Por lo que se refiere al eventual disfrute fraccionado de estas excedencias, hasta la LOI, el legislador había guardado silencio. Ante ello, la doctrina científica se ha venido pronunciando de manera desigual a favor de la admisibilidad

de un eventual disfrute «discontinuo» o fraccionado de dicho período³¹; del mismo modo, la doctrina judicial tampoco era pacífica^{32, 33}. Y es que la tercera de las reformas introducidas por la LOI en este instituto jurídico se proyecta, concretamente, sobre la posibilidad expresamente admitida de disfrute fraccionado de ambas excedencias. La LOI zanja, así, de manera definitiva, la previa situación de incertidumbre y respalda, por ende, el criterio, científico y judicial, favorable al fraccionamiento del período de disfrute.

De otro lado, en tanto el art. 46.3 TRET concibe las excedencias familiares como un derecho de las personas trabajadoras en general y, en cuanto tampoco se exige requisito alguno de antigüedad previa en la empresa para causar derecho a ellas (Sempere, 2001: 348), nada parece obstar a la posibilidad de que los trabajadores con contratos de duración determinada puedan acceder a las mismas³⁴; ello supondrá, simplemente, un mero inconveniente en el normal desenvolvimiento *–per se, temporal–* de la relación laboral, al superponerse dos eventos diferentes pero coincidentes en cuanto a su naturaleza contingente (de un lado, la duración determinada de la relación de trabajo y, de otro, la duración también transitoria de la excedencia). Y es que, al respecto, ha de recordarse que, conforme al art. 7 del R.D. 2720/1998, «la suspensión operada en los contratos de duración determinada por alguna de las causas contempladas en los artículos 45 y 46 ET, no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario». Así, y a tales efectos, cabría distinguir dos posibles hipótesis: la primera, consistente en el disfrute de una excedencia por cuidado de hijos/as de duración *inferior* a la del contrato (en tal caso, concluido el período de excedencia, el/la trabajador/a se reincorporaría al trabajo hasta la llegada del término estipulado en el contrato); la segunda, consistente en el disfrute de una excedencia por cuidado de hijos/as de duración *superior* a la estipulada para el contrato de

31 De esta manera, la Sentencia TSJ Castilla y León /Burgos (Social), de 21 enero 2002; Sentencia TSJ Murcia (Social), de 12 marzo 2001; Sentencia TSJ Baleares (Social), de 29 noviembre 1999. Desde la doctrina científica, GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco (2003): «El disfrute fraccionado de la excedencia para el cuidado de hijos», *Aranzadi Social*, n° 3, pp. 42 y 43). A favor de la posible «interrumpibilidad» del período de excedencia, entre otros RODRÍGUEZ COPÉ, M^a Luisa (2001): *La institución suspensiva en el Derecho contractual laboral*, Córdoba, ejemplar multicopiado, p. 387; TORTUERO PLAZA, José Luís (2000): «Las excedencias», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 100, p. 973; SEMPERE NAVARRO, Antonio (1989): «La Ley 3/1989, sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora. Nota crítica», *Relaciones Laborales*, n° 13. En contra de ello, ALBIOL MONTESINOS, Ignacio (2001): *La modificación del ET por la Ley 39/1999*, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 96 y ss.; RIVAS VALLEJO, M^a Pilar (1999): *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción de hijos*, Pamplona: Aranzadi, p. 238.

32 Sentencia TSJ Baleares (Social), de 29 noviembre 1999 y Sentencia TSJ Murcia (Social) de 12 marzo 2001.

33 Por todas, por lo categórica, la Sentencia TSJ País Vasco (Social), de 11 octubre 2005.

34 Sentencias TSJ Comunidad Valenciana (Social), de 13 abril 1999 y 14 julio 2000, y la Sentencia TSJ Castilla-La Mancha (Social), de 23 noviembre 1999. Igualmente, las Sentencias STSJ Cataluña (Social), de 11 y 19 noviembre 1999, sobre acceso a la excedencia por cuidado de hijos desde una prestación de servicios interina.

trabajo (aquí, salvo pacto en contrario, el transcurso del tiempo, aún constante la situación de excedencia, abocaría inexorablemente a la extinción de la relación laboral, que se produciría llegado el término final).

Concluiremos recordando que, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 46.3 TRET, el período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos/as o por cuidado de familiares «será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional», a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación; además, «durante el primer año³⁵ tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo», mientras que, una vez «transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente».

Durante la excedencia, obviamente, desaparece para la persona trabajadora la obligación de prestar el trabajo convenido y, correlativamente, el empresario queda dispensado de retribuir³⁶ unos servicios no prestados; fuera de la suspensión de estas obligaciones principales, el resto del contenido contractual (derechos y obligaciones) queda intacto y mantiene su vigencia –al igual que el contrato de trabajo– durante todo el período de excedencia. Además de estas consecuencias o efectos básicos, el art. 46.3 TRET hace derivar de la situación de excedencia por cuidado de hijos toda una serie de implicaciones *sui generis*. En primer término las relativas *al régimen de conservación o estabilidad en el empleo* del/la trabajador/a interesado/a; en efecto, y por lo que afecta al *primer año de excedencia*, durante el mismo existe un *derecho a la reserva del puesto de trabajo original* –en igualdad de condiciones retributivas y de todo tipo a las que se venían disfrutando con anterioridad a la excedencia–, y el reingreso durante dicho período habrá de producirse de manera automática (siempre que la solicitud para ello se haga mientras subsiste la reserva del puesto); ese primer año, además, tiene la consideración de situación asimilada al alta a efectos de acceso a las prestaciones del sistema de la Seguridad Social (excepto la de Incapacidad Temporal). De otra parte, los dos primeros años de la excedencia por cuidado de hijos/as quedan configurados como período de cotización efectiva, a efectos del acceso a las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad; y ello, con el propósito de posibilitar la protección del sistema en tal situación, mediante el acceso a las prestaciones correspondientes. (Esta consideración como período de cotización efectiva opera, asimismo, en el caso de la excedencia por cuidado de familiares, durante

35 Ó 15 meses cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

36 Al objeto de proteger económicamente al trabajador/a excedente, alguna Comunidad Autónoma ha implantado ciertas medidas asistenciales, consistentes en el abono de una prestación económica [Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco (BOPV n. 42 de 2/3/2005), art. 48.3].

toda su duración –un año– y con el mismo alcance). Por otro lado, si la excedencia se prolonga más allá de ese primer año (alcanzando, o no, el máximo estatutariamente permitido), prevé el legislador que la *reserva* se circunscribirá «a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente»³⁷; como ha indicado la doctrina, se trata de una previsión de reserva algo más débil que la referida al primer año de la excedencia (por cuanto no se reserva el puesto de trabajo de origen, ni hay reincorporación automática, sino un derecho de reingreso preferente en puesto de igual o análoga categoría), aunque claramente más favorable que la inherente a la excedencia voluntaria (por cuanto en la excedencia aquí comentada el reingreso no queda condicionado a la existencia de vacante). Por lo que afecta a la consideración de este segundo período (segundo y, eventualmente, tercer año de excedencia) a efectos de Seguridad Social, indicar que sólo mantiene la consideración de situación asimilada al alta de cara a la obtención de las prestaciones por desempleo.

En segundo lugar, el art. 46.3 TRET hace derivar de la excedencia por cuidado de hijos/as otros efectos, si bien de carácter complementario. El primero, relativo al cómputo del período de excedencia a efectos del cálculo de la *antigüedad*: el TRET establece expresamente la inclusión del tiempo así transcurrido en el total de antigüedad del trabajador, habiendo de entenderse por tal tanto la antigüedad vinculada a la *promoción profesional* del trabajador (en el sistema de ascensos), como la relacionada con su *promoción económica* (tanto respecto de eventuales complementos salariales por tal concepto, como respecto de los años de servicio computables en el cálculo de indemnizaciones por despido) (Valle, 1999: 70). El segundo, en materia de *actualización y reciclaje profesional*, según el cual se reconoce abiertamente al/la trabajador/a un verdadero *derecho* (no obligación) a la *asistencia a cursos de formación profesional*, que se materializará a través de la necesaria convocatoria empresarial a dichos cursos (la finalidad de tal prescripción: compensar la posible merma o deterioro que, en la cualificación o formación profesional del/la trabajador/a, causara el tiempo de inactividad por excedencia) (Escudero y Mercader, 1995: 111), y ello no sólo para que tal bien jurídico (objeto ya de protección expresa *ex art. 4.2.b TRET*) permanezca indemne *en la relación de trabajo* (como corresponde a la vigencia del contrato durante la situación suspensiva), sino, especialmente, para salvaguardarlo frente a eventuales «desviaciones» en la conducta empresarial, como el despido objetivo producido en base a una ineptitud sobrevenida para las tareas propias del puesto de trabajo, o por falta de adaptación a las modificaciones técnicas que puedan haberse operado en el mismo durante su ausencia.

37 En este sentido, la Ley catalana 18/2003, de 4 de julio, de *Apoyo a las Familias* (DO 16-7-2003), establece –art. 23– la necesidad de que, en el ámbito del personal al servicio de las Administraciones Públicas catalanas, se amplíe la duración de la reserva de puesto de trabajo hasta los tres años de duración máxima de la excedencia por cuidado de hijos o personas dependientes.

El empresario podrá ofrecer dicha formación durante todo el período de excedencia, aunque parece más lógico (y a tal razonamiento debe responder, sin duda, la intensificación legal al respecto) que se lleve a cabo conforme se acerca el momento de la reincorporación o, incluso, inmediatamente después de producida la misma, si bien, lógicamente, el tiempo empleado en tal formación sólo sería retribuido en el segundo caso (Escudero y Mercader, 1995: 104-106).

Advertir, finalmente, que el régimen jurídico establecido por el TRET se configura como un régimen de mínimos, claramente mejorable a través de convenio colectivo o mediante acuerdo individual.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBIOL MONTESINOS, Ignacio (2001): *La modificación del ET por la Ley 39/1999*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- BALLESTER PASTOR, M^a Amparo (2000): *La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- CASAS BAAMONDE, M^a. Emilia (1996): «Directivas comunitarias de origen convencional y ejecución convencional de las directivas: el permiso parental», *Relaciones Laborales*, n^o 24.
- DILLA CATALÁ, M^a José (1995 a): «La nueva regulación de la excedencia por cuidado de hijos (la Ley 4/1995, de 23 de marzo)», *Actualidad Laboral*, n^o 40.
- . (1989 b): «El derecho a la licencia retribuida por lactancia», marginal 209, *Actualidad Laboral*, 89-1, XVII.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo (1989): «La Ley 3/1989, una reforma promocional de la mujer con acentuados claroscuros», en *Relaciones Laborales*, 1989-II.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo & MERCADER UGUINA, Jesús (1995): «Nueva regulación de la excedencia por cuidado de hijos», *Relaciones Laborales*, n^o 11.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo (2004): *La Maternidad y su consideración jurídico laboral y de seguridad social*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco (2003): «El disfrute fraccionado de la excedencia para el cuidado de hijos», *Aranzadi Social*, n^o 3.
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (1999): «La reciente Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras», *Relaciones Laborales*, n^o 24.
- . (1997): *La protección por maternidad*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- MORENO CÁLIZ, Susana (2004): «Permiso de lactancia en caso de parto múltiple», *Aranzadi Social*, n^o 22.
- PEDRAJAS MORENO, Abdón (1983): *La excedencia laboral y funcionarial*, Madrid: Montecorvo.

- PÉREZ DEL RÍO, Teresa (1999): «La Ley 39/1999 de conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales», *Temas Laborales*, n° 52.
- QUINTANILLA NAVARRO, Belén (1995): «La excedencia para cuidado de hijos a partir de la Ley 4/1995», en *Relaciones Laborales*, n° 20.
- . (1991): «Configuración jurisprudencial de los permisos laborales retribuidos», *Actualidad Laboral*, n° 5 y 6.
- RIVAS VALLEJO, M^a Pilar (1999): *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción de hijos*, Pamplona: Aranzadi.
- . (1997): «Los permisos retribuidos por causa de maternidad», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, n° 173.
- RODRÍGUEZ COPÉ, M^a. Luisa (2001): *La institución suspensiva en el Derecho contractual laboral*, Córdoba, ejemplar multicopiado.
- SALA FRANCO, Tomás (2001): *El régimen jurídico de las ausencias al trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- . (1992): «Trabajadores con responsabilidades familiares y contrato de trabajo», *Tribuna Social*, n° 14.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen (1999): *Los permisos retribuidos del trabajador*, Pamplona: Aranzadi.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio (2001): «Artículo 46 ET», en AA.VV.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona: Aranzadi.
- . (1994): «Excedencia por cuidado de hijos. Técnica jurídica versus institución jurídica», en AA.VV.: *La suspensión del contrato de trabajo*, Madrid: Consejo General del Poder Judicial.
- . (1989): «La Ley 3/1989, sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora. Nota crítica», en *Relaciones Laborales*, 1989-I.
- TORTUERO PLAZA, José Luís (2000): «Las excedencias», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 100.
- VALLE MUÑOZ, Fernando (1999): *La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares*, Madrid: Colex.

Recibido el 2 de junio 2008

Aceptado el 6 de septiembre de 2008

BIBLID [1132-8231 (2009)20: 59-79]

Conciliación, publicidad e infancia

Reconciliation, Advertising and Childhood

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo establecer un marco teórico interdisciplinar que nos brinde las claves para explorar el desarrollo de la corresponsabilidad en la publicidad española, en general, y analizar cómo se plasma actualmente en la publicidad dirigida al público infantil, en particular. Nuestra reflexión se estructura en cuatro partes: en primer lugar, nos preguntamos, precisamente, sobre la relevancia de mirar un producto mediático como la publicidad a la hora de investigar el tema de la conciliación; seguidamente, abordaremos la cuestión de los estereotipos sobre los que dicha actividad capitaliza; a continuación, haremos una revisión histórica para contextualizar cómo se han manifestado y se manifiestan esos estereotipos; por último, tomaremos como caso de estudio la publicidad infantil, dado que es la que va dirigida a un público más vulnerable y la que necesita de mayores reformas.

Palabras clave: conciliación laboral y familiar, publicidad, infancia, estereotipos, medios de comunicación

ABSTRACT

This paper aims at exploring from an interdisciplinary theoretical framework the development of the representation of conciliation of work, leisure and family time in Spanish advertising, in general, and in Spanish advertising addressed to children, in particular. Our argument is structured in four parts: firstly, we tackle the relevance of looking at advertising when presently discussing the theme of conciliation of public and private spheres; secondly, we focus on the stereotypes upon which contemporary advertising constructs its discourse; afterwards, we revise how those stereotypes have been historically informed and how they have evolved; and, finally, we analyse children's advertising as a case study, since, given children's vulnerability before media messages, the research in this area is highly needed.

Key words: reconciliation of work and family life, advertising, childhood, stereotypes, mass media.

SUMARIO:

– 1. Introducción. – 2. Re-pensar la publicidad desde un marco interdisciplinar. – 3. Estereotipos, sexismo y publicidad. – 4. ¿Conciliando en la publicidad española?: pasado y presente. – 5. ¿Conciliando en la publicidad infantil?: más allá del juguete. – 6. A modo de conclusión: alternativas.

¹ Universitat Jaume I de Castellón.

1. Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo establecer un marco teórico interdisciplinar que nos brinde las claves para explorar el desarrollo que ha tenido el tema de la corresponsabilidad doméstica en la publicidad española, en general, y analizar cómo se plasma actualmente la conciliación entre los ámbitos público y privado en la publicidad dirigida al público infantil, en particular. Nos mueve el deseo de, por un lado, desmitificar la supuesta emancipación femenina y, por otro, contextualizar el estudio de la representación publicitaria de la conciliación en el marco de la crítica al sexismo mediático que alimenta la violencia cultural contra las mujeres.

Nuestra reflexión se estructura en cuatro partes: en primer lugar nos vamos a preguntar, precisamente, sobre la relevancia de mirar un producto mediático como la publicidad a la hora de investigar el tema de la conciliación; seguidamente, pasaremos a abordar la cuestión de los estereotipos sobre los que dicha actividad audiovisual y comercial capitaliza; a continuación, haremos una revisión histórica para contextualizar cómo se han manifestado esos estereotipos y ahondar, desde esta perspectiva, en lo que está ocurriendo en la actualidad, porque es importante re-visitarse en detalle nuestro pasado para juzgar con mejores herramientas los supuestos progresos del presente; por último, para centrarnos precisamente en la actualidad, hemos considerado pertinente focalizar sobre un caso concreto de estudio, la publicidad infantil, dado que es la que va dirigida a un público más vulnerable y la que necesita de mayores reformas.

Aunque son ya varias las voces que demandan un cambio de contenidos en este tipo de publicidad (Martínez et al., 2005), no concita tantos estudios ni miradas como el sexismo encontrado en la publicidad para adultos. En nuestra opinión, sin embargo, es la publicidad infantil la que, tras la máscara del juguete, ofrece un campo de cultivo más complejo para el fomento de la desigualdad y la reproducción de patrones no conciliadores de los ámbitos público y privado, como veremos más adelante.

2. Re-pensar la publicidad desde un marco interdisciplinar

¿Por qué debemos mirar a la publicidad si queremos examinar el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral? ¿Por qué aunar publicidad con preocupaciones sociales, e incluso psicológicas? En primer lugar, porque recordemos, como ya establecieron los primeros teóricos de la comunicación (McQuail, 1972, 1987) y recogen los más recientes estudios (Curran & Morley, 2006; Despentès, 2007; Gámez Fuentes, 2002; Harris, 2004; McRobbie, 2000), que los medios se han constituido en agentes socializadores y las imágenes que transmiten son espacios

imaginarios donde se negocian las relaciones de poder, aunque dichas imágenes vengan customizadas en productos para nuestro entretenimiento.

La consideración del producto mediático como agente de validación de ciertos modos de ver o entender lo que nos rodea (Berger, 2000) conlleva la asunción de que los medios de comunicación no reflejan nada: en el momento que hay un ojo humano detrás de una cámara y decide qué enfocar, esta decisión está legitimando una visión del mundo, un trozo de la realidad que se presenta desde una determinada perspectiva. Desde ese punto de vista, podemos decir que nuestra subjetividad, nuestros mapas afectivos y nuestras formas relacionales, está entretejida precisamente con las representaciones que nos rodean. En la actualidad esas representaciones nos vienen desde los medios de comunicación, mientras que en el pasado procedían de la literatura, el arte, la pintura, la escultura, la religión, la mitología, etc.

En efecto, los medios nos cuentan historias a través de representaciones. Las historias no son asépticas ni neutras, sino que transmiten una ideología imbuida de un concepto de hegemonía y poder específicos que nos interpela a identificarnos con unas configuraciones de género construidas sobre el eje de la desigualdad. De ahí se obtienen representaciones/interpretaciones de quiénes somos que nos invitan a reconocernos en ciertos modelos de ser mujer, hombre, inmigrante, español, niño, niña, etc. Por otro lado, no debemos olvidar que los medios actúan como filtro visibilizador de aquello que nos envuelve: lo que no sale en los medios no existe².

Las instituciones parecen ser conscientes de este marco que estamos exponiendo ya que, si revisamos la Hoja de Ruta para la Igualdad de Género de la Unión Europea del 2006 al 2010³, veremos que se establecen seis áreas prioritarias de actuación, entre las que destaca conciliar el trabajo y la familia reforzando la importancia de la conciliación mediante la comunicación (en la que se incluye la publicidad) y eliminando estereotipos sexistas (de nuevo a través de los medios de comunicación). Por otro lado, la Ley Orgánica para la Igualdad (3/2007) en su título II, capítulo 1, artículo 14, recoge que hay que fomentar la corresponsabilidad de las labores domésticas. Ese fomento se debe llevar a cabo no sólo a través de la educación, sino a través de campañas de concienciación. Además, específicamente, el título III sobre «Igualdad y medios de comunicación» claramente

2 Como muestra anecdótica de esta afirmación sólo tenemos que echar un vistazo al tipo de encuestas que se realizan en magazines televisivos: el 9 de noviembre de 2007 el magazine de la franja matutina de Antena 3, después de cubrir durante varios días el «problema» de la violencia en las escuelas, preguntaba a su audiencia «¿usted está preocupado por la violencia en las escuelas?» El resultado fue una respuesta afirmativa en más de un 90%. ¿Se habría obtenido un resultado diferente sin una previa cobertura del tema?, o lo que es más, ¿se habría obtenido un resultado diferente si no se hubiera construido el tema sobre el concepto de «problema?»

3 Accesible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006-DC0092:ES:NOT>. Última visita: 21 de abril de 2008.

establece en su artículo 36 que los medios de titularidad pública «[...] velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad», mientras que los de titularidad privada, según el artículo 39, «[...] respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación». En lo que se refiere a la publicidad, el artículo 41 es cristalino (aunque no parece serlo para los/as publicitarios/as ni los/as anunciantes): «la publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley, se considerará publicidad ilícita [...]».

Por último, consideramos necesario para enmarcar la complejidad del tema que tratamos, hacer referencia al Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género, ya que la estratificación de lo público y lo privado, de lo laboral y lo familiar, de acuerdo a coordenadas de género, forma parte de un entramado de desigualdad más extenso que aborda dicho plan y que sustenta la violencia cultural contra las mujeres⁴. Uno de los objetivos estratégicos de este Plan es conseguir un cambio en el modelo de relaciones sociales y, de nuevo, se menciona la responsabilidad de los medios de comunicación como agentes que intervienen en esa socialización.

Parece, entonces, que las instituciones que deben legislar tienen muy claro qué es lo que hay que hacer: entre otras cosas, cambiar las formas en que nos comunicamos, en definitiva, cambiar las formas en que nos vemos y nos representamos. Además coinciden en señalar que los obstáculos para la igualdad son los roles establecidos por determinados estereotipos puesto que aquéllos establecen, a su vez, patrones de conducta diferenciados por razón de sexo y validados por una sociedad que perpetúa la identificación de las mujeres con el ámbito del hogar, la familia, el cuidado...

Así pues, vemos que la ley establece claramente que la comunicación tiene una responsabilidad a la hora de conseguir la igualdad, y la publicidad no puede mantenerse ajena a este proceso. Pasemos, por tanto, a profundizar en los estereotipos mediáticos que dificultan la consecución de la igualdad para más adelante centrarnos en la conciliación y comprender en su complejidad el alcance del problema.

3. Estereotipos, sexismo y publicidad

Asumimos los estereotipos de género como algo natural, nos llegan como lo dado, como el sentido común de lo que tiene que ser una mujer y lo que tiene que ser un hombre (Barberá, 1998), pero recordemos que el estereotipo encierra

⁴ Accesible en: <http://www.mtas.es/violencia-mujer/Documentos/Plan.pdf>. Última visita: 21 de abril de 2008.

desigualdad social. En el caso de los estereotipos de género, se desvaloriza lo que significa lo femenino y se invisibilizan los matices de lo que aportan las mujeres a la sociedad. La situación actual, según los estudios realizados desde la psicología social, es resultado, entre otras cosas, de lo que se denomina «sexismo ambivalente» (Bosch y Ferrer, 2002: 209). Éste se estructura sobre la dicotomía «sexismo benevolente» *versus* «sexismo hostil». Se explica exponiendo que, por un lado, en la sociedad existe un «sexismo benevolente», por lo que aceptado, y también llamado «sexismo moderno», basado principalmente en:

1. Paternalismo protector: el hombre ha de ser protector frente a la debilidad femenina.
2. Diferenciación complementaria de género: las mujeres complementan a los hombres porque tienen unas características intrínsecas, de resignación, pureza y entrega...

El problema es que este sexismo «moderno» y aceptado, porque no supone *a priori* una amenaza para la integridad física de la mujer, está íntimamente conectado con el denominado «sexismo hostil» (Bosch y Ferrer, 2002: 210-211). La línea entre ambos es muy difusa, porque pasamos del paternalismo protector, del sexismo benevolente, a un paternalismo dominador, en este segundo caso, puesto que, si asumimos que la mujer es débil y el hombre ha de protegerla, podemos ir un poco más allá y considerar que las mujeres son seres inmaduros y no autosuficientes, luego, necesitan de un sujeto masculino que les enseñe y guíe. Parece ser esta configuración la que podría sostener el ideario subyacente a los conocidos anuncios de electrodomésticos o productos de limpieza en los que un personaje masculino (o voz en *off*) explica a una fémina cómo llevar a cabo de forma más eficiente las tareas del hogar.

Por otro lado, el hecho de que el sexismo moderno establezca que las mujeres complementan a los hombres porque poseen unas cualidades intrínsecas puede, en el marco del sexismo extremo u hostil, apoyar argumentos como que los hombres poseen las características necesarias para gobernar las instituciones mientras las mujeres cuidan de la familia y el hogar⁵.

Estos dos tipos de sexismo aparecen muy difusos en la sociedad y son muy problemáticos a la hora de detectar actitudes discriminatorias y evitar la reproducción de patrones sexistas, con lo que comportamientos profundamente sexistas se interpretan en clave de «lo innato» o «natural». Basta echar un vistazo a los debates que provocan las denuncias por publicidad sexista, que son normalmente tachadas de exageradas, o a la escasa repercusión que dichas denuncias tienen sobre anunciantes y sociedad.

5 La prensa se hace eco estos días (14-18 de abril de 2008) del reciente nombramiento de Carme Chacón, embarazada de 7 meses, como Ministra de Defensa en el nuevo gobierno socialista. Algunos medios cuestionan la capacitación de Chacón para *este* ministerio doblemente: por ser mujer y por estar embarazada. Hay quien añade un tercer problema: el ser catalana.

Efectivamente, el sexismo, ambivalente y perverso, permea las representaciones que la publicidad reproduce. Ésta es, por otro lado, la actividad comercial audiovisual de mayor impacto y penetración en la audiencia: está en todos los medios (cine, televisión, Internet...) y en todos los soportes (móvil, vallas, sacos de cemento...). Si a esto le añadimos el carácter configurador de imaginarios, que señalábamos en el apartado anterior, obtenemos un preocupante panorama que demanda una profunda indagación sobre los patrones identitarios que se están transmitiendo en el tema de la conciliación. Nuestro objetivo no es, sin embargo, simplemente reivindicar una representación igualitaria de corresponsabilidad sino, además, comprender las distorsiones/perversiones de un sistema de representación social que puede llegar a traducir el derecho de las mujeres a ser visibles en ámbitos laborales de la siguiente forma:



Fuente: *Informe 2006 del Observatorio de la Imagen de las Mujeres*, elaborado por el Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales⁶.

En esta gráfica publicitaria observamos una utilización absolutamente perversa de la supuesta emancipación de la mujer en el ámbito laboral: así la mujer trabajadora y la mujer objeto aparecen unidas en la tarea de «alegrar» el ojo masculino⁷. Por otro lado, la empresa La Unión ha abierto una nueva línea de negocio de perfumería masculina asociada al personaje de Carol Cluni. Se puede acceder a través de la web www.carolcluni.com. Cuando el/la usuario/a entra tiene varias opciones como:

1. Comprar los productos de perfumería.
2. Jugar a vestir y desvestir a la Cluni pinchando en las prendas que se encuentran en los diferentes cajones del apartado «mi vestidor»:

⁶ Accesible en: <http://www.mtas.es/mujer/medios/publicidad/informes/2006/Observpubli06.pdf>. Última visita: 21 de abril de 2008.

⁷ Además, el anunciante, Cementos La Unión, reproduce la imagen de la mujer trabajadora en los sacos de cemento para no desperdiciar ningún soporte y contribuir a la «alegría» de los trabajadores.



3. Realizar preguntas a través de un consultorio sentimental.
4. Ligar con Carol a través de la sección «¿quieres atraerme?»:



Como vemos, Cementos La Unión utiliza la imagen de la mujer en entornos laborales fetichizándola y customizándola para consumo masculino, reproduciendo así patrones representacionales heredados del cine y la televisión ampliamente criticados (Gámez Fuentes, 2003). La estrategia de esta empresa sintomatiza los peligros que encierra la representación de las mujeres fuera de la esfera privada: la visibilización lleva intrínseca la homogeneización en base a las coordenadas de belleza y seducción.

Podríamos pensar que este ejemplo es un tanto exagerado y que, en cualquier caso, las mujeres están mejor representadas ahora que antes. Sin embargo, para desmontar este supuesto tan extendido, pero sin ánimo de menospreciar los avances jurídicos y sociales alcanzados en otras áreas, vamos a realizar un breve recorrido por cómo se ha presentado a las mujeres en los ámbitos familiar, laboral y personal en la publicidad española desde sus inicios, aunque, dado el espacio del que disponemos, seremo lo más concisas posible.

4. ¿Conciliando en la publicidad española?: pasado y presente

A principios del siglo XX, obviamente, el hogar era el ámbito femenino por excelencia, al igual que es hoy: la diferencia secular no parece haber mermado este esquema. De cualquier forma, la situación era recogida en la publicidad gráfica comercial de los años 20 y 30 en ejemplos como los siguientes:



Fuente: *Centro Virtual Cervantes. Arte publicitario. Cien años de publicidad española*⁸.

Lo interesante de esta publicidad es observar las diferencias de clase a la hora de conciliar la vida familiar y laboral. Mientras que la mujer de clase obrera de Grietalgen ha de realizar la labor de cuidado materno en solitario, la dama de Leche Condensada El Niño cuenta con la ayuda de una doncella. Incluso se contempla la posibilidad de que la mujer se dedique a tareas como informarse, aunque eso sí, bajo la atenta mirada del marido. No debe de extrañarnos esta posibilidad de aunar feminidad y conocimiento si observamos, además, que no es raro encontrar en los primeros años del siglo XX publicidad en la que aparecen mujeres secretarías.

⁸ Accesible en: <http://cvc.cervantes.es/actcult/muvap/sala1/default.htm>. Última visita: 21 de abril de 2008.



Fuente: *Centro Virtual Cervantes. Arte publicitario. Cien años de publicidad española*⁹.

La representación de las mujeres en ámbitos alejados del hogar se intensifica durante la guerra civil. La consideración de las mujeres como fuerza productiva es comprensible en un período en el que los hombres han de luchar en el frente (Gámez Fuentes, 2004: 33-46). Las revistas de la época, de ambos bandos, interpelan a las mujeres por medio de imágenes como las siguientes:



Fuente: *Revistas y guerra (1936-1939)*. Madrid: Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, 2007. Comisaria: Jordana Mendelson.

⁹ Accesible en: <http://cvc.cervantes.es/actcult/muvap/sala1/default.htm>. Última visita: 21 de abril de 2008.

No obstante, y como ocurre en otros períodos de postguerra (Gámez Fuentes, 2004: 61-71), durante los años 40 y 50 la publicidad española decora de glamour y de humor las tareas «femeninas» a las que han de volver las mujeres. El cine y la cultura popular (especialmente el cómic) son las principales influencias de esta época y el ámbito en el que mayoritariamente aparecen las mujeres vuelve a ser el hogar.



Fuente: Centro Virtual Cervantes. Arte publicitario. Cien años de publicidad española¹⁰.

Llegan los años 60 y 70 y con ellos la fase conocida como de «desarrollismo» económico en España. Con el turismo y la incipiente apertura del estado en los 60 comienzan a entrar nuevas ideas de libertad pero los anuncios de la época, imbuidos de la doctrina dictatorial sobre el papel de las mujeres en la familia (Gámez Fuentes, 2004: 33-47), muestran a las mujeres en situaciones de completa dependencia del marido. Son característicos de este momento *spots* de electrodomésticos de marcas como Kelvinator¹¹. Aquí asistimos a una escena en la que mientras un hombre lee el periódico cómodamente sentado en un sillón, su mujer, en batín, intenta acallar los sollozos de su hijo. La voz en *off* masculina interpela al personaje masculino varias veces diciendo «Pórtese como un hombre». Y, aunque estas palabras podrían llevarnos a pensar que se le está exigiendo al marido corresponsabilidad en las tareas del

¹⁰ Accesible en: <http://cvc.cervantes.es/actcult/muvap/sala1/default.htm>. Última visita: 21 de abril de 2008.

¹¹ El spot al que nos referimos aparecía en la publicidad emitida por TVE en 1975.

hogar, el anuncio se resuelve sugiriendo que ayude a su mujer comprándole una lavadora. Obviamente, la dependencia económica es patente en un tiempo en que incluso las leyes establecían la necesidad de la autorización del marido para que las mujeres pudieran llevar a cabo actividades económicas o viajar.

Por otro lado, la dependencia en el ámbito familiar adquiere en ocasiones tintes de servidumbre llegando a construir la relación hombre-mujer en base a la mitología del guerrero, como en el anuncio del brandy Byass 96 donde una voz en *off* femenina dice: «Es mi guerrero. Cada día se ve obligado a librar una dura batalla [y aparecen imágenes del hombre en su despacho]. Para él mi agradecimiento y Byass 96. Byass 96, el brandy de los nuevos guerreros».

No obstante, durante la transición democrática empiezan a surgir tímidamente otro tipo de imágenes como la que recoge la publicidad emitida por el Banco Bilbao en 1975 con motivo del Año Internacional de la Mujer. Aparece una mujer entrando en un banco y una voz en *off* masculina dice: «Este andar decidido es el símbolo de la mujer de nuestros días; de la mujer responsable que trabaja y vive su época».

Conforme avanzamos en los años 80 y 90 la posibilidad de acceso de la mujer al ámbito laboral está asumida, por lo menos en teoría. Las marcas se hacen eco utilizando la asunción de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo y en el hogar para publicitar productos como la cerveza Guinness en 1996, utilizando mujeres vestidas como hombres, bebiendo y haciendo pulsos en el bar, trabajando en la mina o en la obra (mientras las salas de maternidad aparecen vacías) con el slogan «No todo es en blanco y negro», o como la revista *Woman*, mostrando una mujer profesional y competitiva (pero acicalándose ante la mirada de un hombre). Efectivamente sí se está hablando de la igualdad y de la posibilidad de compartir todas las esferas sociales pero lo que esta publicidad recoge, a nivel de imaginario social, es muy sintomático de varios procesos. Por un lado, el proceso que tiene que ver con lo que se ha llamado la «travestización cultural» (Tasker, 1998) –que sería el primer ejemplo– consistente en el hecho de que las mujeres, para acceder al ámbito laboral, han de vestirse como si fueran hombres (como simbolizaron las obreras también en su momento), lo cual es sintomático de que la visibilización femenina en el ámbito de lo público pasa por reproducir formas de actuación masculinas. Por otro lado, el anuncio de *Woman* resulta paradigmático del peso de configuraciones pasadas ya que, aunque la mujer a la que se dirige el *spot* es una profesional, el relato audiovisual aún a belleza a éxito profesional, eligiendo a la modelo Claudia Schiffer para personificar a dicha mujer, y, además, la posiciona bajo la atenta mirada de un hombre reproduciendo un esquema paternalista, como reproducen también las siguientes gráficas de ese mismo período:



Fuente: *Centro Virtual Cervantes. Arte publicitario. Cien años de publicidad española*¹².

Los dos componentes de travestización cultural y de paternalismo son los que seguimos viendo en la publicidad actual en lo referente a la configuración de la relación entre los espacios de lo público (laboral) y lo privado (personal y familiar) de la publicidad dirigida a adultos. Son suficientemente conocidas las críticas a los tradicionales anuncios de electrodomésticos o productos para la casa, frecuentemente señalados por el Observatorio de Publicidad Sexista del Instituto de la Mujer, donde la mujer aparece como la principal responsable. Es por ello que nos interesa dirigir nuestra mirada sobre el tema de la conciliación a otro tipo de publicidad que, por ir dirigida al tiempo de ocio del público infantil, no parece concitar tanta preocupación. En efecto, la publicidad sobre juguetería es la que mayores repercusiones puede tener, no sólo por la vulnerabilidad del público al que va dirigido y por la aparente inocencia de lo que se anuncia, sino porque tras el juego y el juguete se legitiman patrones discriminatorios de conciliación de lo personal, familiar y laboral supuestamente relegados al pasado ya que la ley establece que el presente y el futuro han de construirse sobre la Hoja de Ruta para la Igualdad de Género de la Unión Europea, la Ley Orgánica para la Igualdad y el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género.

5. ¿Conciliando en la publicidad infantil?: más allá del juguete

Para las reflexiones que presentamos a continuación se visionaron anuncios emitidos durante el mes de julio de 2007 en la franja matinal de programación

¹² Accesible en: <http://cvc.cervantes.es/actcult/muvap/sala1/default.htm>. Última visita: 21 de abril de 2008.

infantil de las cadenas de La Primera de TVE y Antena 3. Nuestro objetivo era detectar si había una asignación de roles profesionales y familiares en función del género. Dada la extensión del presente artículo no ceñiremos a subrayar aquellos *spots* más significativos.

Comenzaremos con la muñeca Nancy quien con su atuendo de socorrista de la playa parece hacerse eco del acceso de la mujer al mercado de trabajo. Tres niñas con sofisticados recogidos de peluquería admiran a la muñeca diciendo: «¡Mira! Al sol le salen mechas rosas/ ¡Qué valiente con su tabla de surf!/ ¡Qué chulo! ¡Tiene una misión!/ ¡Quiero ser como Nancy!» Ahora bien, a la audiencia no le queda claro si la «misión» es cuidarse el pelo (ya sea mechas o recogido) o ser socorrista, sin mencionar el hecho de que la valentía se desarrolla asociada a subirse a una tabla de *surf*.



Por su parte, el barco de rescate y el submarino de Playmobil utilizan a dos niños a quienes una voz en off masculina, amparada por música de acción, interpela diciendo: «Preparado para apagar el fuego. Dale presión. ¡Vamos!/ ¡Buen trabajo!» Las connotaciones de salvador y héroe vinculadas a la profesión de bombero son evidentes. De hecho, son numerosos los casos en que salvación y masculinidad se asocian. Y en el peor de los casos, pero desgraciadamente demasiado frecuentes, el mensaje es reforzado con tintes de agresividad tal y como ocurre en los *spots* de muñecos Transformers y la pistola de Spiderman. En el primero, un niño sostiene un camión que se transforma en un arma con la que, según la voz en off masculina, «No te parará nadie. Ganarás a tus adversarios». En el segundo, de nuevo gracias a un arma, una voz en off nos asegura: «Tú proteges la ciudad [...] Podrás enfrentarte a los peores villanos. La ciudad te necesita». Los protagonistas siguen siendo niños.

Como vemos, el mensaje está claro: el espacio público de la ciudad pertenece al sujeto masculino, quien puede llevar a cabo, incluso en su trabajo, tareas dignas de admiración como salvar a sus congéneres. Mientras tanto, las niñas (futuras ciudadanas) pueden atreverse, si son valientes, a ejercer una misión como ser socorristas, lo cual, por otro lado, dados los ejemplos de series televisivas como *Baywatch* (Socorristas de la playa) no está exento de exhibicionismo y, por tanto, de sexismo, como apoya, además, el énfasis que realiza el anuncio sobre el aspecto físico tanto de la muñeca como de las niñas.

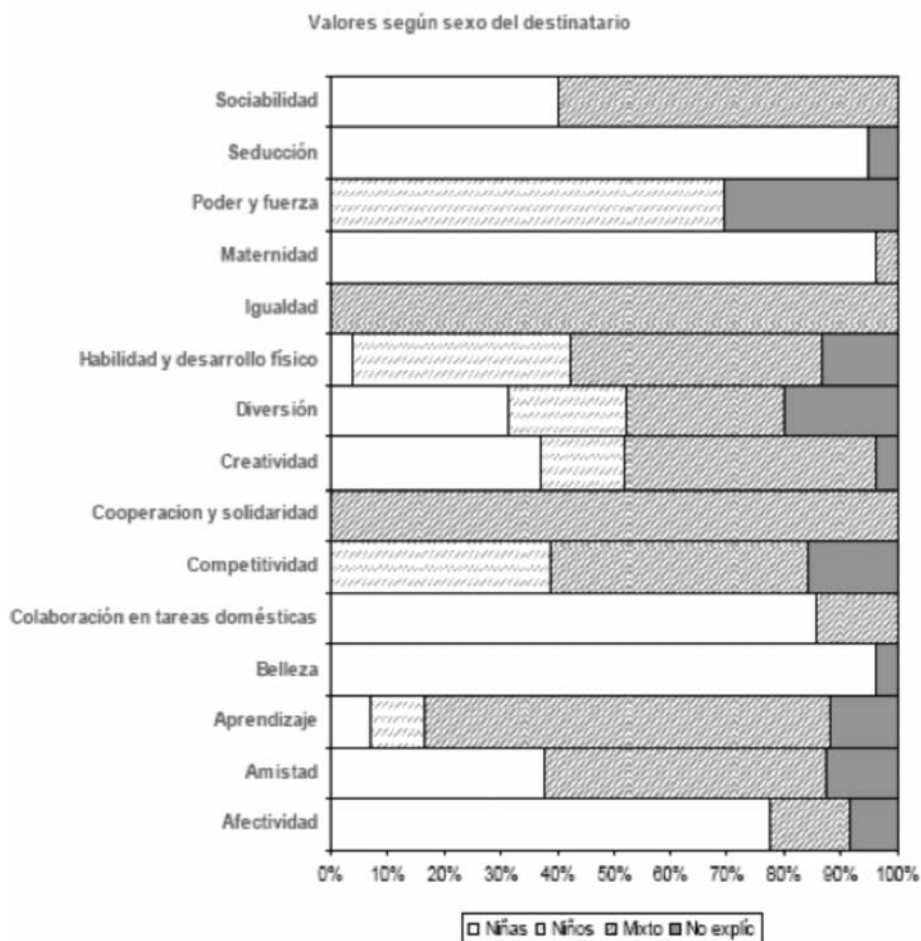
Pasemos a examinar qué ocurre con la escenificación del espacio de lo personal y familiar. En este caso encontramos una diferenciación sobre el eje de género mucho más reduccionista ya que el ámbito de los sentimientos, del cuidado y del hogar están exclusivamente asignados a las niñas como podemos ver en anuncios de mascotas de juguete como *Rescue Pets* o *Bratz Mascotas*. En este último, en particular, se aúna el valor del cuidado hacia la mascota con el de la seducción ya que aparecen las mascotas con un sinfín de accesorios con los que embellecerlas y acompañadas por las muñecas *Bratz*. Ambas, mascotas y muñecas, se presentan adornadas al más puro estilo de las *celebrities* de Hollywood. Las voces infantiles femeninas en *off* cantan: «*Bratz Pumper Pets* te presenta sus mascotas. Ven y ponte a la moda».

¿Y los bebés? ¿A quién se vincula la responsabilidad de su cuidado? El anuncio de *Baby Born set de surf, troller* y bañera puede darnos una idea: sólo una niña baña, cuida y pasea al bebé del que se habla, además, en masculino.

Después de este breve recorrido podemos atrevernos a aseverar que la corresponsabilidad brilla por su ausencia. La publicidad comentada nos recuerda más bien a actitudes y valores reproducidos por la dictadura en la época desarrollista que a cualquiera de las leyes que se están implantando en este momento. Pero, por si pareciera que hemos escogido estratégicamente aquellos anuncios que mejor apoyaran nuestros argumentos, nos gustaría mencionar que las conclusiones a las que hemos llegado coinciden en su totalidad con las obtenidas en el estudio realizado por el Consejo Audiovisual de Andalucía sobre la publicidad de juguetes emitida en la campaña de Navidad de 2006.

Según este estudio, los anuncios más sexistas son los de muñecas, figuras de acción y vehículos a escala. Desgraciadamente, esos tres grupos ocupan casi la mitad de todos los *spots* que se emiten en televisión: el 46%. A los niños se les ofrecen modelos adultos y varoniles que utilizan voces masculinas agresivas, enfáticas y muy enérgicas. Para las niñas, el referente es siempre la mujer y la infancia. El fomento de la violencia a través de la agresividad se asocia a juguetes dirigidos sólo a los niños. Las conductas transmitidas son de aprendizaje y competición, si el juguete va dirigido a los niños y, además, se

asocia con la idea de masculinidad. La conducta de higiene, cuidado y alimentación está asociada siempre a figuras de niña y a la maternidad femenina. El siguiente gráfico nos ofrece el tanto por cien de los anuncios que presentan un valor determinado. Los valores asociados a las niñas están en blanco. La maternidad ralla el 100% en blanco y la colaboración en tareas domésticas casi llega al 90% también en blanco.



Fuente: *Resumen del Estudio del Consejo Audiovisual de Andalucía sobre la publicidad de juguetes. Campaña de Navidad 2006*, p. 14¹³.

13 Accesible a través de la web: http://www.consejoaudiovisualdeandalucia.es/opencms/-Actualidad/nuevaNoticia_0009.. Última visita: 28 de abril de 2008.

6. A modo de conclusión: alternativas

A pesar de lo expuesto hasta ahora, los recientes cambios legislativos nos ofrecen un marco en el que explorar, buscar y desarrollar nuevas iniciativas publicitarias que legitimen pautas alternativas de configuración de imaginarios identitarios. Nos referimos no sólo a las iniciativas de concienciación procedentes de instancias nacionales, como el Instituto de la Mujer, o autonómicas, como la Junta de Castilla-La Mancha o la de Andalucía, que vemos abajo, sino a aquéllas consistentes en el diseño y desarrollo de una estrategia integral que contemple la educación en valores de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.



Instituto de la Mujer, 2003



Junta de Castilla-La Mancha, 2006



Junta de Andalucía, 2006

En esta apuesta por la educación en valores, nos gustaría terminar nuestra reflexión con una iniciativa procedente del Ayuntamiento de Alaquás (Valencia) consistente en aunar los lenguajes de la publicidad con la educación en valores de corresponsabilidad. Se trata de una actividad llevada a cabo en 2007 a través de colegios en la que se les pedían a niños y niñas que realizaran dibujos que luego ilustrarían un calendario. En el producto final vemos como los dibujos de niños y niñas plasman la corresponsabilidad que tan escasamente encontramos en los medios. Los tres dibujos que reproducimos a continuación constituyen las tres partes de la imagen superior de la página del mes de junio. En cada mes las tareas a realizar en cada día se estructuran tal y como aparece en el cuadro final para que cada uno/a de los/as miembros/as de la familia introduzca su nombre.

Son precisamente iniciativas como ésta, basadas en la educación en valores, las que pueden contribuir a configurar un nuevo imaginario social que dé sentido a una ruptura con los estereotipos existentes. Esperemos que la

industria mediática y publicitaria aproveche el nuevo marco legislativo y, a través de sus códigos deontológicos, se haga eco de estos nuevos patrones de representación.



JUNIO	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes
	1	2	3	4
Preparar el desayuno				
Poner la lavadora				
Tender la ropa				
Plegar la ropa				
Planchar				
Barrer ...				

BIBLIOGRAFÍA

BARBERÁ, Ester (1998): *Psicología del género*. Barcelona: Ariel.

BERGER, John (2000¹⁹⁷⁴): *Modos de ver*. Barcelona: Gustavo Gili.

BOSCH, Esperanza & Victoria A. FERRER (2002): *La voz de las invisibles*. Madrid: Cátedra.

CURRAN, J. & D. MORLEY (eds.) (2006): *Media and cultural theory*. London: Routledge.

DESPENTES, Virginie (2007): *Teoría King Kong*. Barcelona: Melusina.

EVANS, J. & S. HALL (eds.) (1999): *Visual culture: the reader*. London: Sage.

GÁMEZ FUENTES, María José (2002): «Els estudis culturals i la crítica als processos i estructures de la comunicació», *Anuari de l'agrupació borriana de cultura*. Nº 13, pp. 31-36.

- . (2003): «Género, representación y medios: una revisión crítica», *Asparkía. Investigació Feminista*, n. 14, pp. 59-70.
- . (2004): *Cinematografía. La madre en el cine y la literatura de la democracia*. Castellón: Ellago y Universitat Jaume I.
- HARRIS, A. (ed.) (2004): *All about the girl*. London: Routledge.
- MARTÍNEZ, Virginia et al. (eds.) (2005): *Infancia, televisión y género*. Madrid: RTVE.
- MCQUAIL, D. (1972): *Sociología de los medios masivos de comunicación*. Buenos Aires: Paidós.
- . (1987): *Introducción a la teoría de los medios de comunicación de masas*. Barcelona: Paidós.
- MCRobbie, Angela (1999): *In the culture society: art, fashion, and popular music*. London: Routledge.
- . (2000): *Feminism and youth culture*. London: Macmillan.
- TASKER, Yvonne (1998): *Working girls. Gender and sexuality in popular cinema*. London: Routledge.
- WALKER, J. A. & S. CHAPLIN (1997): *Visual culture: an introduction*. Manchester University Press.

Recibido el 27 de julio de 2008
Aceptado el 18 de septiembre de 2008
BIBLID [1132-8231 (2009)20: 81-98]

El empleo de hogar: desigualdad y poder entre mujeres³

Domestic service: inequality and power among women

RESUMEN

El tema escogido para este artículo es el análisis de la peculiar relación laboral que se establece entre mujeres en el caso del empleo de hogar; una relación que, para empleadas y empleadoras, se presenta como algo más que un trabajo, pero algo menos que un empleo.

El empleo de hogar genera una situación de dependencia asimétrica entre mujeres que constituye un escenario óptimo para observar cómo las desigualdades derivadas de la división sexual del trabajo (desigualdades inter-géneros) se presentan atravesadas por las de clase y etnia (desigualdades intra-género) en un contexto de capitalismo global.

Palabras clave: Empleo de hogar, trabajo doméstico, conciliación de la vida familiar y laboral, género, desigualdad, inmigración.

ABSTRACT

The main topic of this article is the analysis of the particular work relationship that is established between women in the case of domestic paid work. This relationship between employees and employers is more than work, but less than employment.

Domestic paid work generates a situation of asymmetrical dependence between women that represents a perfect scenario to observe how inequalities derived from sexual division of work (inter gender inequalities) are crossed by those of class and ethnic group (intra gender inequalities) in a context of global capitalism.

Key words: Domestic service, domestic work, reconciliation of work and family life, gender, inequality, immigration.

SUMARIO

— 1. Introducción y metodología. — 2. El empleo de hogar: una solución insuficiente para los problemas de conciliación. Fuente y producto de desigualdad entre mujeres. — 3. La relación entre empleadoras y empleadas. — 4. El empleo de hogar y la desigualdad entre mujeres. — Bibliografía

1 Universitat Jaume I de Castelló.

2 Universitat de València.

3 En el trabajo que se presenta, se ofrecen algunos resultados de la investigación que se llevó a cabo por un conjunto de investigadores de la Universidad de Valencia y de la Jaume I de Castellón, sobre *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar*, dentro del Programa sectorial de Estudios de las Mujeres y el Género (2002-2004). Plan Nacional I+D. C.I.C.Y.T. y Ministerio de Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer). Puede consultarse el texto íntegro en formato electrónico en la página del Instituto de la Mujer: NIPO.:207-05-054-5.

1- Introducción y metodología

Empleadas y empleadoras están sujetas al doble mandato de género o como dice Lagarde (2003) al «sincretismo de género» que consiste en «cuidar a los otros de manera tradicional y, a la vez, lograr su desarrollo individual para formar parte del mundo moderno». Pero entran en una relación en la que se despliegan, con más o menos intensidad, mecanismos de poder subyacente derivados de las desigualdades de clase preexistentes entre ambos grupos de mujeres, del tipo especial de relación laboral que establecen y, en el caso de las trabajadoras inmigrantes, de las desigualdades en sus derechos de ciudadanía.

Ante la falta de coparticipación de los varones, la escasez de servicios públicos de cuidados a los dependientes y una cultura presencial del trabajo, la estrategia más utilizada por las mujeres de clase media o alta es el recurso a las empleadas de hogar. Buscar una sustituta para ciertas tareas permite a las empleadoras reequilibrar las desigualdades intergénero dentro de su familia al incrementar su disponibilidad para otras tareas personales o extrafamiliares. Ese reequilibrio sitúa en primer plano del escenario los desequilibrios, las desigualdades existentes entre mujeres.

La llamada «crisis de los cuidados» de las sociedades desarrolladas se resuelve transfiriendo los trabajos de cuidados a otras mujeres sobre la base de los ejes de poder derivados de la clase social, la etnia o el lugar de procedencia. Cada vez más, esa transferencia de cuidados tiene lugar entre espacios geográfica y socialmente más distantes. En los «hogares transnacionales» (Sassen, 2005) de los países en crisis, son las mujeres las únicas o principales responsables del sostenimiento de la familia lo que estaría en el origen del incremento de los procesos migratorios femeninos.

Las «cadenas globales de cuidados» (Hochschild, 2004) son un claro exponente de la importancia de tener en cuenta las relaciones de género en los actuales procesos de globalización. Procesos en los que, como viene siendo la regla, siempre ganan más los que más tienen. Al impacto positivo sobre las mujeres de los países receptores (también llamados eufemísticamente de «acogida») hay que contraponer la ambivalencia de dicho impacto en las sociedades emisoras y en las personas afectadas por la migración. Se habla de ambivalencia por matizar algunos aspectos que, aisladamente, pueden tener impacto positivo sobre la economía de esos países (las remesas enviadas) aunque no están exentos de otros negativos como, por ejemplo, la pérdida de capital humano. Las personas que emigran, mejoran el bienestar económico de sus familias a costa del malestar que les genera su condición de inmigrante. También esta última afirmación debe ser matizada, puesto que como emigrantes, junto a los aspectos negativos, pueden mejorar su estatus en la comunidad de origen y su autoestima.

Como han señalado algunos estudios anteriores, se debe prestar especial atención a las interpretaciones sobre los motivos de la migración femenina (Juliano, 2000). Así, sin negar que refleja una parte de la realidad, también debería cuestionarse la vieja tradición de considerar únicamente a las mujeres como «guardianas» de los valores comunitarios, movidas por la búsqueda del bienestar de los otros próximos y desprovistas de egoísmo.

En esa línea, podrían situarse autores como Amartya Sen que consideran a las mujeres las principales «palancas del desarrollo», «actoras del cambio», «iniciadoras dinámicas de transformaciones sociales» (Sen, 2000: 253). Esta visión es la que, como una conquista feminista, tiene mayor presencia en los discursos institucionales actuales sobre las relaciones entre mujeres y desarrollo.

Se reconoce el papel de las mujeres convertidas en sujetos de la historia pero ¿y de su historia? Este último aspecto parece que se les niega cuando, desde los análisis sobre la emigración femenina se les atribuye siempre una motivación «hacia sus otros», cuando actuando como sujetos (toman decisiones, elaboran estrategias...) en el pensamiento permanecen como objetos (Fraise, 2006).

Escribe Dolores Juliano (1998:8) al referirse sobre las representaciones sociales de «las viajeras»:

...en el discurso social (...) la fundamentación general de la partida no suele buscarse en carencias vividas individualmente sino en las sufridas por el entorno familiar (...) no se espera que actúe por motivaciones egoístas propias (derecho que sí se atribuye a los hombres) sino por solidaridad (...) las pruebas no se anuncian como preámbulo del éxito sino como subrayado del sacrificio e indefensión (...) Ellas no tienen una imagen victimizada de ellas mismas (...) desarrollan modelos de autovaloración.

No obstante, es innegable que si ya podemos hablar de posiciones de poder y de desigualdad social en el caso de las relaciones que establecen las empleadoras con las empleadas de hogar autóctonas, la desigualdad y la vulnerabilidad se agudizan en el caso de las inmigrantes. Las empleadas de hogar son mujeres que tienen escasas oportunidades laborales en otros sectores, el empleo de hogar suele realizarse sin contrato o sujeto al Régimen Especial con unos derechos laborales mermados y, en el caso de las inmigrantes, su posición subordinada se agudiza por su condición de ciudadanía inexistente o muy limitada. Sometidas a la «triple discriminación»: como mujeres, como trabajadoras «especiales y como inmigrantes (Parella, 2003), difícilmente dejan oír su voz.

La estrategia metodológica desplegada fue la recogida sistemática de los discursos elaborados por las propias protagonistas para, de esta forma, tener información sobre las miradas que mujeres situadas en posiciones de

dependencia asimétrica despliegan sobre ese universo, hoy por hoy, femenino que es el trabajo doméstico-familiar.

El material procede de cuarenta entrevistas realizadas a empleadas españolas e inmigrantes y de dos grupos de discusión realizados con empleadoras, que, en su mayoría tienen o han tenido empleo.

El análisis permitió conocer la perspectiva que tienen sobre la resolución privada de los problemas para compaginar la vida laboral y la familiar; observar cómo reconocen lo que las une –que en ocasiones es fuente de empatía y complicidad–, pero también de lo mucho que las separa: la desigualdad en los recursos de unas y otras ante los conflictos de conciliación y los que surgen en su propia relación laboral.

Tras la etiqueta de «empleadas de hogar» se esconde un colectivo muy heterogéneo con situaciones laborales y vitales muy diversas. Reconocer y tratar de captar esa heterogeneidad –saber desde dónde hablan– es el primer paso para poder objetivar los discursos recogidos en las entrevistas. La experiencia biográfica y laboral anterior juega un papel determinante en la valoración de las vivencias actuales y en la forma de estructurar las representaciones del presente. La trayectoria vital, el origen social y la procedencia geográfica no sólo generan desigualdades en las oportunidades reales de acceso a todo tipo de recursos, sino que también implican diferencias en la percepción que se tiene de la realidad, en la definición de objetivos vitales y profesionales, y en la elaboración de las estrategias destinadas a conseguirlos. Ser extranjera o autóctona, haber tenido experiencias laborales previas o no, vivir como salida normal o degradante el trabajar como empleada de hogar, etc., son ejes de análisis que permitirán un acercamiento más adecuado a la complejidad y a la diversidad existente dentro del colectivo de las empleadas de hogar. No obstante, todas las empleadas de hogar están unidas por un rasgo común: dicha forma de empleo es, por distintas razones, la mejor o casi única opción real de empleo retribuido.

Para captar el sistema de representaciones ideológicas en el grupo de las empleadoras se optó por el grupo de discusión. La decisión de utilizar esta técnica de investigación se tomó teniendo en cuenta que, por su propia configuración, permite acceder no sólo al conocimiento de las distintas experiencias, sino también, y sobre todo, al sistema de representaciones a partir del cual se organizan, construyen y articulan los diferentes discursos sobre los problemas de conciliación⁴ y sobre el papel que desempeñan, en este contexto, las empleadas de hogar. En la configuración de los dos grupos de discusión se tomó como

4 Sobre los cambios en el significado de la «conciliación» en las políticas de la U.E: Stratigaki (2004), «The cooptation of Gender Concepts in EU Policies», en *Social Policies. Spring*. Para una visión crítica de las políticas de conciliación puede consultarse: Borrás, Torns y Moreno (2007): «Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo» en *Papers 83*, UAB.

factor de homogeneidad relativa la posición social de las mujeres participantes. La situación de debate grupal hizo posible la emergencia de las distintas posiciones ideológicas de manera que, más allá de las experiencias concretas y de los límites que el sentido de lo «políticamente correcto» tiende a imponer, se entrara en la construcción del sentido social del problema que analizado y de los conflictos que lo atraviesan. Nos permitió conocer las distintas maneras socialmente disponibles para pensarlos y resolverlos, así como el conjunto de disposiciones prácticas que están en la base de la actuación de las empleadoras como demandantes y gestoras del trabajo de las empleadas de hogar.

2. El empleo de hogar: una solución insuficiente para los problemas de conciliación. Fuente y producto de desigualdad entre mujeres

El empleo de hogar es una actividad que se desarrolla, tanto desde el punto de vista práctico como simbólico, en un universo femenino. Son mujeres las que trabajan en él, llevando a cabo tareas «femeninas», y a instancias de otras mujeres de las que surge la demanda y con las que se va a establecer la relación laboral.

Empleadoras y empleadas aluden más o menos explícitamente al carácter femenino del sector. Pero el cruce de miradas hacia el marco en el que se inscribe el empleo del hogar muestra en primer lugar una clara diferencia entre ellas. Son las empleadoras las que llegan a presentar un auténtico diagnóstico del panorama en clave de género, mientras que las empleadas lo apuntan de modo fragmentario.

Las empleadas saben que su fuente de trabajo son las necesidades de las empleadoras y que, por otro lado, son sus propias responsabilidades familiares las que van a limitar su disponibilidad para ejercer determinadas tareas en determinados horarios.

Las empleadoras son plenamente conscientes de la dimensión social problemática en la que se inscribe el tema del empleo de hogar. Son conscientes, y así lo expresan, de que se trata de un problema colectivo que sigue sin estar resuelto, incluso ni siquiera correctamente planteado, en el plano social. Aunque no debería ser así, en la práctica se afronta y resuelve privadamente y entre mujeres. En este marco inscriben la interpretación de sus vivencias así como la descripción y explicación de sus problemas cotidianos y del papel que juegan en ellos las empleadas de hogar.

Llama la atención el grado de elaboración del análisis que llegan a realizar a lo largo de las discusiones de grupo. El análisis sociológico en clave de género tantas veces enunciado en el terreno académico parece haberse convertido en un discurso social ampliamente conocido y compartido por las mujeres empleadoras.

Para ellas, la situación actual es resultado de un proceso de cambio social en el que sólo han tomado parte las mujeres. La incorporación al mercado laboral ha conllevado una transformación en los principales ejes de configuración de la identidad femenina. Por un lado, las mujeres como colectivo han ido consolidando su rol laboral a través de un proceso ya dilatado en el tiempo y que se representa como sin retorno. Por otro lado, la mayoría no han querido renunciar a la vida familiar o personal. Pero la concepción de su rol familiar ha cambiado profundamente en las mujeres, y viven con malestar e indignación una desigualdad de género que se ha hecho ahora mucho más evidente. La actitud de los hombres no ha variado de modo realmente significativo. En el mejor de los casos lo máximo que se consigue es la colaboración de la pareja. Pero aunque los hombres lleguen a realizar muchas tareas, persisten en su «actitud de peón» (Simón:1999): ejecutan órdenes o responden indicaciones, pero siguen sin tomar la iniciativa. Esto irrita a las mujeres en su relación concreta, pero, como además se lo representan como algo profundamente arraigado en la «mentalidad masculina», cunde el desánimo ante el futuro. Se percibe como un bloqueo de género que imposibilita el «paso decisivo».

El diagnóstico, absolutamente compartido, es el de «ceguera masculina» ante las necesidades cotidianas del entorno familiar. Una ceguera interesada y que tiene mucho que ver no sólo con su proceso concreto de socialización, sino también y sobre todo con el estancamiento del código de género masculino. Son incapaces de ver otras necesidades que no sean las suyas, no están programados para pensar en ello y por eso no les nace tomar iniciativas.

...he discutido cantidad de veces con mi pareja, con mi marido, es que tú te levantas, cualquier hombre, te levantas, te duchas y te vas, yo también me levanto, me ducho y me voy, pero no me voy igual, me voy con el tarro de otra manera... [Clase Social Media-Media Baja (723:728)]

El hecho de que las mujeres hayan podido incorporar el rol laboral sin perder su capacidad de atender y gestionar sus necesidades y las de su entorno es valorado muy positivamente como signo de una mayor evolución, en comparación con los hombres y con la sociedad en general. Inicialmente se representa con cierta ambigüedad, derivada de la carga cotidiana que conlleva y de la clara relación que establecen entre su disposición y la incapacidad de sus parejas. En algunos momentos se plantea incluso en términos de culpa o responsabilidad de las mujeres en «la ceguera» de los hombres, pero este análisis es rápidamente contestado y la ambigüedad disuelta al percibir que la solución no pasa por que las mujeres «hagan como los hombres», sino justamente todo lo contrario:

- yo como has dicho antes la sensación es de que las personas de mi generación, más o menos nos hemos equivocado, porque hemos asumido doble trabajo, el de mi casa y el de fuera...

- yo no creo que me haya equivocado, creo que se han equivocado ellos... Todas: (risas)...

- hemos jugado con unas cartas horribles...

- yo pienso también que la mujer ha evolucionado mucho más que el hombre, el hombre se ha quedado atascado totalmente, por eso la mujer avanzamos más...

- en poco tiempo mucho...

- por eso de la sociedad que no avanza como nosotras hemos ido avanzando... [Clase Social Media-Media Baja (1856:1815)].

En el plano familiar su disposición les comporta sobrecarga, tanto física como emocional y el problema no es sólo que su pareja no la comparta sino que además suele pasar a formar parte de la misma. Las metáforas de las cargas familiares son enormemente ilustrativas. Reflejan una autoimagen de identidad ampliada, que incluye a los otros con los que están vinculados afectivamente: mujeres con «apéndices» o mujeres con una «mochilita» a cuestas. Los otros forman parte de ellas y actúan como lastre en la vivencia del tiempo cotidiano y también en su progresión laboral.

- ...yo siempre decía ya sé que sois tres, tengo dos hijos, pero ya sé que sois tres, para todo...

- los apéndices... [Clase Social Media-Media Baja (777:780)]

En este contexto, las empleadas de hogar ocupan un lugar importante, casi central, en el sistema de representaciones. Por un lado, porque la posibilidad de disponer de ellas es considerada como condición indispensable para poder desempeñar una actividad laboral. Son el principal recurso para colmar parte del vacío que ellas han dejado al integrarse en el mercado laboral y que no ha sido cubierto por la corresponsabilidad de los varones, ni por el sector público, ni por la organización laboral que sigue apartando la vista de las necesidades reproductivas de los trabajadores y las trabajadoras. Por otro lado, porque al identificarlas como mujeres trabajadoras, y como tales, sometidas al mismo conflicto de género, aunque en peor situación y con menos recursos, emerge con mayor fuerza aún la percepción como problema colectivo que demanda respuestas sociales. Empleadoras y empleadas están unidas, en tanto que mujeres por la desigualdad de género; y están separadas por la desigualdad social. Tienen en común la doble asignación de responsabilidades en el ámbito laboral y en el familiar y los problemas de conciliación entre ambas asignaciones. Pero su situación no sólo es muy distinta sino que está íntimamente

relacionada. La solución mediante la utilización de empleadas de hogar significa encerrar el problema de conciliación en un círculo femenino y deja a un eslabón de la cadena –las empleadas– sin solución alguna.

...nosotras tenemos unas situaciones económicas, cuanto menos estables y podemos tener una asistenta, podemos disponer, con mejor, o peor suerte, o dependiendo de épocas, de gente que venga a casa, que se haga cargo de nuestros hijos y que es la garantía de que nosotras podamos salir a trabajar, así de claro, pero continúa habiendo muchísima gente, que está en otra situación social, que tiene las mismas necesidades de salir a trabajar... [Clase Social Media Alta (864:875)]

Ellas, con todos sus problemas, se reconocen privilegiadas y plantean la necesidad de abordar el problema en términos colectivos, con medidas sociales públicas, fuera del ámbito mercantil y al alcance de todas las personas.

...¿por qué tenemos que estar siempre pensando en pagar?, ¿por qué no se puede pensar en que hay situaciones que se tienen que aliviar de manera, en un ámbito social para el que tiene y para el que no tiene?... [Clase Social Media Alta(1438:1443)]

La claridad con la que las mujeres empleadoras perciben la desigualdad de género como uno de los factores clave a la hora de explicar por qué son las mujeres y no los hombres los que tienen problemas de conciliación, hace que se identifiquen con las empleadas de hogar y actúa como fuente de empatía y complicidad. Pero esta identificación resulta parcial puesto que, con la misma nitidez, perciben la desigualdad que existe entre ellas y las empleadas. La identidad de necesidades es, como veremos más adelante, fuente de conflictos potenciales, y la asimetría en la relación hace que los resultados de la negociación y/o el enfrentamiento se resuelva siempre a favor de la empleadora. Por muy sensibles que se muestren a los problemas de las empleadas las buenas soluciones son escasas cuando no imposibles.

2.1. El significado del empleo de hogar para las empleadoras

La ayuda doméstica remunerada es una de las principales estrategias que ponen en marcha las mujeres que se lo pueden permitir para hacer frente a las dificultades de compaginar la vida familiar con la actividad laboral (Carrasco y Rodríguez: 1999; Garrido y Gil Calvo: 1993; Tobío: 2005). Resulta imprescindible dada la situación actual y esta perspectiva, la del reconocimiento de la función que realizan las empleadas de hogar facilitándoles la conciliación, es la

que les lleva a hacer una valoración más elevada del trabajo de las empleadas de hogar. Con todo, el grado de intensidad con el que viven la conveniencia o la necesidad de recurrir a ellas está estrechamente relacionado con la etapa del ciclo vital en la que se encuentran y también con la posición social.

El colectivo de empleadoras no es homogéneo, ni desde el punto de vista socioeconómico ni desde el punto de vista actitudinal. Las mujeres de clase alta provienen con frecuencia de familias que han contado tradicionalmente con servicio doméstico, o bien, al acceder a esta posición han incorporado rápidamente lo que es en ella una práctica generalizada. Para ellas se da por descontado el empleo de ayuda doméstica remunerada y su cuantía y tipología está asociada a las necesidades que se les plantean en cada etapa de su vida, pero sobre una base de ayuda permanente.

En las otras posiciones sociales la utilización del recurso puede ser no permanente y puede además variar según el momento, la urgencia de las necesidades, y la coyuntura económica de la familia. Aunque cada vez está más generalizada la búsqueda de ayuda para la realización de las tareas de la casa, ésta se considera en cierto modo prescindible. Su representación puede oscilar entre ser un lujo y un derecho, merecido o tolerable, dada su condición de trabajadoras y la falta de implicación de sus parejas. Insisten en la racionalidad de su decisión, ya que lo presentan como el establecimiento de un orden de prioridades y, aunque tengan que hacer auténticos malabarismos con la economía familiar, se apresuran a afirmar que lo consideran «el dinero mejor gastado».

...me organicé yo, en cuestión de prioridades de gastarme en eso y quitar de otros sitios...

- quitarte de un sitio, pero eso es orden de prioridad...

- eso lo tengo clarísimo, si tengo que hacer una paella con alas de pollo en vez de con pechugas la haré, pero la señora de la limpieza no se va, lo tengo clarísimo...

- imposible... [Clase Social Media-Media Baja(1038:1058)].

La necesidad se vuelve urgente y la ayuda imprescindible cuando hay niños y niñas pequeñas. De hecho son muchas las que comienzan a utilizar el servicio doméstico en este momento de su vida. En un marco en el que los servicios sociales son escasos e insuficientes y los abuelos y abuelas o no están disponibles o se considera en cierto modo ilegítimo y censurable el volcar en ellos toda la carga, consideran que, a poco que se lo puedan permitir, es el mejor recurso que pueden utilizar.

Pero no hay nada comparable al panorama que se les viene encima cuando sus padres comienzan a requerir cuidados, iniciando un rápido proceso hacia la

dependencia total. Incluso las mujeres que consiguieron superar la etapa de crianza de los niños y niñas sin ayuda remunerada, incluso las mujeres que no desempeñan una actividad laboral o ésta no es muy exigente en tiempo y dedicación, se ven abocadas con angustia a la búsqueda de soluciones.

2.2. El significado del empleo de hogar para las empleadas

Se trata de un empleo que en el imaginario colectivo sigue arrastrando una asociación con la servidumbre, con lo que representaba trabajar como sirvienta o ser la criada: ser tratada como una subordinada, obedecer ordenes, estar sujeta a unas condiciones derivadas de la discrecionalidad de quien contrata. También son conscientes de ser necesarias para otras mujeres que sin su ayuda no podrían salir a trabajar o disfrutar de tiempo para otras actividades.

...la gente nunca te va a valorar (...) es uno de los trabajos más bajos que puede haber y creo que mucha gente está equivocada (...) porque si yo (...) voy a quitarle la mierda de delante para que puedan entrar ellos, que nos dieran un poquito de importancia (...) estamos muy quemadas (...) es que para la gente esto, este trabajo es una basura... [Empleada inmigrante 20 (644-689)]

Los universos simbólicos y vitales que envuelven el trabajo como empleadas de hogar de las inmigrantes y de las españolas son muy diferentes. Sin embargo, hay un rasgo común entre ambos grupos y es que, por distintas razones, son mujeres con pocas posibilidades de conseguir empleo en otros sectores. Después, en el interior de cada uno de esos grupos, las diversas formas de relación con el empleo y con el tipo de tareas que se realizan permiten establecer una tipología de empleadas que, a su vez, posibilita la interpretación y el análisis de los discursos acerca de sus experiencias laborales y vitales.

Para las trabajadoras inmigrantes, sobre todo en el momento de su llegada, conseguir un trabajo como empleada del hogar es casi la única forma de cumplir su objetivo económico y, lo que es casi más importante cuando llegan solas, conseguir trabajar como internas supone tener techo y comida. Pero no es sólo eso; también implica la forma de entrar en contacto con la sociedad española y, por las interacciones personales que conlleva la relación con la familia empleadora, suele ser la vía para iniciar su proceso de regulación.

Las trabajadoras inmigrantes vienen, mayoritariamente, atraídas por las diferencias salariales existentes entre sus países de origen y el receptor. Conseguir mejores salarios para poder llevar a cabo proyectos de carácter

personal o familiar es su prioridad, aunque sea realizando tareas socialmente devaluadas y que, con anterioridad, nunca han realizado como asalariadas.

...es un cambio, es un trabajo digno el de empleada de hogar (...) pero estás acostumbrada a un status social y de pronto verte transformada (...) de maestra a ponerme el uniforme de empleada...[Empleada Inmigrante 6 (5:14)]

Sus trayectorias laborales en la inmigración suelen pasar por distintas fases en las que, en función de sus preferencias y sus posibilidades, se van moviendo casi siempre dentro del sector. Las mujeres que vienen solas con mayor frecuencia aceptan trabajar como internas, posteriormente, si se produce la reagrupación familiar, limitan sus horarios de trabajo para atender las necesidades de su propia familia.

Abandonar la situación de internas no sólo se produce por la llegada de la familia. Estar en una casa en régimen de interna, si bien a la llegada puede dar la sensación de refugio, con posterioridad resulta insoportable: jornadas interminables, trabajo agotador, obligaciones poco definidas y demasiadas implicaciones emotivas. Señalan cómo acaban sintiendo que no tienen vida propia fuera del trabajo y que necesitan sentirse personas con un presente y un pasado que vaya más allá de esa actividad. A la larga el refugio se convierte en una cárcel –y no precisamente de oro– y buscan otras formas de empleo.

...lo que pasa es que estar de interna te corta toda tu vida, es como estar de esclavo y es horrible, pero bueno te sirve para ahorrar, no pagas casa ni comida y tienes que aguantar muchas cosas... [Empleada Inmigrante 12 (7:22)]

Las salidas del empleo doméstico son poco factibles. En ese sentido hablamos de trayectorias laborales estancadas, se puede cambiar el tipo de jornada o de tareas pero, incluso cuando se tienen credenciales académicas elevadas, abrirse paso compitiendo con las españolas para conseguir puestos de trabajo más adecuados a su formación, les resulta un proceso dilatado en el tiempo y especialmente complicado.

En este contexto, la forma en que conciben lo que puede considerarse una mejora en su situación pasa por mejorar las condiciones –tener contrato, recibir un salario más justo–, trabajar menos horas y en las tareas preferidas, y, de forma muy destacable, recibir mejor trato como personas.

Otra de las quejas más frecuentes entre las entrevistadas es la escasa valoración social de sus tareas, de la función que cumplen para las familias y las mujeres. En el caso de las tareas de cuidados de niños pero, muy especialmen-

te, de los ancianos, son conscientes de que están cubriendo funciones que han abandonado los familiares y que, además, están facilitando a las otras mujeres que puedan salir a trabajar. Las exigencias de estas tareas traspasan el ámbito de las relaciones meramente laborales, están cargadas de implicaciones afectivas. El desgaste que produce esta fuerte implicación afectiva cuando se trata del cuidado de ancianos genera, en algunas cuidadoras, ansiedad y tristeza ante la presencia continuada del deterioro propio de la vejez y de la enfermedad y hacen especialmente necesario el cambio de actividad.

...yo...cuando salía en mi día libre...salía a dormir todo el día, para recuperar y poder seguir al día siguiente, son trabajos que te quitan y te restan vida y yo creo que estas personas deberían estar mejor remuneradas, mejor valoradas...tener los mismos beneficios que los demás trabajadores, ...están ayudando a que, una determinada persona que no tiene con quien dejar a su familia, pues vaya también a ocupar su puesto de trabajo. [Empleada inmigrante...(127:143)]

La presencia de trabajadoras extranjeras en situaciones de irregularidad es tolerada, incluso podría pensarse que fomentada, por nuestra sociedad. Están cumpliendo una función necesaria, están cubriendo un hueco que progresivamente están abandonando las mujeres españolas: el trabajo doméstico y las tareas relacionadas con el cuidado de personas dependientes. Ese hueco que no ha cubierto ni la coparticipación de los varones ni el sector público, ha sido colmado con la importación de trabajadoras procedentes de países azotados por las crisis provocadas por las reestructuraciones de las relaciones económicas internacionales.

Necesitadas pero recibidas con imágenes preconcebidas, con estereotipos acerca de las razones que les mueven a emigrar, sobre sus características culturales y sus habilidades laborales «siempre a prueba». Las empleadas españolas se quejan de competencia desleal pero se muestran comprensivas con las razones que les llevan a «venderse más» barato. Esa tolerancia no está exenta de una visión estereotipada que les permite contemplarlas con cierto aire de superioridad, especialmente cuando juzgan a las centroamericanas y a las rumanas: son más pobres, más atrasadas, más lentas, limpian peor, son menos responsables, etc. Pero también: son cariñosas y, sobre todo, «no se estresan nunca». En el caso de la emigración procedente de los países del Este, las imágenes estereotipadas sobre las mujeres vienen marcadas por la idea de que, a pesar de las dificultades idiomáticas, sus formas de vida y sus ideas sobre limpieza son más parecidas a las españolas. Esas mismas imágenes son las que manejan las empleadoras a la hora de seleccionar para según qué tareas.

Las inmigrantes latinoamericanas se quejan de esos estereotipos que tienen los españoles sobre sus países y sus culturas.

Están equivocados...se piensan que de allá venimos porque vivimos en la tierra, que no tenemos qué comer...me decían mire acá las casas son de cemento y le digo, no, Señor, si en mi país las mismas casas son de cemento y las paredes hasta más gruesas (...) aquí dicen que allá nos estamos muriendo de hambre, que no tenemos qué ponernos, que vivimos en el lodo...pues en la sierra yo creo que sí pero en la costa no. [Empleada inmigrante 13 (131-18)]

Contrariamente a lo que se piensa, una parte muy significativa de la inmigración proviene de clases medias urbanas (las únicas que pueden conseguir el dinero para viajar) y tiene un nivel de estudios superior al de las empleadas de hogar españolas. Esta última circunstancia es especialmente destacable en el caso de las mujeres provenientes de la antigua URSS.

Las empleadas domésticas españolas, como ya se ha dicho, tienen en común con las inmigrantes la escasez de oportunidades de mercado (Carrasquer). Las razones pueden ser diferentes puesto que no tienen las desventajas que supone ser extranjero –papeles, idiomas, relaciones–, pero tienen desventajas relativas respecto a otros trabajadores autóctonos.

Respecto a sus diferencias con las inmigrantes, para empezar hay que resaltar el carácter más instrumental del trabajo que realizan: se trata de obtener unos ingresos que necesitan. Saben que se trata de una actividad que no es reconocida socialmente como un empleo «normal» y la suelen realizar bajo condiciones de empleo irregulares. Tampoco tiene, para la mayoría, esa carga simbólica positiva que rodea el empleo doméstico en el caso de algunas inmigrantes. Dentro del grupo de las empleadas españolas se pueden diferenciar tres subgrupos en función de sus perfiles y sus trayectorias. En primer lugar, podría referirse el grupo de mujeres que sólo han trabajado en ese sector y se saben con pocas posibilidades de salir de él. En segundo lugar, estarían aquellas trabajadoras que sí han tenido otros empleos que han perdido o han dejado, sobre todo, por demandas familiares. Se trata de un grupo con escasa formación o con formación obsoleta. La entrada al servicio doméstico se ha producido ante la dificultad de encontrar otro tipo de empleo o, en otros casos, por tener poca disponibilidad de tiempo al tener que atender a su propia familia. También se puede hablar de cierta resignación, acompañada en este caso de frustración, al referirnos al tercer grupo que aparece claramente delimitado: el de las jóvenes con formación media o superior que, aparentemente, podrían aspirar a otro tipo de empleo. Este grupo viene marcado por todos los rasgos que definen las trayectorias juveniles precarias. Jóvenes que no pueden aplazar la obtención de ingresos y, en un momento dado, se lanzan a «coger lo que sea de momento». En este caso, a sus desventajas sociales de partida y a unas ambiciones o expectativas limitadas, fruto de la anterior

circunstancia, se les suma las dificultades de un mercado laboral flexibilizado y precario que no les ofrece demasiadas alternativas. El riesgo de estas jóvenes es que lo que han aceptado como transitorio acabe marcando su trayectoria laboral.

3. La relación entre empleadoras y empleadas

El empleo de hogar se sitúa a caballo entre la esfera del mercado, puesto que es retribuido, y la esfera privada, ya que se realiza en un hogar familiar. Estamos ante una actividad generalmente informal con escaso grado de organización colectiva, basada en relaciones muy individualizadas en la que las referencias relevantes no son las normas legales que marcan derechos y deberes, sino normas informales que surgen de las características de la vida privada. Es una relación entre mujeres. Aunque la decisión de contratar a una empleada responde a una necesidad familiar y su coste es asumido por la pareja, son las mujeres las que se encargan de elegirla y las que gestionan el desempeño de su actividad. La relación que se establece no se limita generalmente a una mera prestación de servicios, dado que tienden a generarse lazos personales que la condicionan globalmente (Colectivo Ioé 2001: 43)

La convivencia cotidiana o periódica en el hogar de empleadas y empleadoras y el tipo de tareas encomendadas van a favorecer el establecimiento de una cierta relación afectiva que hace que la relación laboral sea ambigua y que la situación de la trabajadora dependa estrechamente del tipo de hogar que la contrate. Las competencias requeridas se mezclan con los afectos y resulta particularmente difícil, cuando no imposible, establecer el punto justo en el «trato». Se dibuja un panorama incierto y ambivalente en el que la confianza mutua pasa a ser, obligadamente, el elemento central de la relación.

Para las empleadoras la contratación de una empleada de hogar implica la entrada de otra persona en el espacio privado propio, en los secretos de la convivencia familiar. Una persona a la que en la mayoría de ocasiones no conocen o de la que tienen pocas referencias. Se ven obligadas a depositar en ella su confianza prácticamente desde el primer momento ya que no van a estar presentes durante la mayor parte del tiempo en el que la empleada va a desempeñar su trabajo. Este depósito se condensa significativamente en la expresión «es que le doy mis llaves». No es que le dé las llaves de su casa sino que, en cierto modo, le da su «lugar». Su espacio se cede junto con su manera de hacer las cosas, sus manías y preferencias y, en el caso de las tareas de cuidado, la relación con sus familiares más cercanos. En definitiva, supone una irrupción en su vida privada y en su espacio de intimidad.

También para las empleadas, el hecho de que les den las llaves o las dejen solas en las casas es interpretado como un gesto de confianza que mejora su autoestima.

Las referencias se vuelven fundamentales para aliviar este problema, ya que proporciona alguna base sobre la que asentar la confianza. La percepción de la situación actual del mercado de trabajo del hogar dificulta el proceso. Las empleadoras establecen una clara distinción entre antes y ahora. Idealizando quizá un poco el pasado, ya que hablan desde su problema presente, evocan una situación en la que la confianza en la empleada estaba casi garantizada por la cercanía en distintos grados –mujeres del barrio, del pueblo, españolas.

La sustitución de las españolas por las extranjeras en la representación central de quienes son ahora las empleadas de hogar, y la gran movilidad y rotación de trabajadoras que se produce, ha hecho que el problema de la confianza cobre aún mayor importancia. El hecho de que sean extranjeras las aleja en términos culturales, y la sensación de meter una extraña en su casa aumenta.

En términos generales a las empleadoras les resulta molesto encargarse de la organización, control y supervisión del trabajo de la empleada cuando se trata de tareas de limpieza. El hecho de que la mayor parte del trabajo de la empleada se desarrolle en ausencia de la empleadora supone dar a las trabajadoras un gran margen de libertad y ejercer sobre ellas un escaso control. Por un lado significa asumir un riesgo que sólo queda atenuado por la confianza que tengan en la empleada, pero por otro lado resulta cómodo para las empleadoras.

Uno de los motivos de esta resistencia a ejercer por parte de las empleadoras un papel activo en la gestión deriva de que se vive como una carga derivada de la división sexual del trabajo. Les molesta que les corresponda a ellas en exclusiva y que sus parejas se desentiendan. Supone una carga mental de la que no consiguen librarse.

...por mucha persona que tengas en tu casa, trabajar, viajar, estar pendiente de lo que le tienes que decir a la señora, todas las cosas que no te hace la señora, que tienes que estar...esa dispersión de tantas cosas a mí se me hace no pesado, agotador, qué quieres que te diga. Yo hay días que estoy que me muero, no es cansancio físico, es un cansancio de agotamiento...mental... [Clase Social Media Alta (111:119)]

Otro motivo aducido es que no saben y no les gusta mandar. Por debajo de esta actitud y expresión discurre la ambigüedad con la que establecen la relación con la empleada. No es, como en el pasado una relación de servidumbre, pero tampoco es una relación entre iguales.

...yo en ese sentido tampoco sé, a lo mejor, como diría mi madre tampoco sé mandar... [Clase Social Media Alta (690:692)].

- a veces te planteas es que no sé cómo decirle esto, es que, bueno a veces les dices las cosas corriendo para salir, porque yo personalmente no sé mandar mucho y te sabe mal...

- a mí me fastidia horrores...[Clase Social Media Alta (1177:1183)]

El establecimiento de una relación personal con la empleada, que la aleja de la estrictamente laboral, resulta ineludible en el empleo de hogar (Cortina, 2000: 59). La implicación personal comporta aspectos muy positivos, pero hay otros que producen abierta incomodidad en las empleadoras.

El conocimiento directo de la precariedad en la que muchas empleadas viven y trabajan lleva a las empleadoras a pensar que deben preocuparse por ellas. Ello se traduce, por ejemplo, en algo tan básico como preguntarse dónde comen y si tienen tiempo y espacio para satisfacer algunas necesidades tan elementales como ésta. La respuesta generalizada de las empleadas suele ser, tal y como reconocen unánimemente las empleadoras, la de no aceptar los ofrecimientos que les hacen. Esto genera cierta desorientación y malestar.

La versión que dan las empleadas refleja una gran disparidad de actitudes por parte de las empleadoras. Junto al reconocimiento del buen trato recibido en algunos hogares, no faltan referencias a desconfianzas, explotación y abuso por parte de las empleadoras.

En la misma línea se sitúa la preocupación por intentar compensar en alguna medida la soledad y el vacío afectivo en el que viven, sobre todo, las trabajadoras inmigrantes que han dejado a su familia en el lugar de origen:

...el primer año le di dinero, pero luego, me di cuenta que estaba muy aislada, muy desarraigada vamos, entonces este año nada, le hice regalo de Navidad, el árbol y todo y eso le resultó satisfactorio, vamos le llenó muchísimo, entonces es gente que también hay que entender su situación aquí, es fatal, su situación personal, yo las veo mal... [Clase Social Media-Media Baja (502:508)]

La relación afectiva que encuentran en ciertas familias les hace reconocer a algunas empleadas que están volcando sobre las personas que cuidan aquí los afectos que no pueden demostrar a los suyos.

...porque al no tener yo aquí a mis hijos, pues me volqué de lleno a estas criaturas y no me importaba no salir, ni nada...[Empleada Inmigrante (7:21)]

Pero los problemas de indefinición de la relación y la dificultad de encontrar el trato adecuado presentan diferencias notables según la posición social de las empleadoras. Los viven con mayor intensidad las mujeres de clase media y media baja. Mujeres que probablemente son en su familia la primera generación que dispone de ayuda doméstica remunerada o, por lo menos que no han dispuesto de servicio doméstico tradicional en su familia de origen. Son las que reivindican con mayor insistencia una «profesionalización» de este tipo de trabajo y que aluden a ella ante cualquier conflicto, duda o sensación de ambivalencia en la relación.

Nos encontramos ante una actividad que habitualmente presenta una dominación simbólica entre empleadora-empleada ya que continúa teniendo en el fondo un substrato de relación de servidumbre precapitalista (Catarino et al, 2000: 200). De hecho, sólo recientemente se ha intentado sacar del Régimen Especial y asimilar a las relaciones laborales «normales».

La profesionalización adquiere en este contexto un significado de igualdad, de no subordinación por parte de la empleada, de modo que incluso la particularidad de la relación con la empleada concreta pueda moverse en este terreno: el de la relación entre personas –por oposición a la de señora/criada. Estas dificultades en la relación se agudizan en el caso de disponer de una trabajadora interna.

-...pero es que el caso de mi madre es que es interna, entonces es otra movida...

- ah, eso es mucho más complicado, porque interna sí, porque dormiré allí, comerá allí, la convivencia es muy diferente a lo mejor, pero yo en mi caso no, porque viene por horas... [Clase Social Media-Media Baja (123:127)]

Para las mujeres de clase alta las relaciones con las empleadas resultan menos ambiguas. Presentan una disposición derivada de su herencia cultural al provenir de familias en las que se contaba con servicio doméstico. Aun así se ven afectadas por los cambios sociales que se han experimentado. Hay un antes y un ahora en el servicio doméstico.

...y hay situaciones que no... son tan estables como antes, ni tan evidentes, ni tan claras, esas cosas han cambiado un montón, o sea la asistenta que yo tengo le dice a mi marido, me bajas el aspirador, si eso se lo hubiera dicho a mi madre, bueno pues se hubiera armado y eso hoy tampoco es... [Clase Social Media Alta (2165:2171)]

Antes las cosas «estaban más claras», los sirvientes eran «como de la familia», una familia acomodada en la que el servicio ocupa su lugar y las normas de comportamiento estaban definidas tácita y tradicionalmente por la

institución del servicio doméstico. La circulación de los afectos también discurría por canales conocidos. El trato correcto por ambas partes quedaba establecido y cada una desempeñaba su papel con menos ambigüedad. Ahora las cosas son diferentes y no todas las empleadoras de clase alta los viven por igual. Las diferencias se vinculan a factores de tipo ideológico. Así, mientras las hay que minimizan la importancia de los cambios y viven su relación con el servicio doméstico con relativa comodidad:

...yo creo que es un poco de educación, si tú has estado acostumbrado a que siempre en tu casa ha habido una interna, cuando tú te vas, te vas y creas tu casa, a lo mejor aunque no la necesites todo el día, pero te ha parecido normal el tener otra persona externa en casa, que no es de tu familia, porque a mí todo el mundo me dice es que tener una interna es como tener un intruso metido en casa, pues yo no tengo esa sensación, en mi casa siempre ha habido una señora y yo no tengo la sensación...[Clase Social Media Alta (1975:1983)]

Otro sector, de talante podríamos decir más democrático, muestra su rechazo a las relaciones de servidumbre, aunque haya formado parte de su herencia cultural.

...nosotras hemos tenido interna en casa cuando hemos sido pequeñas.. y llega un momento en el que vas creciendo y entonces cambió la historia por una externa, precisamente porque, o sea pero que yo lo he vivido y sin embargo yo no lo haría, primero porque no tengo la casa de mis padres, pero sobre todo es que veo que los funcionamientos son de otra manera hoy en día... ..antes eran de otra manera, se asocia todo mucho, que me parece muy bien además, entonces eso te hace que te posiciones de otra manera y que tampoco, ni te encuentres cómoda tú por tu intimidad, ni te guste tener a la persona ahí, sirviéndote todo el día, no sé como decirlo... [Clase Social Media Alta (2027:2044)]

4. El empleo de hogar y la desigualdad entre mujeres

El marco de informalidad en el que habitualmente se desarrolla el trabajo doméstico remunerado, la ausencia de regulación formal de los derechos y deberes de las empleadas y el carácter indispensable que tiene para las empleadoras, sobre todo cuando se trata de tareas de cuidado, configura un escenario marcado por la desigualdad de poder real y simbólico y en el que los conflictos están abonados. De hecho, la excelencia del trabajo de la empleada –no fallar nunca, ser puntual, responsable y atenta...– requiere colocar, no sólo en un

lugar secundario sino absolutamente subordinado, todas las responsabilidades familiares propias.

Cuando las empleadoras analizan sus problemas de conciliación y el gran papel que en él juegan las empleadas de hogar, emerge la empatía al tiempo que la conciencia de la desigualdad que las separa. En tanto que mujeres trabajadoras, las empleadas con familia, tienen «el mismo» problema que ellas.

...exactamente el mismo, exactamente el mismo, pienso yo, vamos, a mí me paga por hacer un trabajo y a ella le pagan por hacer otro... [Clase Social Media-Media Baja (1523:1529)]

Pero la situación no es, obviamente, la misma. Por un lado porque el nivel económico de las empleadas difícilmente podría permitir la contratación de ayuda; en este sentido su problema sería parecido al de mujeres con pocos ingresos que trabajan en otros sectores. Pero, por otro lado, resulta además que el planteamiento de la hipótesis de la contratación como recurso para la conciliación es absurdo, ya que las remite a ellas mismas y a su trabajo remunerado.

...tienen más problemas que nosotras, muchísimos más, porque nosotras podemos tener el lujo, nos podemos permitir el lujo de contratar y ellas no, son mujeres trabajadoras, pero... [Clase Social Media-Media Baja (1552:1557)]

El principal problema de conciliación que se plantea a las empleadas de hogar es el del cuidado de sus propios hijos e hijas y las dificultades que puede suponer para ello su jornada laboral, tanto por su extensión, como por su coincidencia con las franjas horarias en que requieren más atención –entrada y salida del colegio, comidas, etc. En algunos casos, las trabajadoras no tienen con quien dejar a sus hijos e hijas y esto condicionará en gran manera sus posibilidades de acceder a un empleo o, al menos, de hacerlo en determinados horarios. Por tanto, estas trabajadoras tratarán de seleccionar –como entrada en el empleo de hogar o como mejora dentro de él– aquellas ofertas que les permitan cuidar a sus hijos e hijas. Así, el trabajo como internas será particularmente rechazado, dado que imposibilita totalmente la conciliación.

Me ha dicho que le ha gustado eso, ahora veremos a ver el tema del niño porque, claro, es de 8 a 4 de la tarde, me ha dicho. O a ver si los sábados y domingos se entra de 9 a 5 de la tarde. Y lo tengo duro, porque ¿con quién voy a dejar a mi hijo? [Empleada inmigrante 2 (394:400)]

Las trabajadoras con responsabilidades familiares intentarán, por tanto, encontrar empleos que les permitan compatibilizarlos con las mismas. Buscarán, así, ofertas que les den un cierto margen de flexibilidad, que les dejen libres las franjas horarias que para ellas resultan más problemáticas o que les permitan algunos días libres. Con estos condicionantes, lógicamente, encontrar empleo resulta bastante complicado, sobre todo si lo que se busca es una cierta estabilidad. En este sentido, la opción del trabajo por horas puede permitir una mayor adaptación a las propias necesidades, pero resulta más irregular y estresante.

Sin embargo, esta conciliación a menudo no es posible, ya que no se les ofrecen esos empleos que les permitan compatibilizar las demandas de las empleadoras con sus necesidades. Cosa bastante lógica, por otra parte, si tenemos en cuenta que buena parte de las posibilidades de empleo se relacionan precisamente con el cuidado de niños y niñas, lo que inevitablemente lleva a la coincidencia de horarios. Enfrentadas, pues, a esta disyuntiva, la solución recae sobre las propias trabajadoras: abandonando el empleo o buscando alternativas que resuelvan su conciliación. Las respuestas de las trabajadoras diferirán en función de factores como la necesidad de la obtención de ingresos y la posibilidad de acceder a empleos alternativos o la existencia de redes de apoyo que les ayuden a resolver sus cargas familiares. Así, las empleadas de hogar españolas que cuentan con otros ingresos familiares, ante la necesidad de cuidar de sus hijos e hijas, optarán frecuentemente por abandonar su empleo o por trabajar menos horas, ya que consideran su salario como una fuente complementaria de renta.

Ahora bien, cuando no resulta sencillo encontrar estos empleos que les permitan un mayor margen de flexibilidad, muchas trabajadoras se ven abocadas a dejar sus necesidades de conciliación en un segundo plano, sobre todo si el salario que obtienen es su único o principal ingreso, esta opción no deja de tener costes importantes para las trabajadoras. Relegar a un segundo plano su vida familiar y, sobre todo, quitar tiempo al cuidado de los propios hijos e hijas, crea en ellas sentimientos de culpa. Aunque, por un lado, son conscientes –particularmente en el caso de las inmigrantes– de que el salario que ganan les permite sacar a los hijos e hijas adelante, por otro, se sienten mal por no poder atenderlos/as más o por haberse perdido su infancia.

Es que verse sola, afrontar la vida sola, es muy duro (...). No deja de ser una la del servicio, es una persona ajena; pero hay que ver el lado bueno de la vida: en este caso, gano, trabajo, gano, puedo llevar la vida de mis hijos, es muy duro y ellos están aquí pues también viéndolo, lo duro (...). Todo eso es frustraste, es muy duro y el trabajo que ya no estoy en la casa, antes pasaba todo el día y noche, sólo nos veíamos los fines de semanas, horas. [Empleada inmigrante 11 (707:723)]

A falta de otras alternativas, si no hay con quien dejar los hijos o hijas, los/as llevan con ellas al trabajo. Una solución que no acaba de resolver bien el cuidado de los hijos e hijas y que además puede generar conflictos con las empleadoras.

Para las empleadas de hogar, como para tantas otras trabajadoras, la llamada doble jornada es una realidad que, en este caso, tiene la particularidad de la identidad de tareas. Enfrentarse en soledad al trabajo reproductivo les hace priorizar las tareas referidas a los cuidados, dejando en un segundo plano las tareas del hogar para las que se vuelven menos exigentes.

En otras ocasiones, el cuidado de los hijos e hijas se resuelve gracias a la propia red afectiva. Familia y amigas juegan aquí un papel esencial. En este sentido, existen diferencias significativas respecto a quién constituye esta red de apoyo para unas u otras trabajadoras. Así, para las españolas, la ayuda principal proviene de la propia familia, jugando un papel destacado nuevamente otras mujeres: las abuelas, las cuñadas, las hermanas..., y en algunos casos también los propios hijos e hijas de las trabajadoras.

En el caso de las trabajadoras inmigrantes, la red afectiva se compone fundamentalmente por la familia en el país de origen –habitualmente los hijos e hijas quedan allá al cuidado de familiares o vecindario, al menos al inicio del proceso migratorio de la madre– y por amigas (compatriotas) con las que establecen sistemas de ayuda mutua.

En última instancia son las trabajadoras más vulnerables del sector y, por tanto, con menor poder social de negociación –especialmente las inmigrantes recién llegadas con sus familias en el país de origen– quienes deben asumir los trabajos que de ningún modo permiten la conciliación de la vida familiar-privada con los imperativos laborales. El caso más claro es el de las trabajadoras internas, sin vida propia y con horarios antisociales. Constituyen, por tanto, el último eslabón sobre el que recae un problema de carácter colectivo pendiente de resolver. De esta manera, las diferencias de clase se suman a las de su condición de extranjera.

Una cuestión fundamental para determinar cómo se resuelven las necesidades de conciliación entre la vida laboral y familiar de las empleadas de hogar es la actitud que ante las mismas adoptan las empleadoras. En este sentido, la respuesta que den a las solicitudes de cambio o flexibilización de la jornada laboral o a algunas soluciones utilizadas por las trabajadoras –como llevar a sus hijos e hijas con ellas– resultará clave para facilitar o dificultar dicha conciliación.

En términos generales, la identificación como mujeres trabajadoras que comparten problemas análogos aunque desde distinta posición, lleva a las empleadoras a plantearse, casi como cuestión de justicia, el mantener una actitud flexible con las empleadas y sus problemas de conciliación. Algo así como un pacto de solidaridad –también interesada– por el que se «amoldan

mutuamente». Haciendo un juego de palabras se podría hablar de una conciliación de segundo grado: la conciliación de los problemas de conciliación de las empleadoras y de las empleadas.

-...la chica que tengo yo sí que es española y tiene los mismos problemas, como tú decías, siempre me cambia el día ochenta veces, los dos días, que iré mañana no, que iré pasao, que tengo que llevar a la niña, que echa mano de su madre, la niña tiene 8 años y tiene los problemas que tenía yo, ella los solventa, porque los cambia, mira, ¿no te importa que vaya por la tarde?, porque tengo que llevarla al médico y tal, o sea, como a mí ahora no me importa...

- la actitud es flexible...

- sí, claro, con la mía personalmente sí...

- yo creo que nos amoldamos entre las dos. [Clase Social Media-Media Baja (1601:1616)]

Incluso las posturas que reconocen adoptar una reacción negativa ante estas situaciones, no pueden, en el contexto del debate del grupo, dar argumentos para justificarla, y ceden en cierto modo en su posición aunque sólo sea para evitar males mayores, como que la empleada se vaya.

Pero aunque la empatía sea máxima, la flexibilidad sólo es posible cuando el tipo de tareas que realizan las empleadas permite el ajuste. En las tareas de la casa resulta relativamente fácil, pero cuando se trata de la atención y cuidado de niños y niñas o personas mayores el panorama se complica enormemente. Aparece una incompatibilidad entre las necesidades de la empleadora y las de la empleada. El marco de informalidad en el que se desarrolla la actividad de las empleadas de hogar propicia que este «conflicto de derechos» se resuelva siempre a favor de la empleadora, la parte fuerte de la relación laboral. Al final, y aunque las empleadoras lo lamenten en un sentido particular, son las trabajadoras las que deben buscar la solución: dejando el empleo o buscando vías para resolver sus problemas.

Las empleadas también hacen referencias, entre la ironía y el sarcasmo, a la ausencia de posibilidades –o derechos– para resolver sus propios problemas de conciliación recurriendo a la externalización remunerada de sus tareas reproductivas. Ellas son el último eslabón de la cadena y se han quedado solas.

Mi marido y eso, el hecho de que trabaje fuera (...) lo lleva muy mal (...). Dice que no puede ser, que va a meter alguien aquí para limpiar (risas) [Empleada española 36 (513:534)]

El fin de semana si tengo ganas limpio, si no tengo ganas lavo la cara a la casa y cuando pueda, contrato a una mujer que me lo haga, o un hombre (risas). [Empleada española 34 (447:482)]

BIBLIOGRAFÍA

- BORRÁS, Vicent; TORNOS, Teresa y MORENO, Sara (2007): «Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo» en *Papers* 83, UAB.
- CARRASCO, Cristina y RODRÍGUEZ, Arantxa (1999): «Trabajos y cuidados: hacia una reorganización social del tiempo y el trabajo» en *Revista de Trabajo Social*, nº 45.
- CATARINO, Christine y OSO, Laura (2000): «La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza», en *Papers*, nº 60. Barcelona UAB.
- COLECTIVO IOÉ (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales.
- FRAISSE, Genevieve (2006): «Los contratiempos de la emancipación de las mujeres» en *Pasajes*. Invierno 2005-2006. Publicaciones de la Universidad de Valencia.
- GARRIDO, Luis y GIL CALVO, Enrique (eds.) (1993): *Estrategias familiares*. Madrid. Alianza.
- HOCHSCHILD, Ann (2004): «Las cadenas mundiales de afecto y asistencia» en GIDDENS y HUTTON, WILL. (eds.): *En el límite: la vida en el capitalismo global*. Barcelona. Tusquets.
- JULIANO, Dolores (2000): «Mujeres estructuralmente viajeras: estereotipos y estrategias» en *Papers* 60. Barcelona UAB.
- LAGARDE, Marcela (2003): «Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción», SARE 2003. *Emakunde*. Bilbao
- PARELLA, Sonia (2003): *Mujer inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona. Anthropos.
- SASSEN, Saskia (2005): *Contra-geografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Madrid. Traficantes de Sueños.
- SEN, Amartya (2000): *Un nouveau modèle économique, développement, justice, liberté*. Paris. Odile Jacob.
- SIMÓ, Elena (1999): *Democracia vital*. Barcelona, Narcea.
- STRATIGAKI, Maria (2004): «The cooptation of Gender Concepts in EU Policies» en *Social Policies*. Spring
- TOBÍO, Constanza (2005): *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid. Cátedra.

Recibido el 15 de junio de 2008
Aceptado el 21 de septiembre de 2008
BIBLID [1132-8231 (2009)20: 99-121]

Tiempos, trabajos e identidades. Análisis comparativo entre mujeres españolas y portuguesas

Times, Jobs and Identities. A Comparative Analysis Between Spanish and Portuguese Women

RESUMEN

España y Portugal son países vecinos, han compartido similares trayectorias históricas y han vivido en el siglo XX bajo sendas dictaduras que concluyeron casi a la par. Ambos países también se han caracterizado por su catolicismo, siempre contrario a las Reformas acaecidas en Europa y que claramente influyó en su concepción tradicional de la mujer y de la familia. Pese a su cercanía en muchos aspectos, en lo que respecta a la situación laboral de las mujeres se observan unas diferencias importantes.

El objetivo de este artículo es mostrar las diferentes trayectorias laborales y familiares de las mujeres españolas y portuguesas, tratando de explicar los condicionantes que han conducido en los últimos tiempos a esta divergencia de comportamientos, produciendo un cambio anterior y más rápido en las mujeres portuguesas en lo que respecta a su incorporación al mercado laboral remunerado.

Palabras clave: Empleo, tiempo, trabajos, sistema de géneros, rol de género, estrategias.

ABSTRACT

Spain and Portugal are neighbouring countries which have shared similar historical traditions. In the 20th century, they have lived under dictatorships that ended almost at the same time. Both countries have also been characterised by Catholicism, a religion that has always been against the reforms taking place in Europe and that clearly influenced its traditional conception of woman and family. Despite the many common points that both countries share, important differences are noticed regarding the female labour situation.

The aim of this article is to show the different labour and family traditions of Spanish and Portuguese women. To achieve this, the determining factors that have recently led to this divergence of behaviour are explained. The conclusion is that the incorporation of Portuguese women into the paid labour market took place earlier and more quickly.

Key words: Employment, time, jobs, gender system, gender role, strategies.

SUMARIO:

— 1. Introducción: Organización y re-organización del sistema de géneros. — 2. Participación de las mujeres portuguesas y españolas en el mercado laboral. — 3. Trabajo doméstico, género y desigualdad. — 4. El discurso de las mujeres: conciliación de tareas y reformulación de identidades. — 5. Conclusiones: la articulación entre las viejas y las nuevas identidades.

1 Universitat Jaume I de Castellón.

2 ISCTE. Lisboa.

Introducción: organización y reorganización del sistema de géneros

El sistema de géneros³ en una sociedad organiza las posiciones, identidades y actividades de hombres y de mujeres; es, pues, el sexo *adjudicado* lo que determina, en buena parte, nuestros comportamientos y nuestros quehaceres sociales. El sistema de géneros es una construcción cultural y por ello mismo modificable, pues las culturas se definen por sus transformaciones temporales y por sus diferenciaciones espaciales. Como dice Teresa de Lauretis «El sistema de sexo-género es, a la vez, una construcción cultural y un aparato semiótico, un sistema de representación que atribuye un significado (identidad, valor, prestigio, status en la jerarquía social etc.) a los individuos» (Lauretis, 2000). Ahora bien, la autora añade que al ser una construcción subjetiva, se da la posibilidad de autodeterminación y de capacidad de acción para modificar las prácticas micro-políticas y cotidianas.

El sistema de género predominante en la sociedad occidental, experimentó una nueva manifestación con el proceso de industrialización que tuvo lugar en Europa en el siglo XIX. Con la generalización del trabajo asalariado realizado en las fábricas, alejado de las casa-taller tradicionales o de los campos de labranza, se produjo una ruptura entre el espacio doméstico, centrado en la colaboración de todos los miembros de la familia para la subsistencia de todos y todas, y el espacio laboral, alejado del hogar familiar y al que se acudía para trabajar y recibir un salario.

La reorganización del sistema de géneros se centró, entre otras cuestiones, en la división del trabajo entre los sexos: así, se adjudicó a los hombres la dedicación al trabajo en las fábricas, o fuera del hogar, por el cual obtenían un salario para mantener a la familia y se convertían en el *gana-panes* familiar, dejándose a las mujeres la responsabilidad del cuidado de la casa y de las personas que en ella habitan, quedando como *cuidadoras*, encargadas de la reproducción de la fuerza de trabajo para que ésta estuviera en buenas condiciones de producir en la industria⁴.

El término «trabajo» quedó, pues, reducido a la actividad realizada fuera de casa, en la industria u otros lugares públicos, y por la que se recibía un salario. La actividad que realizaban las mujeres en los hogares, de cuidado y reproducción de la fuerza de trabajo, no era considerado trabajo porque no estaba remunerada y por lo tanto, estaba menos valorizada.

Y así se fue reorganizando la sociedad, incluyendo a los hombres en el mercado laboral y a las mujeres en el cuidado de la casa y de las personas, o en tareas por las que no recibían salario. De esta manera, quedó asociado el

3 Sobre el debate sexo/género véase Celia Amorós y Ana de Miguel (2005).

4 Se produjo un acuerdo explícito entre los sindicatos, el Estado y los empresarios. Una vez más, son los hombres los que «pactan» sobre las mujeres.

binomio *hombre* con valor salarial y *mujer* con el de no salario. En una sociedad en la que el dinero iba adquiriendo cada vez más valor y presencia social, el status de los hombres quedaba en mejor situación que el de las mujeres, las cuales permanecían totalmente dependientes de éstos.

Esta dependencia estaba, además, sentenciada por la ley: el Código de Napoleón de 1804, consideraba al hombre-padre de familia como al administrador del patrimonio común e incluso del privativo de la mujer. Así, la mujer casada quedaba subordinada al marido siendo su situación la de una menor jurídica.

A pesar de que ni España ni Portugal despuntaron como países industriales, salvo en zonas muy concretas, el modelo de género dominante consideraba a los hombres como gana-panes y a las mujeres como cuidadoras, para ello se estableció un discurso dominante basado en la domesticidad (Ballarín, 1994), el cual ensalzaba la figura de la «mujer-ángel» o «hada del hogar», dedicada al cuidado de los demás por encima de todo; dicho discurso estaba apoyado por el incipiente sistema educativo que empezó a generalizarse a partir de mediados del siglo XIX e incluía unas enseñanzas concretas para las mujeres, todas dirigidas a hacer de ellas unas buenas «amas de casa», y por la Iglesia, con gran influencia en las zonas rurales.

Con el acelerado proceso de desarrollo y modernización que tuvo lugar en el conjunto de la economía occidental con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, las mujeres iniciaron su incorporación al mercado laboral motivadas tanto por la necesidad de mano de obra como por las exigencias del aumento en el consumo que conllevaba el sistema de producción capitalista y que hacía necesario vender los productos fabricados, por lo cual se hacía preciso el salario de las mujeres.

Ahora bien, ante este hecho se produjeron dos respuestas: o bien las mujeres dejaban de trabajar al contraer matrimonio, o con la llegada del primer hijo/a, o en caso de seguir haciéndolo, no dejaban de realizar las tareas domésticas, acontecimiento denunciado por las feministas de esas décadas como «doble explotación» o «doble jornada» (Friedan, 1983), ya que además de realizar el rol de género tradicional, ocupaban también el rol masculino, al trabajar de manera remunerada.

La denominación de la época para estas mujeres fue la de *superwoman*, en referencia a que ellas solitas desempeñaban los dos roles, ya que, por el momento, los hombres no hicieron el menor esfuerzo por adecuarse al cambio de situación y mantenían su desempeño de rol intacto. La distribución del tiempo para las mujeres había cambiado, y no en su beneficio, ya que ahora además de dedicarse al cuidado de los demás y a las tareas domésticas, tenían que dedicarse también al trabajo productivo⁵.

5 Considerado junto con el derecho al voto y la educación como los objetivos prioritarios en el feminismo de la primera ola y señalado también como objetivo prioritario por Simone de Beauvoir.

Posteriores acontecimientos, entre los que podemos citar el interés de las Naciones Unidas por la igualdad entre los géneros, la celebración de las Conferencias Mundiales de las Mujeres, la consolidación de los estudios de género denunciando las situaciones des-igualitarias e injustas, así como la progresiva receptividad por parte de los estados de legislar en esta materia y avance, lento, en la toma de conciencia de muchos hombres sobre la necesidad del cambio, ha conducido a que desde los poderes dominantes se tenga presente el objetivo de desvincular los ámbitos privado⁶, o doméstico, y público, laboral o político, de los sexos, insistiendo en compartir, en conciliar ambos aspectos; todo ello vinculado con las exigencias de una economía globalizada que demanda cada vez más productividad y más consumo.

El objetivo de este artículo es realizar un análisis sobre cómo se organizan, se concilian, los tiempos dedicados al trabajo doméstico y al remunerado en España y Portugal y las estrategias utilizadas, y conocer si estos cambios han afectado a las identidades de las mujeres. Para ello, nos referiremos en primer lugar a exponer datos estadísticos que hagan referencia a la organización y conciliación de las esferas públicas y privadas en la actual sociedad global y en segundo lugar detallaremos más información sobre cómo se realiza la reorganización de los roles de género en las familias y también, las vivencias de las mujeres ante estos cambios en sus identidades así como su posicionamiento delante del trabajo profesional y de la vida privada mediante el análisis de entrevistas realizadas a mujeres españolas y portuguesas de distintas generaciones⁷.

1.- Participación de las mujeres portuguesas y españolas en el mercado laboral

Durante la primera mitad del siglo XX, la participación de las mujeres en el mercado laboral era irrisoria. En el caso de España, la población activa femenina osciló entre el 14% y el 16% entre 1900 y 1950 (Durán, 1972). En Portugal, el Censo de 1940 registraba un 10,1% de mujeres en la población activa no agrícola, contabilizándose un 9,7% de mujeres que trabajaban en la agricultura, como trabajadoras familiares no remuneradas, subordinadas al jefe de familia o asalariadas.

6 Soledad Murillo especifica la diferencia entre «privado» y «doméstico» (Murillo, 2006) señalando que en las mujeres ambos conceptos no se diferencian.

7 Por generación se entiende «una categoría de personas de la misma edad que han vivido bajo el mismo ciclo económico y se han visto sometidas a las mismas influencias culturales, de modo que por lo general, presentan actitudes y valores similares». De ahí que para el análisis de los cambios sociales acaecidos en las últimas décadas sea interesante la comparación entre ellas.

Esta situación de clara división sexual de tareas o trabajos, comenzó a modificarse a partir de los años 60/70 del siglo pasado con el inicio del proceso de industrialización de los dos países, más apoyado políticamente en España que en Portugal, y con ello, una serie de transformaciones en las estructuras sociales y económicas. Entre ellas, se situaría la incorporación de las mujeres al mundo laboral y al sistema educativo, y posponiendo el derecho al voto y la participación política para cuando llegara la democracia.

En España, la incorporación se produjo inicialmente, por aquello de no revolucionar el sistema de géneros predominante, por parte de las mujeres solteras, las cuales abandonaban en su gran mayoría el mercado laboral cuando contraían matrimonio o tenían el primer hijo/a (Frau, 1998).

En Portugal, aún predominando el mismo sistema de géneros tradicional, el cual, tanto en este país como en España, estaba apoyado política y legalmente, además de bendecido por la Iglesia Católica, las mujeres se incorporan en mayor número al mercado laboral, tanto las solteras como las casadas. El menor desarrollo del país, reflejado en salarios más bajos, la larga duración de las guerras coloniales que mantuvo durante años a multitud de militares alejados del país, así como el proceso migratorio a centro Europa, fueron los factores más determinantes en la explicación de este fenómeno (Guerreiro, Torres e Lobo, 2007).

La diferente participación de las mujeres españolas y portuguesas en la actividad económica se refleja en la tabla y gráficos siguientes:

TABLA 1.- TASAS DE EMPLEO Y DESEMPLEO (EN %)												
	ESPAÑA				PORTUGAL				EUROPA (15)			
	1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007
TASA EMPLEO												
TOTAL	46,1	56,3	63,3	65,6	63,7	68,4	67,5	67,8	60,1	63,4	65,4	67,0
HOMBRES	62,5	71,2	75,2	76,2	73,5	76,5	73,4	73,8	70,5	72,8	73,0	74,2
MUJERES	31,7	41,3	51,2	54,7	54,4	60,5	61,7	61,9	49,7	54,1	57,8	59,7
TASA DESEMPLEO												
TOTAL	18,4	11,1	9,2	8,3	7,3	4,0	7,7	8,1	10,1	7,7	8,1	7,0
HOMBRES	14,8	7,9	7,1	6,4	6,5	3,2	6,7	6,7	8,7	6,4	7,0	6,4
MUJERES	24,6	16,0	12,2	10,9	8,2	4,9	8,7	9,7	12,0	9,3	8,9	7,8

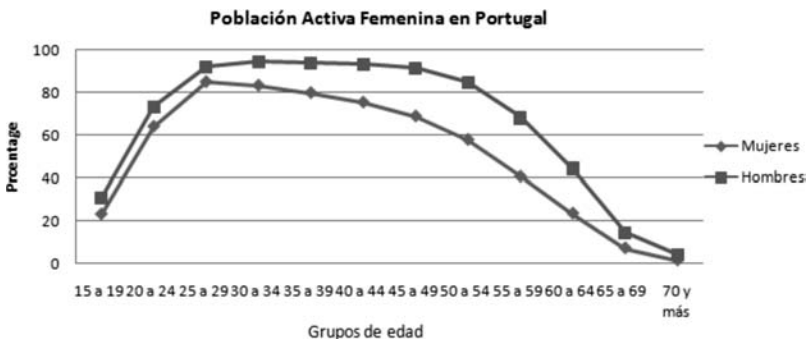
Fuente: Eurostat.

Conclusiones realizadas sobre los datos presentados en la tabla anterior:

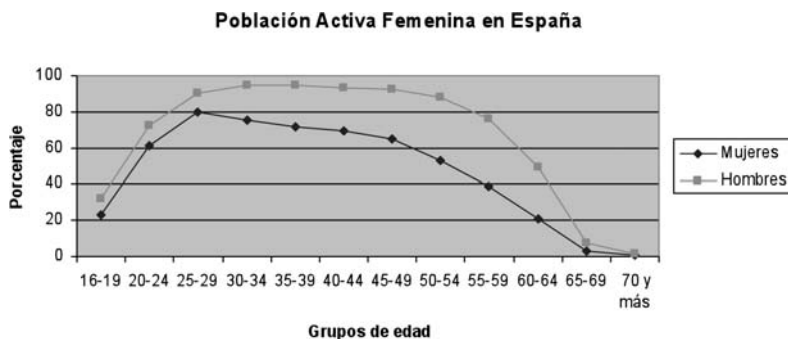
- El incremento en la participación laboral es mayor en España que en Portugal en estos diez años. En particular, el porcentaje de mujeres españolas empleadas se ha incrementado en 20 puntos mientras que en Portugal el incremento ha sido de 7 puntos.
- No obstante lo anterior, la tasa de empleo femenino en Portugal es 10 puntos superior a la española situándose por encima incluso que la media de los 15.
- Por otra parte, en España la tasa de desempleo se ha reducido a la mitad entre los años contemplados, siendo todavía superior a la portuguesa y a la europea de los 15. En Portugal, por el contrario, la tasa de desempleo se ha incrementado en el último lustro.
- Finalmente, la diferencia en la participación laboral por sexos se sitúa en 24 puntos porcentuales en el caso español y 16 puntos en el caso portugués para 2005. Se ha reducido la proporción desde 1995.

En conclusión podemos decir que en Portugal la participación femenina es mayor pero que el ritmo de incorporación de las mujeres españolas está siendo muy rápido, por lo que sería previsible una futura convergencia entre los dos países a medida que las generaciones jóvenes vayan introduciéndose en el mercado laboral y se lleven a cabo políticas públicas adecuadas. Con respecto al desempleo observamos una relación inversa entre los dos países: la tasa de desempleo en España ha descendido y la portuguesa aumenta ligeramente, si bien es menor que la española.

En los gráficos siguientes, se observa con claridad la diferente historia laboral de hombres y mujeres en los dos países, siendo evidente que «el viejo modelo laboral»⁸ en el que las mujeres trabajaban principalmente antes de tener hijos/as, predomina más en España que en Portugal.



⁸ Con el término «viejo modelo laboral» se denomina al modelo laboral en el que las mujeres abandonan el empleo con la maternidad. «Nuevo modelo laboral» hace referencia a la realización de la misma trayectoria laboral para hombres y mujeres, es decir, sin abandono por causa de la maternidad.



Observando la tasa de actividad por edades, los gráficos manifiestan algunas diferencias tanto entre los géneros como entre los países: en primer lugar, la tasa de actividad global es más alta en Portugal, debido a la mayor participación femenina en el mercado de trabajo en todos los grupos etáreos, a la vez, los hombres portugueses registran tasas de actividad más bajas que las de los españoles. Por otro lado, las curvas son diferentes entre hombres y mujeres, reflejo, como ya hemos señalado, de la diferente posición en el sistema de géneros, estableciéndose la divergencia a partir de los 25/30 años cuando, en términos generales, las jóvenes tienen que dedicarse a su otro rol, el de cuidar a los hijos/as y a la casa, si bien los descensos más significativos se producen a partir de los 45/50 años. Sobre este hecho se pueden plantear dos hipótesis explicativas: la primera se relacionaría con el abandono de las mujeres del mercado laboral al finalizar la crianza de los hijos/as, más notorio en el caso español, y que refleja el hecho de que la incorporación fue pasajera, fruto de una necesidad familiar más que una actitud personal. La segunda hipótesis sugerida se relaciona con el cambio generacional, cambio que afecta tanto a su identidad (las mayores más vinculadas con lo doméstico, las jóvenes más con el trabajo remunerado) como a las nuevas condiciones laborales recientes, relacionadas con la flexibilidad y la precariedad, que contribuyen a que sean los dos sueldos necesarios para el mantenimiento de la economía familiar.

Ambas hipótesis las tendremos que corroborar en años venideros teniendo en cuenta además del ciclo económico, las políticas públicas implementadas y el cambio en la cultura de género en relación con la identidad subjetiva de las mujeres⁹.

Por otra parte, el descenso en la participación masculina es más suave en España que en Portugal, comenzando en ambos países a partir del quinquenio de los 50/55 años, reflejo de los procesos de jubilación anticipada causada por la reestructuración

⁹ Está por ver cómo afecta la actual situación de crisis económica general al empleo y en concreto al empleo femenino.

económica acaecida en ambos países. La permanencia en el mercado laboral es, pues, más larga para hombres y mujeres en Portugal que en España.

Si tenemos en cuenta el estado civil de las mujeres, las españolas que están casadas trabajan de forma remunerada menos que sus colegas portuguesas. El formar o no pareja, influye más en España que en Portugal¹⁰, en donde se mantiene más el sistema de géneros tradicional si bien ya en las generaciones más jóvenes, se producen alteraciones como consecuencia de la socialización y educación igualitaria recibida, así como por la adquisición del valor del trabajo como parte de la identidad femenina.

En la siguiente tabla se observa la importancia que el estado civil tiene en la participación laboral como efecto de la influencia mayor o menor que el sistema de géneros tradicional imponga:

	ESPAÑA			PORTUGAL		
	MUJERES	HOMBRES	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	AMBOS SEXOS
TOTAL	49,4	69,2	59,1	62,2	78,0	69,9
SOLTERAS/OS	63,7	73,1	69,0	52,9	62,2	57,9
CASADAS/OS	48,8	68,8	58,0	66,0	86,3	75,9
VIUDAS/OS	8,5	15,2	9,7	42,5	58,3	44,9
SEP/DIVORC	73,5	76,4	74,7	80,7	81,6	81,0

Fuente: INE, EPA, IV Trimestre 2007; INE, Censo 2001. Portugal.

Los datos muestran la menor proporción de mujeres casadas en España, si bien no es nada desdeñable el dato de 1998 en el cual la proporción de mujeres casadas era 10 puntos menos¹¹. En ambos países son las mujeres separadas y divorciadas las que en mayor proporción participan, consecuencia de convertirse en «gana-panes» exclusivas.

El conocimiento de la jornada laboral que realizan las mujeres nos manifestará la presencia de la denominada «doble jornada», aspecto que contrastaremos posteriormente con los usos del tiempo en la realización de las tareas domésticas. Podía pensarse, que, dado que en los dos países analizados el modelo de mujer prevaleciente en el imaginario colectivo ha sido el de mujer cuidadora, preocupada por el bienestar familiar, un «ser para los otros»

¹⁰ En las investigaciones realizadas sobre los valores de los europeos, Portugal registra una alta tasa de respuestas concordantes con la afirmación de que «tanto la mujer como el hombre deben contribuir al presupuesto familiar». Por otra parte, esta tasa era todavía más elevada en 1990 (96%) (Almeida y Guerreiro, 1993) que en 1999 (86%) (Almeida, 2003).

¹¹ Dato de *Mujeres en cifras* del Instituto de la Mujer de Madrid.

(Beauvoir, 1995), las mujeres del ámbito ibérico con hijos/as pequeños/as escogieran una jornada a tiempo parcial, similar a otros países europeos señaladamente Holanda y Gran Bretaña, sin embargo los datos evidencian una baja proporción de tasa de trabajo a tiempo parcial en los dos países.

Así, España tiene 23,2% de trabajo a tiempo parcial femenino (un 4,3% para los hombres) y Portugal un 16% de mujeres (un 7,4% para los hombres) realizando este tipo de trabajo (EC, *Employment in Europe*, 2007). En España, un parte importante de este porcentaje se acoge a él por tener obligaciones familiares, de acuerdo con la Ley 39/1999, de *Conciliación entre la vida laboral y la familiar de las personas trabajadoras*; sobre el total de permisos solicitados con el objetivo de atender las obligaciones familiares, el 98,6% son mujeres asalariadas y el 99,2% mujeres trabajadoras por cuenta propia.

En lo que respecta a Portugal, aunque no hay estadísticas detalladas sobre este tema, algunos estudios han mostrado que entre los asalariados a tiempo parcial, son precisamente las mujeres las que aluden a necesidades de tipo familiar para acogerse a dicho régimen. Otros estudios realizados, identificaron mujeres que optaron por trabajar por cuenta propia, por ejemplo como teletrabajadoras o en pequeñas empresas familiares, a tiempo parcial y en régimen de horario flexible, para así poder conciliar la vida familiar y la profesional. Por otro lado, los hombres empresarios son los que menos participan en la vida doméstica.

En resumen, las mujeres tienen peores contratos laborales, se supone que porque todavía predomina el estereotipo de que el trabajo de la mujer es un segundo salario y que su aportación a la economía familiar no es lo sustantivo en su género. Hecho erróneo en el momento económico actual en el que las familias no podrían mantener el ritmo de consumo existente si no se contara con los dos salarios. Este es uno de los factores que lleva a pensar que en la sociedad global, en la que predomina una cultura de consumo, no se puede mantener el tradicional sistema de géneros que adjudicaba roles y comportamientos diferenciados a hombres y mujeres. El consumo, frente a la producción, pone a todos y a todas a trabajar, lo que aún no está del todo solucionado es qué hacer con lo doméstico pues en la realización de estas tareas los hombres, por el momento, se muestran reticentes.

Siguiendo con la justificación esgrimida por los defensores del modelo tradicional de géneros, en referencia a que el salario de la mujer es complementario y no el fundamental en la economía familiar, los salarios son más bajos para las mujeres que para los hombres: en términos generales, los salarios femeninos, a igual trabajo realizado, en los dos países analizados son entre un 65 y un 70% más bajos, lo cual infringe uno de los derechos fundamentales proclamados en diversas normativas europeas desde el Tratado de Roma de 1957 e internacionales, incluida la Organización Internacional del Trabajo.

2.- Trabajo doméstico, género y desigualdad

Las distintas encuestas realizadas en España y Portugal para conocer la distribución del tiempo entre mujeres y varones, muestra una polarización en la distribución que se decanta hacia el trabajo remunerado para los hombres y el trabajo doméstico para las mujeres; no obstante, se observa un incremento en la participación de uno u otro género en el trabajo prioritario «dispuesto» para el sexo opuesto así como que a las mujeres, teniendo en cuenta los dos trabajos, les queda menos tiempo libre que a los hombres.

TABLA 3.- DIFERENCIAS EN EL USO DEL TIEMPO.			
	ESPAÑA		PORTUGAL
	1993	2006	1999
MUJERES			
Necesidades Personales	10 h 8'	10 h 27'	11h 26'
Trabajo doméstico	7 h 58'	5 h 59'	4 h 41'
Estudio	0 h 37'	0 h 31'	0 h 31'
Trabajo remunerado	1 h 1'	2 h 31'	2 h 40'
Tiempo libre	8 h 0'	7 h 7'	3h 8'
HOMBRES			
Necesidades personales	10 h 35'	10 h 33'	11 h 25'
Trabajo doméstico	2 h 30'	2 h 20'	1 h 07'
Estudio	0 h 52'	0 h 28'	0 h 35'
Trabajo remunerado	3 h 22'	4 h 28'	4 h 29'
Tiempo libre	9 h 16'	8 h 19'	4h 05'

Fuente: Encuesta sobre «Usos del tiempo», Instituto de la Mujer. Madrid¹². INE, Inquérito à Ocupação do Tempo, 1999, Lisboa.

Como resultado del análisis de la tabla sobre usos del tiempo, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Las mujeres españolas y portuguesas dedican el doble de tiempo al trabajo doméstico que al remunerado. Ahora bien, son las españolas las que dedican una hora diaria más al trabajo doméstico que sus colegas portuguesas, hecho relacionado con la mayor participación de éstas en el mercado laboral. Si bien, entre las dos fechas consideradas la dedicación de las mujeres españolas a las tareas domésticas se ha reducido en dos horas.
- Los hombres españoles, de forma inversa, dedican casi el doble de su tiempo al trabajo remunerado. Los hombres portugueses, le dedican el cuádruple al trabajo remunerado y sólo una hora al doméstico.

12 España cuenta con más series temporales sobre Usos del Tiempo que Portugal. No hemos encontrado ninguna encuesta para el mismo año y para ambos países.

- El tiempo libre se ha reducido para ambos sexos en casi una hora. Los hombres portugueses tienen una hora diaria más de tiempo libre que las mujeres.

Como conclusión general podemos decir que para el caso español y para ambos sexos, el tiempo de trabajo doméstico y el tiempo libre disminuyen mientras que aumenta el tiempo dedicado al trabajo remunerado. Por otra parte, comparando España y Portugal, las mujeres españolas dedican el doble de tiempo al trabajo doméstico que las portuguesas. Con respecto al trabajo remunerado, al no coincidir exactamente las fechas, la comparación no es muy exacta pero en la tabla se observa el progresivo incremento en el tiempo dedicado a lo remunerado por parte de las mujeres españolas y, a falta de datos portugueses más actualizados, su acercamiento con respecto a las portuguesas.

Aunque la participación de los hombres en las tareas domésticas se haya incrementado en los últimos años como consecuencia de la participación de las mujeres en el mercado laboral produciéndose una des-institucionalización de los roles de género, estrictamente divididos con anterioridad, los resultados de las encuestas muestran que además del reparto de tareas no equitativo entre los géneros, se produce también una especialización de tareas por géneros, lo cual veremos en la siguiente tabla:

	ESPAÑA			PORTUGAL		
	AMBOS	MUJER	HOMBRE	AMBOS	MUJER	HOMBRE
PREPARAR DESAYUNO	38,0	49,6	8,1	-	-	-
PREPARAR COMIDA	18,4	66,5	6,7	15,1	78,0	15,1
FREGAR/RECOGER MESA	30,7	55,8	6,5	-	-	-
HACER COMPRA	42,3	49,7	6,4	41,1	52,8	41,1
BARRER/ASPIRAR	23,0	60,1	5,2	10,2	75,5	10,2
LIMPIAR CRISTALES	16,1	65,0	5,0	12,8	77,5	12,8
LIMPIAR BAÑOS	15,1	69,9	1,9	-	-	-
QUITAR POLVO	20,9	62,3	2,7	-	-	-
HACER CAMAS	28,5	60,7	4,3	36,5	42,5	36,5
PONER LAVADORA	14,0	77,1	3,0	1,6	86,8	1,6
TENDER ROPA	18,1	68,4	5,7	-	-	-
PLANCHAR	9,9	76,4	2,0	9,3	50,8	9,3
LLEVAR/TRAER NIÑOS/AS ESCUELA	24,9	30,1	8,9	39,5	28,4	39,5
NIÑOS/AS MÉDICO	39,2	48,6	4,7	35,0	60,8	3,9
DEBERES NIÑOS/NIÑAS	38,3	29,5	10,2	27,7	50,7	16,1
CUIDAR NIÑOS/AS DESPUÉS ESCUELA	33,7	33,1	8,2	-	-	-
LEVANTARSE NOCHES	46,5	40,0	5,1	64,3*	27,2*	7,1*
RÉGAR PLANTAS	17,6	54,9	11,8	-	53,7	-

Fuente: Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo. 2001. Inquérito à Ocupação do Tempo, 1999. Wall, Guerreiro et alii, 2000; Guerreiro y Ávila, 1998.

Los datos hablan por sí mismos, las tareas parecen seguir especializadas. A pesar de que los criterios de recogida de datos son diferentes en los dos países, hemos unificado conceptos para realizar una mejor comparación entre España y Portugal; así, verificamos que para ambos países, las mujeres dedican una mayor proporción de tiempo que los hombres a todas las tareas domésticas. Veamos las gradaciones en la participación de las tareas entre hombres y mujeres y si son similares en ambos países:

- En primer lugar se sitúa «Poner la lavadora» como la actividad que más realizan tanto las mujeres españolas (77,1%) como las portuguesas (86,8%).
- En segundo lugar, la actividad proporcionadamente realizada más por las mujeres españolas es «Planchar» (76,4%), mientras que para las portuguesas es «Preparar la comida» (78,0%).
- En tercer lugar, para las españolas se sitúa el «Limpiar baños» (69,9%) y para las portuguesas «Limpiar cristales» (77,5%).
- Finalmente, el 66,5% de las mujeres españolas dicen ser ellas las que «Preparan la comida» mientras que el 75,5% de las portuguesas dicen ser ellas las que «Barren/Pasan aspirador».

Es en el ítem «ambos» donde se observan variaciones entre los dos países: comparando los conceptos incluidos en los dos países, vemos que hay 6 en los que la participación conjunta de ambos cónyuges en las tareas es superior en España mientras que en otras 5, la participación de los cónyuges portugueses es superior. Es de notar que en este último caso, la participación está más relacionada con el cuidado y crianza de los hijo/as. Las tareas más compartidas por la pareja son «Levantarse por las noches por los niños/as» y «Hacer la compra».

Como conclusión podemos decir que en Portugal, al contar con un número mayor de mujeres en el mercado laboral y menos políticas de conciliación y posibilidades de reducción de jornada, los varones comparten más las cuestiones de la crianza mientras que en España, es la mujer la que más se dedica al cuidado bien porque no trabaja de forma remunerada, bien porque se ha acogido a las reducciones de jornada o bien porque en España la ayuda de los y las abuelas es superior que en Portugal, porque allí las mujeres se incorporaron al mercado laboral con anterioridad por lo que sus posibilidades de cuidar a los nietos son menores.

3.- El discurso de las mujeres: conciliación de tareas y reformulación de identidades

En este punto nos referiremos al *cómo* se está produciendo la reorganización en el sistema de géneros, qué soluciones dan las mujeres portuguesas y españolas al cambio producido en el desempeño de los roles y cuál es su particular percepción sobre lo que está acaeciendo en la actualidad.

Las referencias incluidas son parte de una investigación cualitativa realizada con el objetivo de conocer el discurso de mujeres de tres generaciones sobre las soluciones para conciliar el rol tradicional y el moderno, los cambios en los roles de género en el interior de la familia, el significado del trabajo remunerado y no remunerado en sus vidas y su percepción y valoración de los cambios que están ocurriendo en este ámbito social.

En el guión de la entrevista tuvimos en cuenta los siguientes aspectos: la valoración y el significado de los trabajos (remunerado y doméstico) en sus vidas, los roles de género en la familia y su adaptación a la nueva situación y por último, cómo concilian las mujeres el trabajo remunerado y el no remunerado así como las estrategias utilizadas para conciliar incluyendo para ello extractos de los discursos realizados por algunas de las mujeres entrevistadas.

3.1.- Valoración y significado de los *trabajos* en la vida de las mujeres

Durante años, el rol de las mujeres estuvo centrado en el cuidado del hogar y de los miembros de la familia. Esta actividad se consideraba como «no trabajo» si bien y como se ha reconocido posteriormente, si el trabajo de ama de casa se reconociera en el Producto Interior Bruto (PIB) de los estados (M^a Ángeles Durán (dir), 2000), éste se incrementaría de forma sustancial. Pero además, las mujeres también «trabajaban» si por ello se entiende la obtención de una ganancia, lo que pasa es que el beneficio obtenido no era visible ya que pasaba a formar parte del patrimonio familiar administrado por el padre o marido; resumiendo, podíamos apuntar que el trabajo productivo de las mujeres años atrás era de economía sumergida en el interior de la familia.

En los censos de la primera mitad del siglo XX, el porcentaje de mujeres trabajando de forma remunerada era muy bajo. Fue a partir de la década de los 60 cuando esta proporción aumentó como consecuencia del desarrollismo iniciado en el conjunto europeo así como la introducción de bienes de consumo para los hogares, hecho que para acceder a él se necesitaba, lógicamente, dinero.

El análisis de las entrevistadas españolas y portuguesas del grupo de las mayores, muestra similitud en cuanto a las respuestas dadas, ya que los motivos para la incorporación al mercado laboral se resumen en los siguientes: colaborar con los ingresos familiares ya sea por necesidad o para mejorar el nivel de vida familiar, por afirmación personal de tener su propio dinero o por una mezcla de todos juntos. Los motivos señalados se entrecruzan con la posición social familiar y el puesto de trabajo de la mujer.

Quando nació mi hija (*tiene ya otro hijo*), mi marido me dijo «porque no te pides una excedencia y así no vas tan agobiada» y yo le dije «ni pensar-

lo», prefiero ir agobiada pero salir fuera de casa y tener un poco de dinero en el bolsillo (A. Castellón (España), Prejubilada Ministerio).

En este caso, incluso pudiendo pedirse una excedencia por el tipo de trabajo y por su situación familiar, la mujer prefiere seguir teniendo su autonomía y pese a tener que realizar la doble jornada, continuar trabajando.

Las entrevistadas portuguesas más mayores comentan haber comenzado a trabajar por contingencias de la vida, como por ejemplo la muerte prematura del padre, hecho que marcó su identidad para el resto de su vida influyendo en que al casarse no dejara de trabajar de forma remunerada.

Mi padre era profesor en la Facultad de Medicina.....murió pronto.....éramos 10 hermanos y sentí que tenía que enfrentar la vida de otra manera....yo procuré a lo largo de la vida no depender de nadie. (F. Porto (Portugal), en proceso de jubilación de Ministerio).

En este caso, la necesidad condujo a un cambio de identidad en el cual la autonomía se considera prioritaria. Ambas entrevistadas podían «optar» por no trabajar fuera, pero ambas eligen continuar pese a que eran conscientes de que les iba a suponer doble trabajo, dentro y fuera.

Con respecto a las jóvenes, los discursos dejan entrever una aceptación del hecho de la obligatoriedad de trabajar fuera de casa; sólo consideran la posibilidad de no hacerlo en el caso de «casarse con un millonario, pero están pillados y son pocos» o «si me tocara una lotería fuerte sí que me lo replantearía pero sólo en ese caso». Es decir que el trabajo remunerado lo consideran como algo inevitable y formando parte de lo que hay que hacer; inevitable consideran también el trabajo de la casa, «no hay por donde escaparse», y protestan más de este trabajo que del otro, el cual consideran gratificante ya que les permite relacionarse y ganar dinero mientras que el de casa «es un rollo», monótono y cuando «ya te crees que has acabado y en seguida tienes que volver a empezar de nuevo».

¿Vivir con un sueldo? Imposible, no tengo ganas de sufrir y pasar penalidades. Además, ¿Quién se lo dejaría? Porque yo no... ..a mí no me dejan en casa limpiando y cuidando niños...eso no hay más remedio, pero sólo eso no (B. Madrid (España), Diseñadora).

A pesar de la mercantilización de muchas de las tareas domésticas y de cuidado, siempre queda «el organizar» y ahí sí que parece que sean las mujeres las que lo siguen haciendo.

Dejar de trabajar es completamente imposible. Es imposible porque los sueldos de los dos nos dan para aquello que tenemos, por tanto si yo

dejara de trabajar no llegaríamos...Si pudiese, no trabajaría de asalariada. Si tuviese condiciones financieras, si tuviera un respaldo detrás, pienso que no..... pero no me quedaría sin hacer nada. Trabajaría por mi cuenta. Saldría, haría lo que quisiera, estaría con mi hijo, sin tener la rigidez del día-día, eso lo dejaría...(C. Braga (Portugal), Gestora financiera empresa constructora).

El cambio entre una generación y otra se podría resumir en que para las primeras el motivo era o bien por la situación familiar o bien de afirmación de una identidad más moderna, el querer romper con el estereotipo de mujer «ama de casa», mientras que para las jóvenes el trabajar fuera lo ven como «algo natural» e inevitable en la sociedad actual en la cual las exigencias de consumo y de cubrir necesidades son cada vez mayores.

Con respecto a las diferencias entre Portugal y España, a sabiendas que las mujeres portuguesas se incorporaron con anterioridad al mercado laboral, se concluye del discurso de las entrevistas que las mujeres portuguesas señalan más que las españolas el motivo de la «necesidad» que el de «autonomía» o «realización personal» debido, seguramente al hecho de que, en general, los sueldos son allí más bajos por lo que son casi obligatorios los dos sueldos.

3.2.- Re-estructuración de los roles de género: de la división de tareas a compartirlas

Hemos relatado en puntos anteriores cómo el sistema de géneros prevaleciente en los dos países analizados, adjudicaba a los hombres el rol instrumental (ganapanes) mientras que a las mujeres les adjudicaba el de cuidadoras. Este sistema se quebró –en una de las partes– al incorporarse las mujeres al mercado laboral, acontecimiento que Betty Friedan denunció si bien fue señalado con anterioridad por Alejandra Kollontai¹³. Este hecho significaba que las mujeres realizaban dos roles, el de dentro y el de fuera, y a esto se le llamó «doble jornada». Los hombres sólo seguían realizando uno y no incluían en sus planes el tener que «colaborar» en las tareas domésticas, éste era un problema no ya de la familia sino sólo y exclusivamente de la mujer, y por supuesto no se planteaba en la arena política.

En los discursos analizados, y por generaciones, se observan los cambios acaecidos en este aspecto, confirmando el proceso explicitado con anterioridad en relación con las etapas en los desempeños de roles por género: roles separados por género, roles compartidos por las mujeres y finalmente el objetivo

13 Para Kollontai, el trabajo asalariado es una condición necesaria, aunque no suficiente, para la liberación. Sitúa el problema de la doble jornada irresoluble en el capitalismo ya que la simple idea de que el varón desempeñara estas tareas ni se le pasaba por la cabeza.

actual encaminado a compartir los roles en un sentido bi-direccional, la denominada «conciliación» o «corresponsabilidad».

Las mujeres mayores, portuguesas y españolas, incorporadas al mercado laboral, realizaban la denominada «doble jornada», la cual asumían sin cuestionarse. Sus maridos, por indicación de su género, no realizaban absolutamente tareas en casa, el hacerlo se hubiera considerado como «mal visto» y se hubieran expuesto a ser objeto de burla al realizar una tarea «de mujeres».

Así pues, las mujeres realizaban y se responsabilizaban de todas las tareas domésticas además del cuidado de hijos/as. Sus tiempos diarios estaban fragmentados entre su horario laboral y su horario doméstico, consecuentemente, su tiempo libre, o era inexistente o escaso.

 Mi marido nunca fue mucho de ayudar. En ese momento había machismo, ¿no? ¿Alguna vez un hombre tendió la ropa? No había ayudas (.....) En la época que yo más lo necesitaba él no me ayudó (B. Sétubal (Portugal), Administrativa jubilada).

 Cuando yo llegaba a casa a las tres pues era un ama de casa doliente y moliente, yo hacía de todo, yo planchaba, yo ponía mis lavadoras, yo llevaba a mis hijos, yo los bañaba, yo los acostaba... ... todo, menos de ocho a tres, lo demás era un ama de casa normal y corriente (P. Valencia (España), Prejubilada educación infantil).

En los casos anteriores, ambas mujeres trabajaban en la Administración Pública, la jornada laboral era matutina y la vespertina, doméstica para la española, alargándose la jornada laboral hasta las 17,30 en el caso portugués. En los siguientes ejemplos se percibe mejor la complicada división de tiempos que tenían las mujeres en esa época:

 De 8 a 11 de la mañana arreglo mi casa, a las 11 me voy a limpiar fuera (otra casa) vuelvo sobre las 13,30 para la comida porque todos comen aquí (3 hijos y marido), recojo lo de la comida y me vuelvo a marchar a las 16 h. para limpiar el edificio y vuelvo a las 19 ó 19,30 y luego otra vez, que si recoges, que si haz cena, que si planchas, es imposible la faena que hay en una casa (B. Alicante (España), Limpiadora).

 ...Una vida muy agitada, la gente hace todo de prisa... ...levantarse, llevar al hijo al ama, después ir al trabajo. El horario de salida es a las 20 horas, llegar a casa y de prisa hacer la cena, el baño a los niños, cenar, lavar los platos, acostarse... ...todo así, con mucho ajeteo (V. Setúbal (Portugal), Operadora de supermercado).

Vemos pues que estas mujeres siguen asumiendo el rol doméstico tradicional de forma absoluta, no obstante tienen conciencia de la desigualdad y

consideran que ellas son más «esclavas» que sus maridos, los cuales, en ocasiones, «se buscan alargar el trabajo» para no llegar pronto a casa y tener que «hacer algo», motivo por el cual se generaba algún pequeño conflicto. En Portugal, el trabajo por turnos de los hombres, o el invertido en desplazamientos motivados por un trabajo lejano al lugar de residencia, son señalados tanto por las mujeres mayores como por las jóvenes, como justificación de la escasa participación de los hombres en el trabajo doméstico.

Ahora bien, con las jóvenes se ha producido un cambio: en primer lugar, no se identifican con la misma intensidad que las mayores con el rol tradicional de encargadas (en exclusiva) domésticas, lo hacen porque no hay más remedio y en segundo lugar, los maridos o parejas comparten, si no al 50%, las tareas a realizar en el hogar si bien ellas siguen siendo «las cabezas pensantes». Estas mujeres valoran el trabajo de fuera y lo consideran central en sus vidas.

El cuidado de los niños lo hacemos entre los dos, cuadrando nuestros horarios con los de llevarlos y traerlos. Si alguno de los dos no puede cuando le toca pues normalmente recurrimos a nuestras madres. La compra la hacemos entre los dos y la cena también. No comemos en casa y la limpieza se encarga una señora dos días por semana pero yo soy la que le digo lo que tiene que hacer (M. Barcelona (España), Psicóloga en un gabinete).

Si yo tengo que dar de comer al bebé, le voy diciendo (al compañero) lo que tiene que ir cocinando. Porque él no sabe... ...Ayuda también con la ropa, la pone a lavar. Pero yo soy la que le dice qué tiene que lavar o poner a secar. Pone la lavadora, esas cosas él lo sabe hacer. Hace la cama, muchas veces a la hora del almuerzo ... viene aquí y hace la cama y pone la ropa a lavar (C. Braga (Portugal), Gestora financiera empresa construcción).

Lo que se extrae del discurso de las entrevistadas es el cambio que se produce en la organización de los roles familiares con la llegada del primer hijo/a. Mientras estaba la pareja sola no se nota la especialización de roles, ambos trabajan fuera y dentro; pero con la llegada del bebé, la familia se reorganiza y en esta reorganización el rol de madre cuidadora se asume y conlleva una mudanza en las relaciones anteriores. La crianza, asumida más por la madre, supone la especialización de tareas según el género correspondiendo a la mujer el cuidado de los hijos/as, lo doméstico o privado, mientras que los hombres continúan predominantemente con su dedicación a lo público.

Ahora bien, dado que las mujeres continúan en el mercado laboral con posterioridad al nacimiento de los hijos/as, los hombres tienen que asumir, dependiendo en ocasiones del trabajo que realicen sus mujeres, también el cuidado de los hijos/as, como en el caso de que las mujeres tengan horarios de trabajo idénticos a los del compañero o que tengan que viajar o que tengan guardias.

Cuando tengo guardias los fines de semana, él se encarga de todo, de darles de comer, sacarlos a pasear, de todo... (I. Valencia (España), Auxiliar de Farmacia).

Cuando trabajo los sábados, Mariana se queda con el padre. Al principio le resultó muy complicado quedarse todo el día solo con ella. Los primeros meses cuidaba a la hija, pero cambiarle los pañales era un problema para él (M. Almada (Portugal). Empleada en un comercio).

Los hombres asumen, pues, la responsabilidad del cuidado en ausencia de la madre y no lo consideran como algo excluyente a su género sino como algo que tienen que hacer porque «hoy así están las cosas».

En el siguiente punto veremos las estrategias que se utilizan en las familias para conciliar los trabajos.

3.3.- Estrategias para conciliar los tiempos de trabajo

Como hemos señalado con anterioridad, con la incorporación de las mujeres al mercado laboral se produjo una reestructuración en el sistema de géneros en lo que hace referencia a las mujeres ya que los hombres, en un principio, continuaron desempeñando predominantemente su rol tradicional. Como consecuencia de este hecho, las mujeres pasaron a desempeñar dos roles, el de dentro y el de fuera, con el consiguiente stress que supone el cuadrar tiempos, espacios y actividades.

Por estrategias entendemos (Tobío, 2005) las decisiones personales tomadas para solucionar el posible conflicto que surge entre los dos roles desempeñados por las mujeres.

Es en las distintas generaciones donde se observan los cambios en las estrategias utilizadas, teniendo mucha mayor presencia el compañero o marido en las estrategias de las jóvenes, las cuales comparten las tareas domésticas y el cuidado de los niños/as mucho más que la generación de mayores, asistiendo al surgimiento del modelo de *male-breadwinner* modificado (Wall, 2007). Por el contrario, en las generaciones de las mayores, eran sólo ellas las que además de su trabajo fuera, organizaban también lo de dentro.

A veces eran las 8 de la tarde e iba acelerada, estaba molida a palos y tenía que organizar la comida del día siguiente y hacer la cena y pensaba «y este hombre, no podía haber venido un rato antes a echarme una mano» y a veces cuando llegaba yo estaba como una olla express y más de una vez, pues claro, explotaba porque estaba reventada (A. Valencia, Prejubilada Ministerio).

Mi marido no hacía nada, no se movía. Se sentaba y decía: «Tráeme esto, tráeme aquello» (A. Évora (Portugal), Auxiliar de Educación).

Él nunca fue mucho de ayudar en casa. Y como trabajaba por turnos tenía esa excusa. Dormía mucho, en aquel tiempo había machismo, los hombres no ayudaban a las mujeres (B. Setúbal (Portugal) Funcionaria Pública Jubilada).

En relación con las estrategias enumeradas, además del discurso de las entrevistadas es preciso tomar en cuenta la clase social de procedencia, el puesto de trabajo desempeñado y el nivel de estudios.

A.- Estrategia de servicio doméstico pagado

Esta estrategia ha sido utilizada durante años por las clases más acomodadas que tenían «asistenta» por horas o «interna».

Como teníamos interna en casa, ella se encargaba de organizar la comida y de la limpieza y de todas las tareas de la casa, yo me limitaba a organizar los menús, iba a comprar y me ocupaba de los niños (cuatro hijos) por las tardes, pues los deberes, sacarlos a algún sitio... ..en fin, lo normal de las madres con hijos pequeños. (M. Funcionaria Ayuntamiento).

Al tener el mismo horario que mis hijos no necesitaba chica fija, tenía una asistenta por horas tres días por semana. El problema era cuando se ponía alguno enfermo y era un día que no venía la asistenta, tenía que llamar corriendo a mi madre o a mi hermana pequeña para ver si me podían hacer el favor de venir a casa hasta que yo saliera o llegara mi marido (R. Valencia. Profesora Secundaria).

Cuando mis hijos eran pequeños estaba obligada a tener una chica Mi hijo más pequeño estuvo en casa con la chica hasta los 3 años (así era más fácil para mí conciliar mi vida profesional con mi vida familiar (F. Porto. Bibliotecaria).

En las generaciones jóvenes, siguen siendo los grupos con más recursos económicos los que recurren a esta estrategia, incrementada en los últimos años, especialmente en grandes ciudades como Madrid y Barcelona, Lisboa y Porto, con la llegada de mujeres inmigrantes. En las clases medias, se observa una tendencia a utilizar otras estrategias como la de los abuelos, la guardería o la reducción de jornada (sobre todo en España) ya que, lógicamente, el tener una «interna» cuesta mucho dinero y sólo se lo pueden permitir aquellas parejas con ingresos elevados. En Portugal, aunque ha crecido bastante la oferta de guarderías, la oferta es reducida hasta los 2 años por lo que esta carencia es suplida por las *amas* informales que cuidan a los niños de otras personas pero en su propio domicilio.

B.-Estrategia de abuelos/as

Esta estrategia se utiliza más en España al contar con una generación de abuelas que no se incorporó al mercado laboral en su día por lo que continúan con el rol de cuidado con respecto de los nietos y nietas. Lo sorprendente es el cambio de rol de los abuelos, alejados de las tareas domésticas y del cuidado de sus propios hijos e hijas, y ahora dispuestos a ir al colegio o a la parada del autobús y a entretenerlos un rato por las tardes.

Es una estrategia que se combina con otras como la de la guardería, en caso de ponerse enfermos los niños o en el de fallo o ausencia de la asistenta o cuidadora. En Portugal, muchas abuelas, que todavía trabajan, faltan en ocasiones al trabajo en el caso de que los nietos se pongan enfermos, prestando así apoyo a los hijos e hijas en los inicios de sus carreras, cuando su situación laboral es inestable y tienen dificultades para justificar las ausencias en el trabajo. Por otra parte, esta estrategia está en relación con la situación familiar económica y de proximidad de las viviendas.

 Mi horario es de 7 a 14 h. y una noche cada cinco semanas. Mi suegra viene todos los días a las 7 y media, le da el desayuno y lo lleva al colegio. Si está malito se queda con él. Me hace un papelón porque aunque viva cerca tiene que madrugar mucho (C. Auxiliar Hospital).

 Mis padres están los dos jubilados y ahora se dedican a cuidar a la nieta. Vivimos relativamente cerca. Me levanto a las 6 de la mañana, me arreglo y arreglo a mi hija, y algunos días le dejo la comida preparada a mi marido, porque yo no como en casa, sólo ceno. Voy luego a dejar a la niña en casa de mis padres sobre las 8 y cuarto y de ahí, ya me voy al trabajo (M. Évora (Portugal, Secretaria)).

C.- Estrategia de reducción de jornada

Esta estrategia se implementó con la aprobación, en España, de la Ley de Conciliación de 1999 (actualizada con la Ley de Igualdad de 2007). Es, pues, una estrategia reciente, utilizada solamente por la generación joven de mujeres ya que a pesar de que la ley va dirigida tanto a hombres como a mujeres, son éstas, en el 98,0% de los casos, las que se acogen a esta posibilidad, hecho que confirma el que se siga realizando la doble jornada pero a menor escala. Las mujeres que utilizan esta estrategia ven reducido su sueldo, sus posibilidades de promoción y su futura pensión de jubilación al estar ésta relacionada con el sueldo cotizado. En Portugal, si bien la ley prevé la posibilidad de que los padres y madres de niños/niñas pequeñas trabajen a tiempo parcial, tal práctica no está institucionalizada en el sector privado. La legislación anterior permitía una reducción de 2 horas diarias para uno de los dos progenitores (en

general era la madre la que se acogía a esta reducción) hasta que el niño tuviera un año de edad. El tiempo de ausencia tiene que ser costeado por la entidad empleadora por lo que generaba muchas tensiones y dificulta mucho la posibilidad de hacer uso de este derecho en muchas organizaciones.

Ahora tengo reducción de jornada y el horario es de 9 a 14 h. Antes trabajaba también de 17 a 20 h. Trabajo el 75% de las horas y cobro el 75% del sueldo. Lo hago desde que nació el nene (2º hijo), y desde luego no volvería a otro horario....Ni mi madre ni mi suegra me podían ayudar y yo llegaba a casa de los nervios, de los pelos, y pues eso, corriendo a ducharlos, la cena, el no sé qué y llega un momento que dices «es que para qué», e hice cuentas y dije, mira, trabajo medio día, y sigo ganando un jornal, soy independiente. (I. Auxiliar de Farmacia. Valencia. España).

Con la reducción de jornada... ..hay muchas cosas que me pierdo, no es que me dejen de lado a conciencia, pero claro, si ponen una reunión a las 7 de la tarde yo no puedo ir, pero tampoco pueden estar cambiando las cosas por mí, así que sin querer, pues para muchas cosas te dejan de lado, te dejan de contar cosas, no porque no quieran sino porque no estás, y luego se olvidan al día siguiente de contártelo (A. Publicista, Madrid, España).

Mi hijo más pequeño aún no tiene un año. Yo tendría dos horas para amantarlo, pero no puedo....No puedo, no porque me digan que no lo puedo tener. La empresa no está por infringir ninguna ley. El trabajo que tengo que hacer, sé que no consigo acabarlo en el tiempo que me corresponde. Por lo tanto, intento siempre estirar las horas. Y ¿qué pasa? Pues que en vez de salir a las 20 h. salgo a las 18 h., son mis dos horas. Pero ya hice 7 h. 30 minutos (de horario normal, sin reducción) (C. Lisboa, Portugal, Consultora).

Ninguna de las mujeres mayores entrevistadas disfrutó de una reducción de jornada, sólo tuvieron la baja por maternidad obligatoria y luego se incorporaron al trabajo. Las conclusiones que se extraen de las mujeres entrevistadas y sus puestos de trabajo desempeñados es que realizaban una especie de selección previa con respecto de los puestos de trabajo, es decir, buscaban un empleo que se adecuara a su otro «trabajo», que les permitiera, en última instancia, desempeñar adecuadamente su rol de «cuidadoras» asignado en el sistema de géneros tradicional.

Los empleos de profesoras o funcionarias son, en Portugal, un ejemplo típico de esa situación. En la Administración Pública se trabaja 35 horas por semana mientras que en la privada se trabaja 40 horas, y en la enseñanza –básica y secundaria sobre todo, tenían hasta hace poco turnos, lo que facilitaba la conciliación de la vida familiar y laboral. Además, los trabajadores de la Administración Pública se han beneficiado de la llamada jornada continua cuando tenían hijos o hijas de menos de 12 años, beneficio que en general era utilizado por las madres.

Conclusiones: la articulación entre las viejas y las nuevas identidades

A lo largo de las páginas anteriores nos hemos referido a las transformaciones que se están produciendo en el sistema de género en España y Portugal en el contexto de la sociedad global en la que actualmente estamos inmersos.

En ambos países, se ha producido una incorporación generalizada de las mujeres al mercado laboral, anterior y mayor en Portugal porque las circunstancias históricas de la guerra colonial y la emigración alejaron la fuerza de trabajo masculina durante casi una década y media, empujando a las mujeres a la actividad profesional, fenómeno reforzado por los valores emancipatorios feministas incluidos en la Revolución de Abril de 1974; por otro lado, al ser los salarios más bajos, la necesidad del sueldo de la mujer es indispensable para mantener los niveles de consumo predominantes hoy día. En España la incorporación ha sido más rápida y de seguir así, es probable que en los próximos años los dos países converjan.

Las generaciones más jóvenes, ya incorporadas en este nuevo modelo, han tenido que reestructurar sus tiempos y sus trabajos y, consecuentemente, sus identidades. A la vez, se ha producido una reorganización de los roles de género en la familia, acontecimiento que se está efectuando de forma mucho más lenta que la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Ahora bien, a pesar de que parece estar generalizándose un nuevo modelo de género, que en el caso de las mujeres intenta conjugar los valores de la maternidad con los de identidad laboral y con los de «individuo», sería mejor hablar de *campos de posibilidades* en las realidades de cada país; con esto nos referimos a las diferencias existentes todavía en los modelos de género y que pueden ser explicadas por factores estructurales y culturales.

En el aspecto estructural se situarían las diferentes condiciones socio-económicas e incluso políticas existentes en un momento dado, como pueden ser los salarios, la legislación laboral, las ayudas familiares por parte de la Administración, las posibilidades de trabajar a tiempo parcial, las reticencias de algunas empresas a aceptar este tipo de jornada.

En el aspecto cultural se situaría por una parte la valoración del trabajo profesional por las mujeres como nuevo valor identitario interiorizado y por otra, dado que el cambio de roles en la familia es una cuestión bi-direccional, habría que tener en cuenta, si los hombres aceptan y asumen, dicha transformación.

Finalmente, es importante también la posición social de las mujeres en lo referente a la clase social de pertenencia y al status profesional adquirido mediante la carrera educativa, así como el *habitus*, con respecto al género, ayuda a comprender su dedicación mayor o menor a la profesión, la maternidad, la vida familiar/conyugal, o a sí mismas como individuos. Es en esto último donde se observa un cambio importante en las mujeres jóvenes en lo que respecta a la centralidad del trabajo en sus vidas (inevitable), el poco gusto

por las tareas domésticas (obligación) y su conciencia de individuo y de ahí su querer dedicar un tiempo a ellas mismas. El cuidado exigido por los hijos e hijas se mantiene (quieren estar con ellos/ellas) pero surge una reivindicación que no existía en la generación de las mayores y es la de la exigir co-responsabilidad al compañero en lo que respecta al cuidado.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCAÑIZ, Mercedes (2004): «Conciliación entre las esferas pública y privada. ¿Hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros?» en *Sociología, Problemas e Práticas*, nº 44, 2004, pp. 47-70. Lisboa, Portugal.
- ALMEIDA, Ana Nunes de (2003): «Família, conjugalidade e procriação: valores e papéis» en Vala, J., Cabral, M.V., Ramos, A. (Eds.): *Valores sociais: mudanças e contrastes em Portugal e na Europa*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais, pp. 50-98.
- ALMEIDA, Ana Nunes de & GUERREIRO, Maria das Dores (1993): «A Família», em Luís de França (coord.): *Portugal, Valores Europeus, Identidade Cultural*. Lisboa: IED.
- AMORÓS, Celia & DE MIGUEL, Ana (2005): *Teoría Feminista: de la Ilustración a la globalización*. 3 Volúmenes. Madrid: Minerva Ediciones.
- BALLARÍN, Pilar (1994): «La construcción de un modelo educativo de “utilidad doméstica”». En G. F. Perrot: *Historia de las mujeres*. 5 Vols. Barcelona: Círculo de Lectores, pp. 599-612.
- BEAUVOIR, Simone de (1995): *El Segundo Sexo*. Madrid: Cátedra. Feminismos.
- DURÁN, M^a Angeles (1972): *El trabajo de la mujer en España*. Madrid. Tecnos.
- . (dir) (2000): *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- FRAU, M^a José (1998): *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción*. Alicante: Universidad de Alicante.
- FRIEDAN, Betty (1983): *La segunda fase*. Barcelona: Plaza y Janés.
- GUERREIRO, Maria das Dores, Anália TORRES & Cristina LOBO (2007): «Famílias em Mudança. Configurações, valores e processos de recomposição», em Maria das Dores Guerreiro, Anália Torres e Luís Capucha: *Quotidiano e Qualidade de Vida*. Oeiras Celta Editora.
- MURILLO, Soledad (2006): *El mito de la vida privada*. Madrid: Siglo XXI.
- LAURETIS, Teresa (2000): *Diferencias*. Madrid: Horas y Horas.
- TOBÍO, Constanza (2005): *Madres que trabajan*. Madrid: Cátedra.
- WALL, Karin (2007): *Família e Género em Portugal e na Europa*. Lisboa: ICS.

Recibido el 1 de septiembre de 2008

Aceptado el 3 de octubre de 2008

BIBLID [1132-8231 (2009)20: 123-145]

Flexibilidad laboral y relaciones de género en Portugal: ambivalencias y perplejidades²

Employment flexibility and gender relations in Portugal: ambivalences and perplexities

RESUMEN

El objetivo principal de este artículo es señalar las inciertas consecuencias que produce la flexibilidad laboral en las relaciones de género, en especial en Portugal. En este país, las mujeres están integradas en el mercado laboral de forma masiva (e intensa) y tienen una mayor formación que sus homólogos masculinos. Sin embargo, su presencia es demasiado numerosa en trabajos precarios y, por necesidad, a tiempo parcial, así como en empleos localizados en segmentos periféricos o secundarios del mercado de trabajo, lo cual se traduce en salarios bajos, inseguridad laboral y escasas perspectivas profesionales. El principal argumento aquí expuesto es que, por una parte, la flexibilidad laboral puede ofrecer algunas ventajas y hacer que las mujeres tengan una participación más activa en el mercado laboral, de tal modo que les permita una mayor independencia económica; por otra parte, sin embargo, esta flexibilidad refuerza su condición de subordinación y dependencia económica y, como consecuencia, podría poner en peligro su consecución de una ciudadanía plena.

Palabras clave: género, flexibilidad, Portugal, empleo precario.

ABSTRACT

The main purpose of this article is to point out the ambiguous effects of employment flexibility on gender relations, in particular in Portugal. Portuguese women participate massively (and intensively) in the labour market and are better educated than their male counterparts; however, they are over-represented in precarious jobs and in involuntary part-time work, as well as in those occupations located in the peripheral/secondary segment of the labour market, which is characterised by low pay, job insecurity and poor career prospects. The main argument is that, on the one hand, employment flexibility can offer some opportunities, enabling women to participate more actively in the labour market and, in this way, gain greater economic independence; however, on the other hand, it reinforces their condition of subordination and economic dependence and, as a result, may jeopardise their achievement of full citizenship.

Keywords: gender, flexibility, Portugal, precarious employment.

1 Universidad Técnica de Lisboa. Investigadora principal de SOCIUS (Centro de Investigación en Sociología Económica y de las Organizaciones)

2 Este artículo se basa en un trabajo anterior, presentado en el 3 Symposium - *Production and Distribution of Well-being to the Family: Strategies of Remunerated and Non-remunerated Labour and Consumption Patterns*, bajo el marco de Cost Action 34, Gender and Well-being: Work, Family and Public Policies, Barcelona, 25-27 de junio de 2007.

SUMARIO

–. 1. Introducción. –.2. Perplejidades y problemas. –.3. Un vistazo a algunas cifras de empleo: Portugal en el contexto de Europa. –.3.1. Empleo y tipos de jornadas laborales. –.3.2. El tiempo parcial como forma de empleo (in)flexible. –.3.3. El auge del empleo precario. –.4. Nuevas tendencias de empleo: flexibilidad horaria. –.5. El difícil equilibrio entre trabajo y vida: entre un estado del bienestar débil y unas ideologías de género tradicionales. –.6. Observaciones finales. –. Referencias

1. Introducción

Desde mediados de los 70 ha habido varios cambios profundos en las condiciones socioeconómicas de Portugal. Entre éstos se encuentran la consolidación del régimen político democrático del país, la legislación creada para llevar la igualdad de género a todos los niveles de la vida, los retos de la integración en Europa, la intensa competencia provocada por economías con mano de obra más barata, la (lenta) expansión del sector servicios y la aún mayor (más reciente) difusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Además, las mujeres participan cada vez de forma más activa tanto en el mercado de trabajo como en el sistema educativo (en la actualidad, las mujeres superan en número a los hombres en la educación superior), ofreciendo pruebas importantes de un claro cambio en las relaciones de género (Chagas Lopes y Casaca, 2007). Sin embargo, sigue habiendo patrones instaurados de segregación de género tanto en el sistema educativo como en el mercado laboral.

Basándonos en estudios cuantitativos y cualitativos anteriores (Casaca, 2005a, 2005b; Kovács, 2005; Casaca, 2006; Kovács y Casaca, 2007; Casaca y Damião, 2008) y en datos estadísticos recientes proporcionados por fuentes estadísticas europeas, nuestro principal argumento es que los cambios laborales han tenido efectos ambiguos en las relaciones de género, y en las mujeres en particular. Las mujeres portuguesas participan intensamente en el mercado laboral; sin embargo, casi una cuarta parte de las mujeres tiene contratos de duración determinada y suelen acceder a trabajos a tiempo parcial por necesidad, y también a empleos caracterizados por un estatus bajo, sueldos precarios y pocas perspectivas de promoción. Además de esto, la persistencia de los roles de género tradicionales (mayor responsabilidad de las mujeres en relación con el trabajo doméstico/familia) y las restricciones institucionales, como el «débil» estado del bienestar (traducido, por ejemplo, en falta de servicios sociales colectivos y, en particular, instalaciones de asistencia a niños y a ancianos), ha aumentado las dificultades a las que se enfrentan las mujeres a la hora de conciliar el trabajo remunerado y las responsabilidades domésticas/familiares, e impone graves restricciones a un gran número de ellas en lo que respecta a sus perspectivas de mejora de su vida laboral.

2. Perplejidades y problemas...

A pesar del marco legal protector ofrecido a los trabajadores en Portugal a mitad de los años 70, la reestructuración organizativa y laboral ha propiciado un crecimiento de las formas flexibles de empleo. Además, de acuerdo con la Estrategia Europea de Empleo, se ha introducido un conjunto de importantes directrices políticas nuevas con una orientación neoliberal, pues se ha dado prioridad al crecimiento económico y laboral, mientras que el empleo y la cohesión social (dimensiones sociales) han sido considerados como temas de preocupación residuales (Kóvacs y Casaca, 2007). Esto significa que es de particular importancia fijarse en la situación de Portugal dentro del marco de la Unión Europea. En la actualidad, después de varias reformas, la promoción de la igualdad de género, tal como se establece en los primeros planes nacionales de empleo, ha dado paso al principio de «transversalidad de género», y ahora la participación de las mujeres en el mercado laboral se considera otro instrumento para conseguir los objetivos cuantitativos del crecimiento económico y laboral (véase también Rubery *et al.*, 2003; Villa, 2007)

De esta manera, como otros países europeos, Portugal ha sido testigo de un aumento de la flexibilidad laboral y de la adaptación del marco legal a este fin. Independientemente de los diferentes alcances de dichos cambios, la excesiva presencia de mujeres en formas de empleo flexibles se repite en toda Europa, y al mismo tiempo la igualdad de oportunidades ha sido uno de los principales objetivos de los programas políticos europeos (Perrons, 1999; Crompton y Harris, 1999; Walby, 2000; Meulders, 2001; Rubery, J., *et al.*, 2003; Maruani, 2003; Casaca, 2005a, 2005b; Kovács, 2005; Kovács y Casaca, 2007; Bould y Schmaus, 2008). Mientras que una de las ventajas de la flexibilidad laboral puede ser un mayor ajuste a las necesidades individuales y a las demandas familiares, una serie de estudios empíricos han demostrado que la tendencia principal es que los proveedores de empleo/empresas impongan unilateralmente opciones flexibles para asegurarse de que los empleados responden a las necesidades de las empresas. Las estrategias flexibles introducidas por las empresas, ya sea en forma de nuevos mecanismos de contratación, tipos de contrato diferentes, organización del trabajo u horarios de trabajo, tampoco son neutras en cuanto al género se refiere. Además, el «débil estado del bienestar», unido a los prevalentes roles tradicionales de cada género, contribuye a una situación en la que la «compatibilidad con las responsabilidades familiares» sigue siendo una «necesidad» para las mujeres, lo que significa que las desigualdades existentes en la división del trabajo doméstico/familiar se ven reforzadas.

Frente a esta situación en Portugal, deben contestarse algunas preguntas: ¿cómo han evolucionado en la práctica estas dos tendencias (flexibilidad

laboral e igualdad de oportunidades) en la agenda política en la sociedad portuguesa? ¿Qué aspectos tienen en común en sus agendas y prioridades? ¿Qué conflictos y antagonismos hay entre ellas? Dado el contexto económico actual, en el que la mayor parte de las empresas han adoptado estrategias de reducción y flexibilidad cuantitativa para promover recortes de gastos, ¿qué posibilidad hay de que triunfen las políticas de igualdad de oportunidades?

Y aún hallamos otro aspecto sorprendente en el siguiente hallazgo: el amplio número de mujeres que se encuentra en la actualidad en el mercado de trabajo, su fuerte orientación hacia el trabajo remunerado y la mayor inversión en capital humano que está teniendo lugar —como, de hecho, evidencia el aumento del nivel de cualificación de las mujeres— son todo fenómenos que han tenido lugar al mismo tiempo que el aumento del empleo precario, una mayor fragilidad de las identidades profesionales y lo que algunos autores proclaman como el final del trabajo (Rifkin, 1995; Castel, 1995). Dicho de otra manera, en Europa —aparte de las importantes variaciones características de cada país— se puede decir que coexisten dos fenómenos: el surgimiento de una *sociedad de riesgo*, asociado a la actual crisis en la estabilidad laboral, y, por otra parte, la feminización del mercado de trabajo (Perrons, 1999; Beck, 2000). Por tanto deberíamos preguntarnos cómo interactúan estos fenómenos en Portugal, teniendo en cuenta el alcance de las especificidades del país, y qué efectos tienen en las relaciones de género.

3. Un vistazo a algunas cifras de empleo: Portugal en el contexto de Europa

3.1. Empleo y tipos de jornadas laborales

La Estrategia de Lisboa estableció el siguiente objetivo: aumentar el número de mujeres trabajadoras a más del 60% para 2010. Sin embargo, algunos datos recientes sobre empleo muestran que los índices de empleo femenino siguen por debajo del 50% en Grecia e Italia (Tabla 1). El índice de empleo femenino en Portugal ya está por encima del objetivo establecido y es relativamente alto con respecto a otros países de la Unión Europea (su distancia respecto a los otros países llamados de Europa del sur —Grecia, Italia y España— es por tanto bastante destacable (Casaca y Damião, 2008)). Si consideramos la UE15³ como una unidad, sólo en Dinamarca, Suecia, Finlandia, los Países Bajos y el Reino Unido hay una proporción mayor de mujeres trabajadoras que en Portugal.

³ En este artículo sólo se tienen en cuenta los países de la UE15 cuando consideramos los cambios en el empleo, especialmente después de la Estrategia Europea para el Empleo. Por tanto, el primer año analizado es 1999, de manera que sólo es posible establecer comparaciones con la composición anterior de la UE.

Tabla 1. Índices de Empleo en la UE(15), 1999 y 2006 (edades 15–64)⁴

	1999		2006	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
AT	77,6	59,6	76,9	63,5
BE	68,1	50,4	67,9	54,0
DE	72,8	57,4	72,8	62,2
DK	80,8	71,1	81,2	73,4
EL	71,1	41,0	74,6	47,4
ES	69,3	38,5	76,1	53,2
FI	69,2	63,4	71,4	67,3
FR	68,0	54,0	68,5	57,7
IE	74,5	52,0	77,7	59,3
IT	67,3	38,3	70,5	46,3
LU	74,5	48,6	72,6	54,6
NL	80,9	62,3	80,9	67,7
PT	75,8	59,4	73,9	62,0
SE	74,0	69,4	75,5	70,7
UK	77,7	64,2	77,3	65,8

Fuente: Comisión Europea (2006a); Eurostat, 2007

No obstante, los datos estadísticos disponibles sobre participación en el mercado laboral ocultan importantes diferencias entre países, como las condiciones de trabajo y de contratación, incluidas las políticas de horarios. Dentro del grupo de países con altos niveles de participación femenina en el mercado de trabajo, Portugal destaca como el país donde el empleo a tiempo parcial se mantiene relativamente bajo (Tabla 2, a continuación), sin haber mostrado signos de crecimiento desde 1999, a pesar del claro compromiso político de fomentarlo (tal como reflejan los Planes Nacionales de Empleo). Es importante destacar que el empleo a tiempo parcial es mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres en todos los países analizados. Esto es así porque el trabajo a tiempo parcial se ha construido como una forma femenina de empleo, ya que permite a las mujeres mantener sus responsabilidades tradicionales (cuidado de los hijos/tareas domésticas) y ganar algo de dinero sin poner en peligro el asentado rol de sostén de la familia del hombre (Fagan *et al.*, 2000; Maruani, 2003; Casaca, 2005b). Este fenómeno es particularmente cierto en los Países Bajos, donde la diferencia entre mujeres y hombres que

4 AT - : Austria; BE - : Bélgica; DE - : Alemania; DK - : Dinamarca; EL - : Grecia; ES - : España; FI - : Finlandia; FR - : Francia; IE - : Irlanda; IT - : Italia; LU - : Luxemburgo; NL - : Países Bajos; PT - : Portugal; SE - : Suecia; UK - : Reino Unido.

trabajan a tiempo parcial es enorme (51,7% en 2006), con un ligero aumento desde 1999. La diferencia entre sexos en esta forma de empleo también ha ido aumentando claramente en Luxemburgo (+11%), Italia (+9,7%), Austria (+5,5%), España (+4,7%) y Alemania (+4%).

La tabla que aparece a continuación también muestra que en 11 de los 15 países, la diferencia entre sexos aumentó entre 1999 y 2006.

Tabla 2. Proporción de empleo a tiempo parcial con respecto al total de empleo en la UE15 en 1999 y 2006 (edades 15-64)

	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Diferencia entre sexos (Mujeres – Hombres) - 2006	Crecimiento de la diferencia 2006-1999
	1999		2006			
Alemania	4,9	37,2	9,3	45,6	36,3	4,0
Austria	4	32,2	6,5	40,2	33,7	5,5
Bélgica	5,1	36,9	7,4	41,1	33,7	1,9
Dinamarca	10,4	34,7	13,3	35,4	22,1	-2,2
España	2,9	17,1	4,3	23,2	18,9	4,7
Finlandia	7,7	16,9	9,3	19,2	9,9	0,7
Francia	5,5	31,4	5,7	30,6	24,9	-1,0
Grecia	3,4	10	2,9	10,2	7,3	0,7
Irlanda	7,2	30,1	6,1	31,5	25,4	2,5
Italia	3,5	15,6	4,7	26,5	21,8	9,7
Luxemburgo	1,5	24	2,6	36,2	33,6	11,1
Países Bajos	18	68,9	23	74,7	51,7	0,8
Portugal	6,4	16,7	7,4	15,8	8,4	-1,9
Reino Unido	8,8	44	10,6	42,6	32,0	-3,2
Suecia	8	33,3	11,8	40,2	28,4	3,1

Fuente: Comisión Europea (2006a); Eurostat, 2007.

Nota: En el caso de Irlanda, los datos son de 2005

El modelo dual de sostén de la familia prevalece en toda la Unión Europea (Eurostat, 2005a). Una vez más, en los Países Bajos, el modelo predominante es el del hombre que trabaja a tiempo completo y la mujer que lo hace a tiempo parcial. En Portugal, el modelo de los dos miembros de la pareja que trabajan a tiempo completo es el más común, ya que una gran parte de las parejas se organizan de esta manera (*id. ibid.*). Es importante destacar que ni la menor proporción de trabajo femenino a tiempo parcial en Portugal ni la menor diferencia entre hombres y mujeres en algunos países significa que se han modificado los roles de ambos sexos ni que se han igualado.

Como se ha mencionado con anterioridad, en lo que respecta al empleo a tiempo parcial en Portugal, los distintos gobiernos portugueses se han sumado al objetivo de estimularlo, junto con el resto de formas flexibles de empleo, en línea con la Estrategia Europea de Empleo. Los salarios bajos y los modelos organizati-

vos que se encuentran tradicionalmente en las empresas (que siguen estando muy orientadas a la producción) constituyen, sin embargo, importantes obstáculos para este desarrollo (cf. Ruivo *et al.*, 1999; Casaca, 2005b; Kovács, 2005).

En el contexto de la Unión Europea, Portugal destaca como el país donde, para un número muy importante de mujeres, el trabajo a tiempo parcial ha sido principalmente involuntario (Santana y Centeno, 2000; Vaz, I., 2000; Casaca, 2005a, 2005b). A lo largo de nuestra investigación empírica y en el transcurso de los estudios anteriores, ha resultado evidente que las limitaciones que afectan a las razones de las mujeres a la hora de elegir un trabajo a tiempo parcial tenían más peso que sus posibles razones voluntarias para hacerlo (Casaca, 2005a). Aunque, en términos teóricos, las personas que trabajan a tiempo parcial pueden formar parte del grupo de trabajadores fundamentales de una empresa, lo que nos encontramos es que, incluso cuando tienen contratos indefinidos, la mayoría de trabajadores en esta situación ocupan trabajos de baja calidad, lo que provoca que las posibilidades de mejorar sus destrezas y desarrollarse profesionalmente sean relativamente remotas (*id. ibid.*).

Nuestro razonamiento es que ésta es una forma ambigua de empleo: puede ser un indicador de progreso social, pero también puede ser un signo de precariedad y representar una degradación de las condiciones de empleo (véase también Purcell *et al.*, 1999). Si correspondiera a una opción voluntaria adoptada por hombres y mujeres para reconciliar sus vidas profesionales con sus vidas personales (familia, tiempo libre, trabajo de voluntariado, etc.), el empleo a tiempo parcial podría realmente aportar beneficios patentes a la sociedad y ser visto como indicador de progreso e innovación social, tanto en términos de reparto del trabajo (englobando así un componente de solidaridad) como en términos de calidad de vida. Pero en realidad —como se ha documentado en los estudios ya realizados en esta área— para la mayoría de la gente, y en especial para las mujeres, representa principalmente una forma precaria de empleo (Casaca, 2005a, 2005b; 2006; Kovács, 2005). Incluso cuando no es el caso en sentido estricto (por ejemplo, bajo las condiciones de un contrato de trabajo), lo es en términos generales, ya que, en la mayoría de los casos, se trata de una situación involuntaria: o bien es el único trabajo disponible o bien surge de la necesidad de reconciliar la vida familiar con una actividad remunerada. Así pues, sigue siendo una forma precaria de empleo desde el momento en que se asocia, sobre todo, con empleos mal remunerados para los que se requiere poca cualificación, que no ofrecen oportunidades de desarrollo profesional (*id. ibid.*).

Además, como el uso del tiempo también responde a cuestiones de género (Perista, 1999; 2002), es muy probable que los hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial dispongan de su tiempo libre de forma diferente: mientras que las mujeres se ocupan de las responsabilidades domésticas y familiares, los hombres tienden a matricularse en cursos de formación vocacionales o

profesionales o a buscarse un trabajo complementario (Méda, 2001; Silvera, 2002). En este sentido, si por una parte esta forma de empleo parece tener efectos positivos en lo que respecta a igualdad de oportunidades y permite a las mujeres participar en el mercado laboral, por otra parte refuerza la posición de subordinación y dependencia de las mujeres, y también la ideología de la domesticidad de la mujer, entrando así en conflicto con los objetivos de la igualdad de género (Casaca, 2005a, 2005b).

La participación de las mujeres en el mercado laboral en Portugal no sólo es intensiva, sino que además tiende a ser continua en todo su ciclo vital (en general, no abandonan sus carreras después del matrimonio o de la maternidad), como se muestra en la tabla de abajo (véase también Chagas Lopes y Perista, 1995; Ferreira, 1999; Torres *et al.*, 2004; Casaca, 2005b; Casaca y Damião, 2008). En Alemania y el Reino Unido, una gran proporción de mujeres abandona su trabajo o el mercado laboral cuando tiene hijos. Por el contrario, en todos los países, el índice de empleo entre los hombres aumenta cuando son padres (véase también Crompton y Harris, 1999; Pfau-Effinger, 1999).

Tabla 3. Índices de empleo de hombres y mujeres por existencia de hijos menores de 12 años, en 2005

	Mujeres (25–49 años)			Hombres (25–49 años)		
	Sin hijos	Con hijos	Diferencia (sin-con)	Sin hijos	Con hijos	Diferencia (sin-con)
AT	83,2	68,4	14,8	88,8	93,7	-4,9
BE	76,2	70,1	6,1	87,2	92,4	-5,2
DE	78,9	55,7	23,2	82,3	89,2	-6,9
EL	58,7	55,9	2,8	85,4	96,1	-10,7
ES	66,5	56,5	10,0	89,7	93	-3,3
FI	79,4	70,0	9,4	78,8	91,8	-13,0
FR	77,3	66,9	10,4	84,7	91,4	-6,7
IT	64,7	53,4	11,3	90,6	93,8	-3,2
LU	76,6	63,7	12,9	93,7	97,2	-3,5
NL	81,5	71,3	10,2	88,1	94,1	-6,0
PT	77,3	76,6	0,7	90,6	94,5	-3,9
UK	83,2	63,3	19,9	87,2	91,2	-4,0

Fuente: Comisión Europea (2007).

Nota: No hay datos disponibles del resto de países de la UE15.

3.2. El tiempo parcial como forma de empleo (in)flexible

En el transcurso de nuestros estudios previos, se ha hecho evidente que la flexibilidad de horarios ha puesto más presión en las familias y en las mujeres

en particular. En los sectores sondeados, *flexible* suele significar, en la práctica, horarios *incómodos para la familia*, que son difíciles de conciliar con los horarios de trabajo de los padres y las necesidades familiares. Mientras que en el altamente cualificado sector de las TIC, donde se requieren grandes conocimientos, el horario flexible no es ni mucho menos la norma (aunque se dé de manera informal...), los horarios variables se encuentran a menudo en sectores poco cualificados como centros de atención telefónica y los nuevos horarios comerciales. En los centros de atención telefónica (un considerable número de estos espacios opera entre 15 y 24 horas al día, 7 días por semana, 365 días al año), son muy comunes varios tipos de horario (a tiempo parcial, a turnos, incluidos fines de semana y turnos de noche...). Esto también ocurre en el nuevo comercio al por menor (o, más concretamente, para los operadores de los centros de atención telefónica y los operadores de los mostradores de facturación). Es importante señalar que existe un exceso de representación de las mujeres en ambas ocupaciones —que hemos definido como ocupaciones «oscuras» en los nuevos sectores servicios (Casaca, 2005a, 2006), a la luz de sus pobres condiciones de trabajo, el alto número de trabajos precarios y sus horarios antisociales. Aun cuando los trabajadores tienen una jornada parcial, se les suele requerir disponibilidad siempre que la empresa en cuestión necesita de ellos (*id. ibid.*).

Esto significa, por tanto, que incluso aunque los trabajadores no tengan jornada completa, puede ser complicado conseguir un equilibrio trabajo-vida. Este ejemplo ilustra cómo la falta de sincronización de horarios entre los miembros de la familia afecta a su vida y disminuye la autonomía, sentido de bienestar (dimensión subjetiva) y calidad de vida del individuo. En otras palabras: el trabajo a tiempo parcial se está utilizando mucho para aumentar la eficiencia y productividad de una empresa, y dista mucho de ser visto como una manera de fomentar el bienestar del individuo/familiar, el equilibrio trabajo-vida y la calidad de vida (*id. ibid.*; véanse también Meulders, 1998; Purcell *et al.*, 1999; Walby, 2000; Méda, 2001; Maruani, 2003).

3.3. El auge del empleo precario

El empleo precario afecta a más mujeres que hombres en trece de los quince países objeto del estudio, excepto en Austria y Alemania (donde las diferencias son, no obstante, marginales); véase la Tabla 4 a continuación. España es el país con el mayor porcentaje de contratos temporales, que afectan a casi a un 40% de mujeres, seguida de Portugal, donde alrededor del 22% de la población trabajadora femenina no tiene seguridad laboral. Si bien ha habido un ligero descenso en el número de contratos temporales entre las mujeres portuguesas en el

período analizado, los índices de desempleo femenino han aumentado en Portugal (al contrario que la tendencia general de la UE15): pasando de 5,2% en 1999 a 8,7% en 2006. A pesar del hecho de que el número de hombres que o bien tienen contratos indefinidos o están desempleados también ha aumentado, parece que la vulnerabilidad de las mujeres en lo que respecta a la inestabilidad laboral (en especial las más jóvenes) se ha hecho más manifiesta en los últimos años (Kóvacs y Casaca, 2007).

Tabla 4. Empleados con contratos fijos (%)

	1999		2006		Diferencia entre sexos (Mujeres – Hombres) - 1999	Diferencia entre sexos (Mujeres – Hombres) – 1999–2006
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
AT	7,9	8	9,1	8,9	0,1	-0,2
BE	7,3	13,2	6,9	10,9	5,9	4,0
DE	12,8	13,4	14,7	14,1	0,6	-0,6
DK	8,6	10,7	8,0	10,0	2,1	2,0
EL	11,4	14,4	9,0	13,0	3,0	4,0
ES	31,6	35	32,0	36,7	3,4	4,7
FI	13,8	19,8	12,6	20,0	6,0	7,4
FR	13,7	15,4	13,0	14,0	1,7	1,0
IE	4,1	6,4	2,9	3,9	2,3	1,0
IT	8,2	11,5	11,2	15,8	3,3	4,6
LU	5,2	5,2	5,7	6,6	0,0	0,9
NL	9,7	15,6	15,4	18,0	5,9	2,6
PT	17,2	20,5	19,5	21,7	3,3	2,2
SE	14,2	18,7	15,4	19,1	4,5	3,7
UK	6,3	7,8	5,1	6,4	1,5	1,3

Fuente: Eurostat, 2007.

Volviendo a Portugal, nuestros anteriores resultados confirman los datos estadísticos anteriores: hay una concentración de mujeres en trabajos precarios, que se caracterizan por baja cualificación, salarios bajos y un estatus inferior (Casaca, 2005a, 2005b). Este hecho parece estar en sintonía con la creciente proporción de ofertas de trabajo en el nuevo sector servicios. Por lo tanto, si es incuestionable que la tasa de actividad femenina ha aumentado considerablemente en Portugal (y es, de hecho, particularmente alta dentro del contexto de la UE), el problema parece radicar en la baja calidad de los trabajos realizados por mujeres.

Esta forma flexible de empleo parece implicar varios riesgos para los trabajadores en general y para las mujeres en particular. Si existe un número tan grande de mujeres en situaciones de empleo precario, ¿no significa esto que su independencia y autonomía se ven comprometidas? ¿Cómo pueden

construir proyectos de vida coherentes, incluso autónomos, si corren el riesgo de perder sus trabajos o de verse atrapadas en sucesivos trabajos temporales, sin garantía de unos ingresos regulares y suficientes?

En algunas de nuestras entrevistas, observamos que las trayectorias profesionales de las mujeres habían padecido una precariedad persistente, una situación en que un trabajo precario lleva a otra experiencia precaria o incluso a una racha de desempleo. Algunos testimonios denotan claramente la ausencia de expectativas o perspectivas de futuro positivas, además de falta de confianza y baja autoestima. Como han mostrado varios estudios, la ausencia de empleo también podría provocar ansiedad, desgaste psicológico y estrés a medida que la inestabilidad económica dificulta los logros de proyectos familiares y profesionales (Casaca, 2005a, 2005b). La provisión temporal de trabajo puede causar frustración o incluso falta de satisfacción. En nuestra encuesta, había que marcar una diferencia clara entre, por una parte, aquellos trabajadores que se sienten seguros en sus trabajos y están satisfechos con los diferentes aspectos de su trabajo y, por otra parte, aquellos que se sienten inseguros y muestran bajos niveles de satisfacción laboral (Casaca, 2005a; Kóvacs, 2005). De hecho, un informe muy reciente proporcionado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2007: 78), basado en la cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, destaca la baja proporción de trabajadores portugueses que están muy satisfechos con sus trabajos, una cifra que está muy por debajo de la media de la UE27. Es importante mencionar que, en el antiguo grupo UE15, los portugueses son los menos satisfechos con sus vidas y los menos optimistas sobre el futuro (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2004: 64-68). En lo que respecta a las mujeres portuguesas, han experimentado un notable progreso en sus vidas; sin embargo, la mayoría de ellas sigue sin poder encontrar calidad en su vida laboral (y en sus vidas en general).

5. El difícil equilibrio entre trabajo y vida: entre un estado del bienestar débil y unas ideologías de género tradicionales

Para la mayoría de mujeres portuguesas en particular, es extremadamente difícil conciliar las obligaciones profesionales y domésticas (Perista, 2002; Torres *et al.*, 2004) Además de los intensivos horarios a los que se enfrentan en el lugar de trabajo, los inconvenientes que padecen las mujeres surgen de las siguientes situaciones: la falta de guarderías públicas y el alto coste de las alternativas privadas; salarios bajos, que limitan seriamente la posibilidad de que puedan recurrir a guarderías o geriátricos privados y a servicios domésti-

cos externos; y la persistencia de una división asimétrica del trabajo en el seno familiar entre hombres y mujeres, que lleva a éstas últimas a soportar la carga del trabajo doméstico o la tarea educativa.

Hasta muy recientemente, el estado portugués daba por hecho que la familia era principalmente responsable del cuidado de los niños menores de 3 años. En los últimos 15 años, la creación de un número considerable de las guarderías existentes ha sido iniciativa del «sector terciario»; el número de instalaciones privadas y con fines lucrativos también ha aumentado (Casaca y Damião, 2008). En el caso de los niños menores de 3 años y en edad preescolar, sólo el 23,5% y el 77,9%, respectivamente, estaban cubiertos por guarderías en 2004 (OCDE, Base de datos de la familia). Por tanto, al contrario que la participación de las mujeres portuguesas en el mercado laboral, cuyas cifras ya alcanzan el objetivo político europeo fijado para 2010, en el caso de las guarderías la situación está muy por debajo del objetivo europeo. De hecho, la Cumbre de Barcelona de 2002 definió un conjunto de objetivos cuantificados que debían cumplir todos los estados miembros de la UE para 2010: proporcionar cuidado infantil al menos al 33% de los niños menores de 3 años y al 90% de los niños con edades entre los 3 años y la edad de escolarización obligatoria.

Una situación así resalta el doble papel desempeñado por el estado portugués: formalmente, en las últimas tres décadas (o dicho de otro modo, desde la Revolución democrática de 1974 hasta hoy), se ha aprobado una gran cantidad de leyes positivas para promover (y garantizar) la igualdad de género en el trabajo y proteger a las madres y padres con empleo. Sin embargo, por otro lado, en lo que respecta al apoyo a las familias en la práctica, el estado del bienestar ha desempeñado un papel mínimo y bastante débil. La falta de guarderías (o geriátricos) exagera las desigualdades de género, ya que las mujeres portuguesas siguen cargando con la responsabilidad de las actividades relacionadas con el cuidado de los hijos, ya sea dentro de la familia o dentro de la comunidad (Guerreiro y Romão, 1995; Portugal, 1998; Wall *et al.*, 2001; Torres y Silva, 2004; Casaca y Damião, 2008).

Esta situación es particularmente difícil para las familias con recursos económicos limitados. Si las familias con recursos pueden permitirse guarderías privadas, a las más pobres no les queda otra alternativa que recurrir a cuidadores informales (cuidadores no registrados) o dejar a sus hijos solos en casa, y ambas situaciones son soluciones precarias que podrían poner en peligro su desarrollo social y educativo (Torres *et al.*, 2004). La evidencia de un estado del bienestar débil ha propiciado el argumento de que la existencia de otra forma de sociedad del bienestar —hecha de lazos familiares y de vecinos/comunidad y capaz de «suavizar» la dureza de la vida familiar diaria— es la que de hecho ha desembocado en el bajo nivel de apoyo estatal (Perista, 2002). En encuestas nacionales, las mujeres señalan las dificultades que

supone combinar trabajo remunerado y vida familiar como la principal razón por la que retrasan la maternidad o deciden no tener (más) hijos (INE 2002). Este es, de hecho, un tema muy crítico, en la medida que Portugal tiene un índice de fertilidad muy bajo (1,36, en 2006, según el Instituto Nacional de Estadística/INE).

Otro obstáculo radica en los horarios de apertura y cierre poco flexibles de las instituciones sociales. Los centros privados suelen estar abiertos durante ciertas horas al día (OCDE, 2004), pero los horarios de los servicios públicos no cubren las necesidades de muchos padres trabajadores (Comisión Europea, 2006b; Casaca y Damião, 2008).

Como se ha mencionado anteriormente, las investigaciones desarrolladas en Portugal también han destacado el hecho de que la participación de los hombres en las tareas domésticas está limitada a las actividades no rutinarias (tanto actividades domésticas como paternas) que no requieren que trabajen a diario, exigen menos tiempo y por lo general tienen lugar fuera del hogar (Perista, 2002). Este es un patrón común, sin embargo, y como consecuencia las mujeres tienden a experimentar mayor estrés y presión al gestionar sus diferentes usos del tiempo y sus diferentes obligaciones. Dentro del contexto de la sociedad industrial, los hombres han crecido acostumbrados a organizar sus vidas alrededor de una carrera profesional, basándose en un tiempo monocromático, mientras que las mujeres han tenido que organizar sus vidas y gestionar sus roles sociales basándose en un uso elástico y policromático del tiempo (Sullivan y Lewis, 2001: 139).

Esta división asimétrica del trabajo reproduce una discriminación ideológica de las mujeres en el mercado laboral, dado que les falta tiempo (y dinero) para invertir en sus carreras y «empleabilidad» (capital humano, formación continua, mejora de la cualificación...). Como consecuencia, siempre se considera que están menos dispuestas a invertir en sus carreras profesionales. Esto significa que la división asimétrica objetiva del trabajo dentro de la familia sigue reproduciendo estereotipos de género y patrones de discriminación de las mujeres (Casaca, 2005a, 2006).

6. Observaciones finales

La participación en el mercado laboral es importante, no sólo porque el acceso al trabajo remunerado es un derecho fundamental en las sociedades democráticas, sino también porque puede ser un pasaporte a la independencia económica y a la realización profesional y personal. Sin embargo, las formas flexibles de empleo, especialmente en los casos de trabajo a tiempo parcial y temporal, además de ser extremadamente variadas y complejas, aún

parecen mantener diferencias de género. La pregunta principal es si, por una parte, la flexibilidad laboral puede tener efectos positivos en la igualdad de oportunidades, al posibilitar que las mujeres, por ejemplo, participen más activamente en el mercado de trabajo y, de esta manera, disfruten de una mayor independencia económica; o si, por otra parte, en algunas situaciones, refuerza su condición de subordinación y dependencia. Si, desde un punto de vista teórico, una de las ventajas de la flexibilidad laboral es un mayor ajuste a las necesidades individuales y a las demandas familiares, según estudios previos los patrones de flexibilidad son impuestos básicamente por los empleadores, para responder a las necesidades de la empresa. Además, la compatibilidad con las demandas familiares —cuando es posible— sigue siendo una «necesidad» para las mujeres, lo que significa que las desigualdades en la división del trabajo doméstico/familiar se ven reforzadas con la flexibilidad laboral.

La participación intensiva en el trabajo remunerado, los horarios de trabajo intensivos y variables, el proceso de urbanización (en el que el apoyo familiar informal es difícil de mantener), la falta de guarderías/geriátricos, la precariedad de los trabajos y la incertidumbre con respecto al empleo futuro, la división de géneros asimétrica del trabajo no remunerado y la inherente sobrecarga de trabajo forzada sobre las mujeres son factores que contribuyen a la intensificación del estrés y pueden poner en peligro la independencia económica y simbólica de las mujeres, además de su logro de ciudadanía total.

Bibliografía

- BOULD, Sally y SCHMAUS, Gunther (2008): «Equal Economic Independence for men and women», *Revista Sociologia e politiche sociali* (de próxima aparición).
- CASACA, Sara Falcão (2005a): *Flexibilidades de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género*, Tesis doctoral en Sociología económica y organizativa, Lisboa, Escuela de Económicas y Dirección – ISEG.
- . (2005b): «Flexibilidade, emprego e relações de género: a situação de Portugal no contexto da União Europeia», en KOVÁCS, Ilona (org.) *et al.*, *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Celta Editora, pp. 55-89.
- . (2006): «La segregación sexual en el sector de las tecnologías de información y comunicación (TIC) – observando el caso de Portugal», *Sociología del Trabajo*, 57, Madrid, Siglo XXI, pp: 95-130.
- CASACA, Sara F. y DAMIÃO, Sónia (2008): «Gender equality in the labour market and the role of the Welfare States in Southern Europe» Ponencia presentada en el Cuarto Simposio de *Cost Action 34 - Gender and Well-being: Work, Family and Public Policies*, Madrid, 25-27 de junio de 2008.

- CASTEL, Robert (1995), *Les Métamorphoses de la Question Social – Un Chronique du Salariat*, Paris: Fayard.
- CHAGAS LOPES, Margarida (coord.) y PERISTA, Heloísa (1995), *As Mulheres e a Taxa de Emprego na Europa – Portugal. As causas e as consequências das variações na actividade e nos padrões de emprego femininos*, Relatório Final, Rede Portuguesa de Peritos sobre a Posição das Mulheres no Mercado de Trabalho.
- CHAGAS LOPES, Margarida y CASACA, Sara Falcão (2007): «Gender-biased Occupations and Strategies to Overcome Precariousness: the Case of Portuguese Scientists», ponencia presentada en la Conferencia sobre *Women's Participation in Democracies*, Casa Mateus, Portugal, 6-7 Septiembre 2007.
- CROMPTON, Rosemary y HARRIS, Fiona (1999): *Restructuring Gender Relations and Employment – The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford: Oxford University Press, pp. 105-127.
- COMISIÓN EUROPEA (2006a): *Employment in Europe 2005*.
- .(2006b), *Reconciliation of Work and Private Life: a comparative review of thirty European countries*.
- .(2007): *Report on Equality between Women and Men*, Bruselas: Comisión Europea
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (2004): *Quality of Life in Europe 2003*, Dublín.
- .(2007): *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublín.
- EUROSTAT (2005a): *Reconciling Work and Family Life in the EU25 in 2003*, Comunicado de prensa, 12/04/2005 (por Christel Aliaga).
- .(2005b): *Labour Force Survey 2003* (en *Statistics in Focus, Population and Conditions*, 4/2005, «Gender gaps in the reconciliation between work and family life», por Christel Aliaga).
- .(2005c): *Labour Force Survey 2004*, News Release, 112/2005 (08/09/2005).
- .(2007): *Statistics in Focus, EU Labour Force Survey Principal Results 2006*.
- FAGAN, Colette, O'REILLY, Jacqueline y RUBERY, Jill (2000): «Part-time work: Challenging the "breadwinner" gender contract», en JENSON, Jane, LAUFER, Jacqueline y MARUANI, Margaret, *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work*, Aldershot: Ashgate Publishing Limited, pp: 174-186.
- FERREIRA, Virgínia (1999): «Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, CES, pp: 199-227.
- GUERREIRO, Maria das Dores y ROMÃO, Isabel (1995): «Famille et travail au Portugal. La coexistence de différentes dynamiques sociales», en WILLEMSSEN, Tineke et al. (orgs.): *Work and Family in Europe: The Role of Policies*, Tilburg: TUP, pp: 151-165.
- INE (2002): *Mulheres e Homens em Portugal nos Anos 90*.
- INE (consultada el 9 de junio de 2008)

- KOVÁCS, Ilona (Ed.) *et al.*, (2005): *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- KOVÁCS, Ilona y CASACA, Sara F. (2007): «Flexibilidad y desigualdad en el trabajo: tendencias y alternativas europeas», *Sociología del Trabajo*, 61, Madrid, Siglo XXI, pp: 99-124.
- MARUANI, Margaret (2003): *Travail et Emploi des Femmes*, París: La Découverte.
- MÉDA, Dominique (2001): *Le Temps des Femmes – Pour Un Nouveau Partage Des Rôles*, Paris: Flammarion.
- MEULDERS, Danièle (1998): «La flexibilité en Europe», in MARUANI, Margaret (dir.), *Les Nouvelles Frontières de L'Inégalité – Hommes et Femmes sur le Marché du Travail*, Paris: La Découverte, pp. 239-250.
- MTS (2005): *Plano Nacional de Emprego 2005-2008*.
- OECD: *Family Database*
- OECD (2004): *Babies and Bosses: Políticas de Conciliação da Actividade Profissional e da Vida Familiar*, volumen 3 (Nueva Zelanda, Portugal y Suiza), Lisboa: DGEEP
- PERISTA, Heloísa (1999) (coord.): *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho – Uma questão de género*, Colecção Estudos, CITE-MTS.
- PERISTA, Heloísa (2002): «Género e Trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens», *Análise Social*, Vol. XXXVII, 163, pp. 447-474.
- PERRONS, Diane (1999): «Flexible working patterns and equal opportunities in the European Union – conflict or compatibility?», *The European Journal of Women's Studies*, 6, pp. 391-418.
- PFAU-EFFINGER, Birgitt (1999): «The Modernization of Family and Motherhood in Western Europe», en CROMPTON, Rosemary, *Restructuring Gender Relations and Employment – The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford: Oxford University Press, pp. 60-79.
- PORTUGAL, Sílvia (1998): «Women, childcare and social networks», en FERREIRA, Virgínia, TAVARES, Teresa y PORTUGAL, Sílvia, *Shifting Bonds, Shifting Bounds – Women, Mobility and Citizenship in Europe*, Oeiras: Celta Editora, pp. 345-355.
- PURCELL, Kate, HOGARTH, Terence y SIMM, Claire (1999), *Whose Flexibility? The Costs and Benefits of 'Non-standard Arrangements and Contractual Relations*, Joseph Rowntree Foundation, York Publishing Services Ltd.
- RIFKIN, Jeremy (1995): *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the New Post-Market Era*, Nueva York: J. P. Tarcher/G.P. Putnam's Sons.
- RUBERY, Jill (*et al.*) (2003): *Gender Mainstreaming and the European Employment Strategy and Social Inclusion Process*, Comisión europea.
- RUIVO, Margarida (*et al.*) (1999): «Why is part-time work so low in Portugal and Spain?», en RUBERY, Jill, SMITH, Mark y FAGAN, Colette (eds.), *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*, Londres: Routledge, pp. 199-213.

- SANTANA, Vera y CENTENO, Luís (2000): «Género e trabalho a tempo parcial: a involuntariedade feminina in Portugal», *Actas das Comunicações apresentadas ao IV Encontro Nacional de Sociologia, APS, Oeiras: Celta Editora.*
- SILVERA, Rachel (2002): «Le genre des politiques du temps du travail: nouveaux enjeux non sans risques», en JENSON, Jane (dir.) *Lien Social et Politiques*, 47.
- SULLIVAN, Cath y LEWIS, Suzan (2001): «Home-based telework, gender and the synchronization of work and family», *Gender, Work and Organization*, Vol. (2), pp. 123-145.
- TORRES, Anália (Ed.) (et al.), (2004): *Homens e Mulheres, Entre Família e Trabalho*, Lisboa, DEEP/CITE, Estudos 1.
- VAZ, Isabel Faria (2000): «As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho», *Actas das Comunicações apresentadas ao IV Congresso Nacional de Sociologia, APS, Oeiras: Celta Editora.*
- VILLA, Paola (2007): «The role of women in the "European Employment Strategy". Gender mainstreaming and gender equality in the EU», ponencia presentada en el Tercer Simposium de la Red Europea sobre *Gender and well-being: Work, Family and Public Policies - Cost Action 34*, Barcelona, Universidad de Barcelona, Facultad de Geografía y Historia, 25-27 June 2007.
- WALL, Karin (et al.) (2001): «Families and informal support networks in Portugal: the reproduction of inequality», *Journal of European Social Policy*, 11(3), pp. 213-233.
- WALBY, Sylvia (2000): «Re-signifying the worker: gender and flexibility», en JENSON, Jane, LAUFER, Jacqueline y MARUANI, Margaret, *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work*, Aldershot: Ashgate Publishing Limited, pp. 81-89.

Recibido el 15 de junio de 2008

Aceptado el 3 de septiembre de 2008

BIBLID [1132-8231 (2009)20: 147-163]

Conciliación entre la vida laboral y familiar de las mujeres. Un acuerdo pendiente

Reconciling Women's Working and Family Life. An Unresolved Agreement

RESUMEN

Este documento muestra el conflicto que en distintas partes del mundo se da entre trabajo y familia, que para el caso de las mujeres tiene connotaciones especiales, habida cuenta de los procesos de socialización de la identidad femenina. En este sentido alude al vínculo entre género, subjetividad e identidad que en este estudio tanto en lo teórico como en lo empírico muestran algunos obstáculos que detienen la carrera laboral de las mujeres por encontrar irreconciliable el ámbito laboral y el trabajo familiar.

Palabras clave: género, identidad, subjetividad, público, privado.

ABSTRACT

The opposition between the family and the job, particularly for the women, given the current socialization of the female identity, is illustrated in this work. We argue that women find obstacles in their career prospects from both theoretical and empirically perspectives, due to that opposition. We deal with gender, subjectivity and identity.

Key words: gender identity, subjectivity, public, private.

SUMARIO

1.- Antecedentes. 2.- Género y subjetividad. 3.- Identidades femeninas típicas. 4.- Tres entrevistas: tres historias. 5.- Reflexiones finales.

Antecedentes

Actualmente en México, es creciente el interés por mejorar las condiciones que permitan el desarrollo equitativo de las mujeres respecto de los hombres. Después de la lucha por el derecho al voto, la igualdad en el acceso a la educación superior y la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral, ha quedado pendiente uno de los aspectos focales de la igualdad de género; la conciliación entre trabajo y familia. Situación que pone a las mujeres al margen de la competencia laboral, habida cuenta de que siguen siendo ellas las principales responsables del cuidado, la nutrición y educación de los hijos/as así como de los enfermos/as y personas de edad avanzada.

1 Universidad Autónoma del Estado de México.

En la sociedad mexicana, como en otras partes del mundo, respecto a la dicotomía trabajo/familia se da una contradicción a saber: los discursos académicos y políticos de la igualdad de género y los procesos de socialización que establecen lo contrario: los primeros, proclaman la participación igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito laboral y el trabajo familiar y doméstico, los segundos, siguen envueltos en el paradigma tradicional anclado en el trabajo público-masculino y el trabajo privado-doméstico-femenino. Factores de socialización como una educación institucional sexista, una mayoría de familias con tintes patriarcales que reproducen la desigualdad, así como medios masivos de comunicación que exhiben a las mujeres como objeto sexual y como personas aptas por «naturaleza» para los quehaceres domésticos, el servicio y la maternidad; forman parte central de la identidad y subjetividad de muchas mujeres, porque se adquieren desde la infancia en la socialización primaria², en la cual los procesos de significado son de primera importancia en la formación de la identidad. En este sentido, se propicia la mayor inclinación de muchas mujeres por el trabajo, familiar-doméstico, en otras, se presenta como dicotomía: éxito familiar versus éxito profesional, o bien se atiende a la necesidad de elegir uno, y renunciar al otro. Los tres casos manifiestan la importancia de lograr la conciliación entre trabajo y familia. Hasta hoy, en México esta problemática permanece en el universo de lo individual, sujeta a las estrategias de solución que cada mujer debe buscar³.

En México, según la Encuesta Nacional del Empleo (2006) casi dos tercios de la población femenina aparece como económicamente inactiva; lo cual desde luego, no significa falta de actividad laboral de esta población, sino que aun cuando las mujeres trabajan en la realización de labores domésticas, cuidados familiares, y atención a los hijos/as estas actividades no son pagadas ni reconocidas; por lo tanto, esta parte de la población femenina queda en desventaja frente al derecho a la igualdad de oportunidades para su desarrollo, principalmente porque las coloca como personas dependientes con escasas posibilidades de lograr independencia y autonomía.

Cabe señalar que muchas mujeres por su nivel de preparación, necesidades económicas y auto-realización han decidido participar en el ámbito laboral, lo han hecho con toda la carga familiar y doméstica que implica ser ama de casa,

2 Durante la socialización primaria, pues, se construye el primer mundo del individuo. Su peculiar calidad de firmeza debe atribuirse, al menos en parte, a la inevitabilidad de la relación del individuo con sus otros significantes del comienzo [...] se necesitan fuertes impactos biográficos para poder desintegrar la realidad masiva internalizada en la primera infancia (Berger y Luckman, 1986: 167-179).

3 «Se acude a la madre, a la suegra, se lleva el niño/a a edades tempranas a la guardería. Contando que existan lugares suficientes. Todo ello, sin olvidar los momentos de tensión, de angustia, de estrés y el cansancio al que están sometidas todas las mujeres con hijos/as pequeños o familiares mayores a su cargo» (Alcañiz, 2004: 49).

esposa y madre cuando se da el caso. La tensión que provoca cumplir con efectividad el trabajo en ambas partes a veces adquiere la dimensión de renuncia a uno para realizarse en otro, o bien deben pasar por el estrés que genera el derecho a estar en ambos, situación que para la mayoría de los hombres no existe y por ello, mantiene a las mujeres en su condición de desiguales.

El análisis de esta problemática social tiene varias aristas, sin embargo, uno de los aspectos que se ha estudiado poco es el identitario-subjetivo, sobre el que este documento pretende profundizar a través de tres entrevistas a mujeres entre (35-45 años), cuya trayectoria laboral y familiar representa casos típicos de identidades femeninas y sus vínculos con el ámbito laboral y familiar.

Género y subjetividad

Para este estudio es necesario establecer la relación género, subjetividad e identidad con el objeto de de-construir valores, creencias y perspectivas que siguen identificando a muchas mujeres con la esfera privada-familiar y doméstica y no con la esfera pública⁴-laboral, ámbito del reconocimiento social. Aspecto que niega la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Al respecto, la subjetividad hace referencia a la experiencia y la historia del sujeto como sujeto social. Para Lagarde es:

La particular concepción del mundo y de la vida del sujeto; constituida por el conjunto de normas, valores, creencias, lenguajes y formas de aprehender el mundo, conscientes e inconscientes, físicas, intelectuales, afectivas y eróticas (Lagarde, 1997: 302).

La concepción del mundo de cada sujeto depende del contexto cultural⁵ en que se desenvuelve. De manera central, la subjetividad se conforma por los elementos dominantes en su entorno socio-cultural, se edifica en función de referentes que indican la pertenencia a grupos definidos por su oposición, exclusión o diferencia respecto de otros colectivos, en este caso, símbolos como nación, raza, etnia, religión o género, operan como referentes de pertenencia de los diferentes colectivos.

4 Esfera pública y esfera privada, en este texto se entienden a la manera de Arendt (1998), la autora distingue la esfera pública de la privada. En esta última los hombres vivían juntos llevados por sus necesidades y exigencias. La esfera de lo público por el contrario, era la de la libertad y existía una relación entre estas dos esferas.

5 Contexto cultural: «La parte del ambiente edificada por el hombre, la cultura es esencialmente una construcción que describe el cuerpo total de creencias, comportamientos o conducta, sanciones, saber, valores y objetivos que señalan el modo de vida de un pueblo» (Herskovits, 1952: 677).

La subjetividad se construye a través de un proceso basado en la interacción con otros y con el mundo, pero se halla determinada por la experiencia vivida de cada sujeto. De Lauretis explica:

De este modo la subjetividad es producto no de las ideas, valores o condiciones materiales, sino del compromiso individual con las prácticas, los discursos y las instituciones que dan significado a los sucesos del mundo. Todos tenemos experiencias y éstas están ancladas en el curso de la historia social, en la que la propia biografía, es interpretada o reconstruida por cada uno en el horizonte de significados y conocimientos disponibles en la cultura en un momento histórico determinado (De Lauretis, 1991: 87).

Para esta autora la subjetividad individual puede ser reconstruida apelando a la práctica reflexiva que cualquier hombre o mujer está en posibilidades de realizar. Esta interpretación es básica, en tanto subraya la capacidad de mujeres y hombres para transformar las definiciones discursivas que pesan sobre ellos/as.

En este sentido, la sociología feminista⁶ ha insistido en que:

La interpretación que el actor hace de los objetivos y las relaciones debe analizarse desde el plano subjetivo. Esta insistencia, nace del estudio de las vidas de las mujeres y parece aplicable a las vidas de los subordinados en general. En el caso de ellas la subjetividad se constriñe a una esfera circunscrita, públicamente invisible y subterránea para la relación y el significado (Ritzer, 1993: 403).

Ahora bien, la identidad es fundamental en la construcción de la subjetividad. Por identidad entendemos:

... el proceso de construcción del sentido atendiendo a un atributo cultural, o un conjunto relacionado de atributos culturales, al que se da prioridad sobre el resto de las fuentes de sentido. Para un individuo determinado o un actor colectivo puede haber una pluralidad de identidades (Castells, 2001: 28),

6 La sociología feminista es relativamente reciente, su punto relevante no coincide con la época de los más destacados de la profesión (Spencer, Weber, Durkheim hasta Parsons), quienes dieron respuestas básicamente conservadoras a los argumentos feministas que se les planteaban. Mujeres que contribuyeron a la creación de la sociología como Harriet Martineau, Clotilde de Vaux, Gertrude Simmel y Mariane Weber no constan en los anales de la historia de la disciplina como resultado del sexismo institucionalizado implícito en la educación superior que permanecía vedada para las mujeres. Para mayor información véase Ritzer, 1993: 353-409.

Para Weber (1981) sentido es el significado que el actor asigna a su acción, es decir el sentido que su acción tiene para él.

La identidad es, pues, un elemento central de la subjetividad, es un elemento que surge de la dialéctica entre el individuo y la sociedad, se forma por procesos sociales que se encuentran determinados por la estructura social. Sobre ellos se organizan y conjugan otros elementos de la identidad como los derivados de la pertenencia real y subjetiva a la clase, mundo urbano o rural a una comunidad étnica, nacional, lingüística, religiosa o política (Lagarde, 1997).

Para Butler (2001) y Lagarde (1997), la identidad de los sujetos se conforma a partir de una primera gran clasificación genérica. Las referencias y los contenidos genéricos son hitos primarios de la conformación de los sujetos y de su identidad. Butler argumenta:

Sería un error pensar que el análisis de la «identidad» debe realizarse antes que el de la identidad de género por la sencilla razón de que las personas sólo se vuelven inteligibles cuando adquieren un género ajustado a normas reconocibles de la identidad de género (Butler, 2001: 49).

En tanto que la condición de género existe aun antes de que un sujeto descubra la diferencia sexual. Los niños y las niñas en su identidad primaria se asumen desde esa diferencia, bajo la que son socializados/as según el género al que pertenezcan.

Cabe destacar que cada individuo se sitúa en la vida de una manera específica, a luz de lo que Shutz denomina su situación biográfica:

La situación actual del actor tiene su historia; es la sedimentación de todas sus experiencias subjetivas previas, que no son experimentadas por el actor como anónimas, sino como exclusiva y subjetivamente dadas a él y sólo a él (Shutz, 1995: 17).

En este sentido, la identidad se halla dotada de cierto valor para el sujeto generalmente distinto del que confiere a los demás sujetos que constituyen su contraparte en el proceso de interacción social.

Aun inconscientemente, la identidad es el valor central en torno al cual cada individuo organiza su relación con el mundo y con los demás sujetos. La valorización puede aparecer incluso como uno de los resortes fundamentales de la vida social (Goffman, 1998: 81).

Ahora bien, partiendo de que la identidad es un valor central en nuestra relación con el mundo resulta muy oscuro hablar de identidad o de identidades como concepto neutro aplicable por igual a los hombres y las mujeres; puesto

que la participación social y política es substancialmente diferente si se trata de unos o de otras, independientemente de, que ambos compartan referentes de identidad, étnicos, nacionales, de clase, etcétera, a nivel social el referente de género marcado por las relaciones de poder crea la desvalorización de lo femenino frente a lo masculino. Por ello, es importante tener en cuenta quién construye la identidad y para qué; porque esto determina en un alto nivel su contenido simbólico y su sentido y en los sistemas jerarquizados por sexo y género como el patriarcado, dice Hartman:

El patriarcado es una panoplia de relaciones sociales entre los hombres, que tiene una base material y que, aunque jerárquico, establece o crea interdependencia y solidaridad entre los hombres, que les permite dominar a las mujeres (Hartman, 1981: 14).

En estas circunstancias la mayoría de ellas sólo tienen acceso a una identidad impuesta y por tanto, ajena solamente como un caso, tal situación puede mostrarse en la división sexual del trabajo, incluidas las categorías de trabajo excluidas y no historizadas como tener y criar hijos, cocinar, hacer las labores de la casa, cuidar enfermos; tareas vitales pero desvalorizadas porque se considera que son actividades que por «naturaleza» las mujeres deben realizar.

La identidad sexuada

Es importante dejar claro que el género sólo es uno de los componentes de la identidad, en tanto que está constituida por elementos como nacionalidad, familia, biografía, apellido, nombre, profesión y posesiones, pero no significa lo mismo cuando se aplica a los hombres y a las mujeres, aunque efectivamente se define teóricamente como neutra, aplicable a ambos sexos; esta neutralidad se sexa al instante en tanto que «la identidad masculina, ha poseído y posee, todas estas cosas; la femenina sólo el estupor de su orfandad» (Rodríguez, 1999: 113).

A través de la historia el sitio de lo femenino ha sido lo privado, lo que se oculta lo que pertenece a alguien y cuya representación pública corresponde a otro.

Desde la perspectiva de Rodríguez, si nos enfocamos hacia la historia del pensamiento filosófico, encontramos que la identidad personal, se presenta amplificada para el caso masculino; en atención a que por genérico se entendía lo propio del género humano, lo propio del varón, quedando lo femenino como lo particular y contingente, o privado de universalidad. Si por el contrario, o a la vez se pretendía resaltar en el varón su calidad de individuo, lo femenino quedaba como lo genérico y abstracto, privado de cualidades individualizadoras (Rodríguez, 1999).

Esta autora especifica que para algunos connotados filósofos como Hegel, la mujer se igualaba a la naturaleza, así sus rasgos individuales carecían de importancia. Para Kierkegaard «la mujer es una criatura infinita y en consecuencia un ser colectivo: la mujer encierra en sí a todas las mujeres». En Aristóteles «la mujer es naturaleza; materia, potencia. El hombre es razón, acto, forma» (Rodríguez, 1999: 113). Para ellos y otros prominentes filósofos la mujer no tenía la categoría de individuo, sino más bien la de ser indiscernible, pues cuando piensa su identidad lo hace en un marco conceptual heredado y ajeno. Las mujeres han sido socializadas como ser para los otros y en ese sentido su identidad queda enajenada, fuera del principio lógico de identidad «todo objeto es idéntico a sí mismo», carece así de *mismidad* y permanece en el lado de la otredad. La mujer es ese no pertenecerse a sí misma.

Debido a esta condición, las mujeres difícilmente tienen acceso al principio de individuación (pre-requisito de la ciudadanía) puesto que:

La asunción de la identidad, tiene su principal efecto en el ámbito público, el del reconocimiento. Por lo tanto, la categoría de individuo es una categoría política; genealógicamente legitimada, el individuo es el sujeto de derechos y deberes, interlocutor válido en un permanente contrato social del que las mujeres fueron excluidas (Rodríguez, 1999: 115).

Con este argumento coincide Amorós (2001), quien indica que a partir de lo público, donde aparece el individuo como categoría ontológica y política, las personas se autoinstituyen como sujetos. En el espacio público los sujetos del contrato social se encuentran como iguales, las mujeres, relegadas al espacio privado, quedan excluidas.

En la conceptualización que Amorós hace sobre la identidad femenina se distingue: el espacio de los iguales del espacio de las idénticas. Explica estas categorías a través del pensamiento de Leibniz, para quien dos seres indiscernibles son idénticos y como tales deben ser tratados; intercambiar uno por otro daría lo mismo. Esto es precisamente lo que ha pasado con las mujeres; puesto que es común la idea de que son intercambiables, ya que son indiscernibles (Leibniz, en Amorós, 2001).

La falta de individuación en el caso del genérico-mujer es clara: no hay que repartir, ni distribuir ningún patrimonio (valores, poder, reconocimiento, prestigio ontológico) en un genérico que se caracteriza por la «desposesión del mismo» (Amorós, 2001: 49). Conceptualizadas y relegadas al espacio privado en las mujeres no hay nada que reconocer ni comprender, por lo tanto, su espacio es el de las idénticas e indiscernibles.

Desde ese análisis ¿Qué sucede con la identidad femenina? Si las condiciones en que se genera son establecidas por el otro género en un sistema patriarcal, valga la redundancia, falocrático y falocéntrico, en el que afirma Mckinnon, a la mujer se le define «como una figura imaginaria, el objeto de deseo del otro hecho realidad» (1995: 157). Así las mujeres han aprendido que los hombres las ven y las tratan desde su ángulo de visión y han aprendido el contenido de esa visión. De manera que su identidad se da en la alteridad, no en la identificación de sí misma.

En tanto que el ejercicio del poder masculino sobre las mujeres es lo que define la identidad de los hombres como hombres ante sí mismos y a las mujeres como mujeres ante sí mismas (McKinnon, 1995). El desafío femenino a este poder es amenazante para la identidad masculina y transgresor para la feminidad; razón por la cual muchas mujeres se adhieren a paradigmas tradicionales de género.

La identidad femenina impuesta por el androcentrismo se reproduce aún hoy a través de factores de socialización como la educación familiar sexista, la educación institucional básica también sexista, una mayoría de familias con tintes patriarcales que reproducen la desigualdad, así como medios masivos de comunicación que exhiben a las mujeres como objeto sexual y como personas aptas por «naturaleza» para las actividades domésticas, el servicio y la maternidad, traspasan las subjetividades femeninas y masculinas, propiciando la mayor identificación de muchas mujeres con lo privado, familiar y doméstico y alejan a la mayoría de los hombres de ese ámbito.

Ahora bien, sabemos de las transformaciones de las identidades femeninas respecto a nuevas perspectivas en cuanto a su incursión al ámbito laboral, la identificación de algunas con el liderazgo y la dirigencia, sin embargo, a través de un estudio empírico se pudieron concretar algunos obstáculos presentes en la carrera laboral de las mujeres por encontrar irreconciliable el ámbito laboral con el trabajo familiar.

Identidades femeninas típicas

Con la finalidad de tener un acercamiento sobre algunos aspectos de las identidades femeninas, se realizó en el 2006 un estudio empírico cualitativo en la Ciudad de Toluca, Estado de México.

Para ello, se seleccionaron tres casos de mujeres entre 35-45 años. La elección de este rango se debió a que representa una etapa en la que se supone que el individuo ha tenido una socialización primaria donde se tuvieron que adquirir rasgos identitarios y subjetivos de acuerdo al determinado contexto y situación personal a través de los cuales, se significan las acciones. Para el caso de las mujeres además,

como indican Chinchilla y León (2005), representa casi el fin de la etapa reproductiva, por lo que la decisión de tener o no tener hijos ya ha sido resuelta.

Se consideró pertinente presentar sólo tres casos por dos razones fundamentales: primera, porque la construcción de la identidad es compleja al mismo tiempo que específica e individual (se da en la experiencia personal de cada individuo). Segunda, porque representan casos distintivos de la identidad femenina, según la tipología de Cervantes (1994), quien considera que dicha identidad se construye sobre tres ejes fundamentales:

- La maternidad y el ser madre.
- El matrimonio o la unión y el ser esposa o compañera.
- El trabajo y la profesión, y el ser trabajadora o profesionalista.

Lo anterior es más claro si se considera que para Weber (1981), el significado identitario-subjetivo sólo es posible de captar en su desarrollo histórico, es en él donde se encuentran las reglas de la experiencia, que no se refieren al número de casos donde se repite lo que se plantea como hipótesis, sino que a través de la experiencia histórica de los sujetos se encuentran esas regularidades.

La importancia de tener en cuenta los ejes que plantea Cervantes (1994), radica en conocer cómo se construye la identidad desde la experiencia de estas mujeres con las actividades domésticas y familiares y el trabajo reconocido del ámbito laboral:

Por un lado, convierte la experiencia individual en experiencia social y, por otro, la propuesta implica que los ejes sobre los cuales se construye la identidad permanecen desde el nacimiento hasta la muerte (Cervantes, 1994: 15).

En las vidas de las mujeres, los tres ejes se articulan de manera distinta, de acuerdo a la situación y el contexto, casi siempre entretejidos por conflictos, tensiones y negociaciones, sobre todo con las personas más cercanas a ellas (pareja e hijos, padres y madres y a veces hermanos-as).

En este sentido, es posible distinguir tres casos:

- Mujeres que dan prioridad a la maternidad sobre su profesión.
- Mujeres que anteponen su profesión a la maternidad.
- Mujeres que son capaces de llevar conjuntas maternidad y trabajo o profesión.

Para Cervantes (1994), los dos últimos casos se consideran interrupciones de la normatividad o casos simbólicos de nuevas identidades femeninas. Esto obedece

en gran parte al paradigma dominante de reconocimiento social que se adapta más al uso del tiempo y la forma de vida masculina, como el caso de la actividad política y científica que requiere de disponibilidad y tiempo completo. En cambio, para las mujeres los embarazos, la maternidad y el cuidado de los hijos representan oportunidades de desarrollo profesional y político que se pierden.

De acuerdo a los tres ejes fundamentales en los que se construye la identidad femenina, se seleccionó a tres mujeres que los representan:

- Virginia, una mujer que ha dado prioridad a la maternidad sobre su profesión.
- Lucía, una mujer que ha antepuesto su profesión a la maternidad.
- Patricia, una mujer que lleva conjuntas maternidad y actividad laboral y profesional.

La selección de las personas sujetas a entrevista se basó en un procedimiento de muestreo intencional; es decir, dentro del amplio universo del Estado de México se procedió a buscar incluso a través de terceras personas a tres mujeres cuya trayectoria representara los casos típicos de la identidad femenina que establece Cervantes (1994). Por lo tanto; el estudio empírico no constituye una muestra representativa, sino sólo ilustra tres formas típicas de la identidad femenina.

Se utilizó la entrevista semi-estructurada focalizada, en razón de que ésta se centra sobre un foco de atención, sin impedir que las respuestas puedan ser libres. Para ello:

Es de mucha utilidad el análisis previo que el entrevistador efectúa sobre la situación a la que se enfrenta, y mediante el cual podrá descubrir, entre otros elementos, los bloqueos del entrevistado, la profundidad en la que se sitúan sus respuestas, y distinguir la lógica y el simbolismo que dominan los tipos de reacciones del o la entrevistado-a en relación con el tema (Ruiz e Ispizúa, 1989: 154).

Una parte de la entrevista se fundamenta en la asociación libre de ideas, técnica que tuvo origen en el método psicoanalítico de Freud⁷, y que concuerda con los fines de la entrevista focalizada en función de que permite interpretar las respuesta espontáneas de los sujetos, siempre y cuando el entrevistador/a cuente con los elementos de análisis adecuados e indispensables para hacer deducciones sobre la asociación entre ideas.

⁷ Freud fundó en estas bases un arte de interpretación al que corresponde la función de extraer del mineral representado por las ocurrencias o asociaciones el metal de ideas reprimidas en ellas contenidas. En su labor de reunir este material de ideas espontáneas, al que generalmente no se concede atención alguna, Freud realizó observaciones fundamentales para su teoría (Freud, 1968: 393-394).

El guión de la entrevista se construyó para explorar procesos de socialización primaria sobre cuestiones como: ¿Qué aspectos subjetivos construyeron su identidad con el ámbito familiar-doméstico? ¿Qué aspectos subjetivos construyeron su identidad con el ámbito laboral-profesional? ¿Qué aspectos subjetivos la llevaron a significarse tanto en el ámbito laboral como en el doméstico?, lo cual se exploró a través de los siguientes tópicos: I) Datos personales; II) La reconstrucción de acciones pasadas (enfoques biográficos); III) Referencia a los valores y normas de conducta inculcados; IV) Auto-percepción identitaria.

Esto significa que la dimensión social de la identidad no sólo forma parte de la personalidad, sino que articula persona individual y persona social. Por lo tanto, la identidad debe pasar por la explicación de la pertenencia social; es decir, «ser parte de» y ser reconocidos por ello.

A través de estos tópicos se pretendió averiguar sobre los procesos de subjetivación que se han presentado en las vidas de estas tres mujeres y explorar sobre cómo se las ha predispuesto a buscar su realización en el trabajo familiar y doméstico o bien en el ámbito laboral, y en un tercer caso, indagar qué procesos identitarios las indujeron a conseguirlo en ambos espacios.

Tres entrevistas: tres historias

Las entrevistas se presentan siguiendo el orden que marcan los tópicos; es decir, se documenta lo que corresponde al tópico uno de los tres casos, lo que corresponde al tópico dos de los tres casos y así sucesivamente con el propósito de conocer las diferencias y coincidencias en las respuestas de las entrevistadas.

Virginia: La internalización de la esfera privada (Dar prioridad a la maternidad sobre su profesión)

Virginia es una mujer que está casada pero desde hace cuatro años vive separada de su cónyuge. Tiene un hijo y dos hijas adultos/as, estudió para Profesora de Educación Primaria, trabajó un año y después se hizo comerciante por diez años. Desde hace más de 20 años es ama de casa.

¿Qué aspectos subjetivos construyeron su identidad con la esfera privada-doméstica?

En la vida de Virginia se destacan algunos procesos de socialización primaria que la llevaron a encontrar mayor significado en la esfera privada, familiar y doméstica.

Analizando sus respuestas es posible advertir un proceso de internalización como sujeto maternalista; por el cual, asumió que su mundo debía constituirse preferentemente por lo familiar y doméstico, más todavía porque desde su

infancia se identificaba con su madre hasta desear ser como ella, sin importar que ésta sufriera. Dicho sufrimiento no le inspiró preocupación o rechazo.

Es posible que lo anterior haga referencia a la identidad de género femenina construida en la sub-alternidad, que cobró un gran significado desde su primera infancia, puesto que aun cuando rechazaba su falta de libertad y hubiera deseado ser tratada como hombre, lo femenino usual se sobrepuso a ello.

Los procesos de socialización primaria en Virginia se centraron en la internalización de conceptos arraigados en la sociedad como: la complementariedad de los sexos, los juegos infantiles para niñas; la casita, las muñecas según el estereotipo femenino, así como una profunda identificación con la madre. Aspectos que más tarde influyeron de manera determinante para que ella tuviera como fin primordial construir un hogar, ser esposa y madre. En este sentido, su identidad es más afín con la esfera familiar y doméstica

Las palabras: *mujer, madre, padre, hijos, hombre, sexo*, (aspectos pertenecientes a lo privado), las asocia con amor y fortaleza, sentimientos más comúnmente atribuidos a lo femenino.

Su reacción ante palabras como: política, discriminación, violencia, es de despego no sólo de rechazo. El mismo despego que siente hacia la esfera pública.

Virginia se auto-percibe como una mujer realizada, sin embargo llama la atención que sus logros, no sean específicamente personales, sino que más bien están centrados en el bienestar de sus hijos, en la unión entre ellos y en su meta que consiste en estar siempre cerca de su familia. Aspecto que responde a la identidad femenina construida en la sub-alternidad.

Siente nostalgia por no haber podido contar con la capacidad de tener una familia y desarrollar su profesión, porque ambas actividades implicaban eficiencia:

Consideré que no podía hacer las dos cosas con eficiencia. Me hubiera gustado aprovechar la beca que me dieron para irme a Francia, cuando estudié ya casada en la Alianza Francesa. Pero iba a dejar a mis hijos adolescentes, preferí sacrificar lo que hubiera logrado profesionalmente. No era posible llevar las dos cosas. No podía llevarlos a París por falta de dinero. Si me la ofrecieran ahora la aceptaría pero ya no hay oportunidad. Los hombres sí se van y dejan a los hijos para realizarse, los dejan y no les apura mucho. Los hombres se inclinan por su realización personal

Se puede interpretar que ha construido su vida en función del bienestar de los otros, que finalmente su felicidad depende de las actitudes y decisiones de su familia. Sus proyectos no son propios, sino que están sujetos a las decisiones

de otros, por lo tanto; no puede controlarlos y esto en ciertos momentos puede resultar muy conflictivo para ella.

El desarrollo de su autonomía podría considerarse limitado; puesto que sus deberes familiares le impidieron desarrollar sus anhelos personales que finalmente quedaron frustrados. En atención a que fue una estudiante brillante y pudo haber desarrollado su profesión, aprovechar la beca que le daban para estudiar en Francia o hacerse de algo propio, lo cual le hubiera permitido tener más autonomía e independencia.

Lucía: la lucha por el reconocimiento laboral (Anteponer su profesión a la maternidad)

Lucía, es soltera y no tiene hijos, realizó estudios de posgrado en el extranjero, en su trayectoria laboral ha desempeñado varios cargos de importancia tanto en la academia como en organismos públicos. En concreto, cuenta con prestigio profesional.

¿Qué aspectos subjetivos construyeron su identidad con la esfera laboral-profesional?

En los procesos de socialización primaria de Lucía, se encuentran algunas bases del desarrollo de su proceso de individuación: en primer lugar, la identificación con su padre; es muy probable que esto haya influido en su propio reconocimiento como persona; puesto que se ha investigado⁸ que el reconocimiento del padre en las niñas es un aspecto fundamental para percibirse no sólo como mujeres-madres, sino como sujetos individuales⁹. Por otra parte, sus juegos infantiles no pueden considerarse sexistas, sino que revelan una gran capacidad para crear y se ven reflejados en su trabajo actual que es la investigación.

Un factor también significativo se constituye por el rechazo que sentía hacia su madre, así como la relación lejana (al menos en apariencia) que había entre sus padres.

Es probable que la mala relación con su madre le haya significado también cierto rechazo por las actividades domésticas y la maternidad, o al menos asumir que para ella no debían ser tan importantes. Lo mismo se puede decir del concepto de matrimonio, que ella internalizó, como relación sin verdadera comunicación. Por ello, su decisión de elegir la soltería al menos hasta hoy.

Lucía fue objeto de restricciones y de ciertos prejuicios en su comportamiento como niña, sin embargo, la sentencia: «debes ser un ejemplo por ser la mayor», parece que influyó positivamente; puesto que fue capaz de conseguir una beca para estudiar un posgrado en el extranjero, a pesar de que sus

8 Isaac Balbus (1990), en su ensayo «Michael Foucault y el poder del discurso feminista» documenta la importancia que tiene para la autoestima de las mujeres la buena relación con su padre, así como su reconocimiento.

9 Información amplia en Vélez (2002).

condiciones sociales eran adversas. A propósito, este acontecimiento cambió sus creencias y prejuicios infantiles por valores personales que desarrollaron en ella una mayor autonomía: estudiar un posgrado para superarse, ser independiente, saber que se puede elegir, cambiar ciertas circunstancias y desarrollar su reflexión crítica.

Su inmediata reacción ante la palabra mujer es fuerza, significado que en este caso puede ser muy amplio y aplicado a actividades muy diversas y no sólo al hecho de ser madre o esposa. Sin embargo, ante madre su reacción es acontecimiento, lo cual revela cierto despego a esta condición femenina

A lo largo de su vida se auto-percibe como una mujer diferente y considera que el mejor papel que juega es el de ser muy buena profesionista. En el futuro espera ser una persona completamente feliz y desarrollar más sus habilidades como escritora.

Las decisiones y acciones de Lucía son el resultado de quien ha desarrollado independencia y autonomía. Puesto que cifra su futuro en ella misma, no en las decisiones de otros y ha sido capaz de transformar la adversidad en oportunidad de desarrollo con autonomía y libertad.

Patricia: la triple jornada: activista, funcionaria y madre-esposa (llevar conjuntas maternidad y una actividad profesional-política)

Patricia, está casada, pero separada desde hace poco de su cónyuge. Tiene una hija y un hijo, ambos adolescentes. Se ha desempeñado en diversos cargos públicos, por algún tiempo dejó este sector para dedicarse a su propia empresa, sin embargo, regresó al trabajo público para dirigir un importante organismo. Actualmente está trabajando muy fuerte para lograr la candidatura a la diputación federal.

¿Qué aspectos subjetivos la llevaron a significarse tanto en la esfera laboral-profesional, como en la privada-doméstica?

Uno de los factores significativos de la socialización primaria de Patricia fue la identificación con su padre, más tarde ello le permitió otorgar un alto valor al trabajo público y a la búsqueda de su independencia.

En este sentido, también llama la atención que su juego favorito en la infancia fuera la cacería, actividad que más bien, se vincula a la construcción de la identidad masculina y por cierto, también relacionada con la estrategia; factor que para el trabajo político es básico. En épocas anteriores la cacería representaba un triunfo, que implicaba un reconocimiento público como se documenta en la investigación de Vianello y Caramazza¹⁰.

10 La caza como elemento simbólico, funciona por un lado, como mecanismo compensatorio y, por otro, como un mecanismo para excluir a la mujer del espacio público. Éste se identifica entonces, como ámbito de la fuerza, la conquista, la estrategia, con lo cual, a su vez, se define el mundo femenino que debe mantenerse bajo control, fuera de la esfera pública: el de los niños, la ropa, las herramientas cotidianas, los animales domésticos, el cultivo de plantas, vegetales y frutas (Viannello y Caramazza, 2002: 55).

También cabe destacar que en su vida estudiantil se distinguió en deportes como el atletismo y la gimnasia olímpica que no pueden calificarse meramente como deportes femeninos, sino como actividades que practican tanto hombres como mujeres.

Puede considerarse clara la influencia que estos procesos de socialización tuvieron en su empeño por significarse en la esfera pública específicamente en la política que, en efecto, requiere de estrategia y deseo de triunfo. En su experiencia inter-subjetiva con los personajes más cercanos a ella: padre, madre y abuela materna, se puede leer el rechazo que sentía hacia las restricciones que le imponían como: la falta de libertad para salir con sus amigos, trabajar y estudiar como ella deseaba y sobre todo que le hubieran impedido estudiar lo que ella quería, es decir que le hubieran coartado su autonomía.

Bajo estas circunstancias se puede advertir que Patricia desarrolló desde su juventud, una reflexión crítica, no conformista ante lo que le rodeaba.

También es de importancia la preocupación que le inspiraban las mujeres que después de trabajar para los demás toda su vida, terminan solas y abandonadas como fue el caso de su abuela materna.

Ahora, casualmente el trabajo que realiza está completamente vinculado a procurar el bienestar de las mujeres.

Su reacción inmediata a palabras como *mujer, orgullo; padre, honestidad; madre, perseverancia; hijos, amor; hombre, amor; sexo, placer*. Representan aspectos de la esfera privada que para Patricia son satisfactores indispensables. Por ello su vínculo con el aspecto familiar y doméstico.

Por otra parte, su reacción ante la palabra *política, compromiso; éxito, trabajo; discriminación, ignorancia*; dan cuenta de la importancia que para ella tiene el trabajo político. Por ello, cuando afirma que las aspiraciones profesionales chocan con los deberes familiares, también explica que no los entiende como limitantes, sino como obstáculos que se pueden salvar.

Finalmente, aunque en el futuro se auto-percibe como una mujer exitosa en la política, pero sola en lo personal, ello no empaña su felicidad.

Por el contrario, esta percepción de soledad personal futura se ve compensada por la idea del éxito político, que específicamente se deberá al ejercicio de su autonomía y de su libertad como sujeto social.

Reflexiones finales

En principio, es importante indicar que las entrevistas permitieron indagar sobre los procesos identitarios adquiridos en la socialización primaria en las tres mujeres y que más tarde son fundamento de sus subjetividades, es decir de sus creencias, valores y formas de significarse en el mundo.

Sobre la interpretación que se realiza de cada caso, se indica que las respuestas de las entrevistadas constituyen sólo un aspecto biográfico de su identidad compuesta por múltiples factores, por lo tanto, no representan determinaciones completas ni totales, sino sólo pistas del fundamento de sus identidades.

Uno de los aspectos que destaca como semejante en las tres entrevistas y que, sin duda, es un principio fundamental para el desarrollo de la subjetividad como aspecto clave del desarrollo humano es la libertad.

La semejanza en los tres casos se constituye por las restricciones de las que fueron objeto en su infancia por su pertenencia al género femenino. Al respecto, se subraya la falta de libertad para expresarse, para hablar sobre todo de cuestiones íntimas-sexuales, para tener amistades principalmente del sexo opuesto, para elegir incluso la profesión, para trabajar, así como para salir y explorar el mundo externo. Condiciones de libertad que sin embargo, se permiten casi a todos los hombres.

Esta carencia de libertades, desde luego repercute en la subjetividad y el futuro de estas mujeres; sin embargo, adquiere caracteres diferentes en las tres, dadas sus condiciones específicas.

En el caso de Virginia, el proceso de internalización; mujer-madre es tan poderoso que la conduce a circunscribir su vida a la familia y a no buscar estrategias para adquirir un desarrollo personal que le hubiera propiciado satisfacciones más allá de la dependencia respecto a sus hijos y pareja. Esto es claro, cuando ella expresa lo que le hubiera gustado hacer o tener; en su expresión se manifiesta nostalgia por las oportunidades de superación personal perdidas.

También alude al argumento de Cervantes (1994), respecto a uno de los ejes de la identidad femenina: la maternidad y el ser madre, para Virginia muy significativo. Por lo tanto, la experiencia individual de ella se convirtió en experiencia social y restringió sus relaciones y aspiraciones a la esfera familiar-doméstica. Para la cual, no existe reconocimiento social, puesto que las actividades que allí se realizan generalmente por las mujeres no son pagadas ni son objeto de apreciación pública.

En otro caso, las restricciones de libertad de las que fue objeto Lucía en su infancia y por las que sentía gran rechazo; se transformaron en incentivo que la estimuló para estudiar en el extranjero, este acontecimiento propició un cambio fundamental: transformó la restricción en expansión de su desarrollo personal que generó el vínculo de auto-realización en la esfera pública, así como el desplazamiento de lo familiar y doméstico.

El caso de Lucía es representativo de otro de los ejes de la identidad femenina que presenta Cervantes (1994): el trabajo y la profesión y el ser trabajadora o profesionista.

En Patricia, la libertad restringida tampoco fue determinante para su

desarrollo personal (con libertad y autonomía). En este caso, aparece en su primera socialización la identificación con el padre; ello le permite auto-reconocerse como mujer, pero también como persona individual, con el derecho a realizar sus aspiraciones no sólo en lo privado-doméstico, sino en lo profesional y político. Además recordemos que su juego favorito en la infancia era la cacería, actividad tradicionalmente masculina.

El caso de Patricia es típico de las tensiones que se presentan cuando las mujeres intentan auto-realizarse con éxito tanto en la familia como en el trabajo. Puesto que no pueden dar preferencia a una u otro, sino que para sentirse, auto-realizadas, deben significarse casi con igual intensidad en ambas. Esta significación de las mujeres tanto en lo familiar como en lo laboral hasta hoy, se ve amenazada por la falta de políticas de igualdad que permitan conciliar estos ámbitos.

Por último, es importante dejar claro que la interpretación sobre las diferencias entre las historias de estas tres mujeres, no tiene como propósito dar más valor o desvalorizar la importancia de la vida de alguna de ellas.

En este sentido, en los tres casos se perciben preferencias, significados distintos, pero igualmente importantes y valiosos para la sociedad. En todo caso, cabe destacar que el reconocimiento social aún en la actualidad y en casi todas partes, tiene un perfil androcéntrico; puesto que se sigue significando en el ámbito laboral, en tanto que el trabajo familiar y doméstico, generalmente asignado a las mujeres en nuestra sociedad no es valorado, carece de recompensa económica, en tanto no se mide en dinero y no posee más que una compensación simbólica. Es el caso de Virginia, cuyo trabajo doméstico y familiar es tan valioso como el trabajo remunerado, empero no le reporta autosuficiencia, sino dependencia familiar, es decir, menor autonomía.

No obstante, para la sociedad es de suma importancia el trabajo doméstico así como cuidar, nutrir y formar sujetos; porque se trata de las tareas socialmente necesarias para la pervivencia humana, una parte de las actividades que en la medida que se abandonan, revelan su importancia, su carácter indispensable, y que sin duda pueden ser realizadas tanto por las mujeres como por los hombres¹¹.

En este sentido, podemos afirmar que aun cuando actualmente se lucha por un modelo de igualdad para los géneros, persisten las desigualdades entre los sexos, es decir, la variable sexo sigue orientando la educación, propiciando diferencias de sensibilidad, de aspiraciones, de preferencias profesionales, laborales, deportivas, menos marcadas pero no eliminadas, como lo corroboran los casos empíricos presentados.

Cabe recordar que la identidad es un elemento que surge de la dialéctica entre el individuo y la sociedad, en este sentido gran parte de los aspectos identitario-subjetivos presentados en los tres casos se deben a la separación y la

11 Información clara en (Vélez, 2003).

tensión que existe entre trabajo y familia que en las mujeres a veces adquiere la dimensión de renuncia a uno para realizarse en otro, o bien, sobre las condiciones de estrés que genera ejercer el derecho de estar en ambos, condición que para la mayoría de los hombres no existe y que por ello, pone en desventaja el desarrollo pleno de muchas mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

- ARENDET, Hannah (1998): *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
- AMORÓS, Celia (2001): *Feminismo. Igualdad y diferencia*. México: UNAM/PUEG.
- ALCAÑIZ Mercedes (2004): «Conciliación entre las esferas pública y privada. ¿Hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros?», en *Revista de Sociología, problemas e prácticas*, no. 44, Lisboa (Portugal), pp. 47-70.
- BALBUS, Isaac (1990): «Michael Foucault y el poder de discurso feminista», en Seyla Benhabib y Drucilla Cornell: *Teoría feminista y teoría crítica. Ensayos sobre la política de género en las sociedades del capitalismo tardío*. Valencia: Edicions Alfons el Magnànim/Institució Valenciana D' Estudis i Investigació, pp. 81-95.
- BERGER, Peter & LUCKMAN, Thomas (1986): *La construcción social de la realidad*. Madrid: Amorrortu Editores.
- BOURDIEU, Pierre (2000): *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- BUTLER, Judith (2001): *El género en disputa*. México: Paidós.
- CASTELLS, Manuel (2002): *La era de la información. El poder de la identidad*. México: Siglo XXI.
- CERVANTES, Alejandro (1994): «Identidad de género de la mujer». En *Frontera Norte* No. 21 Vol. 6, julio-diciembre. México: El Colegio de la Frontera Norte.
- CHINCHILLA, Nuria & LEÓN, Consuelo (2005): *La ambición femenina. Cómo reconciliar trabajo y familia*. España: Punto de Lectura.
- LAGARDE, Marcela (1997): *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas y locas*. México: UNAM.
- DE LAURETIS, Teresa (1991): «Estudios feministas. Estudios críticos, problemas, conceptos y contextos», en Carmen Ramos (comp.): *Género en perspectiva de la dominación universal a la representación múltiple*. México: UAM-I.
- FREUD, Sigmund (1968): *Obras completas, Vol II*, [traducción directa del alemán por Luis López Ballesteros y de Torres]. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- GOFFMAN, Irving (1998): *Estigma. La identidad deteriorada*. Argentina: Prentice-Hall.
- HARTMANN, Heidi (1981): «The unhappy marriage of Marxism and feminism», en Haber, Barbara, (ed.): *The Women's Annual*, Boston, G.K. Hall.
- HERSKOVITS, Melville Jean (1952): *El hombre y sus obras*. México: FCE.

- MCKINNON, Catherine (1995): *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- RODRÍGUEZ MAGDA, Rosa María (1999): *Foucault y la genealogía de los sexos*. Barcelona. Anthropos.
- RITZER, George (1993): *Teoría sociológica contemporánea*. Madrid: McGraw-Hill.
- VÉLEZ, Graciela (2002): *Género, subjetividad y poder. Participación política de las mujeres. El caso del gobierno del Estado de México*. México: CGIYEA/UAEM.
- . (2003): *Mensaje Matrimonial*. México: Gobierno del Estado de México.
- VIANELLO, Mino & CARAMAZZA, Elena (2002): *Género, espacio y poder*. Barcelona: Ediciones Cátedra.
- WEBER, Max (1981): *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. México: Fondo de Cultura Económica.

Recibido el 14 de junio de 2008
Aceptado el 21 de septiembre de 2008
BIBLID [1132-8231 (2009)20: 165-183]

Conciliar lo laboral y doméstico: un reto para la sociedad cubana actual

Reconciling the Work and the Household Domains: a Challenge for Today's Cuban Society

RESUMEN

Se analiza con elementos concretos cómo en Cuba a partir del primero de enero de 1959 la situación de la sociedad cubana cambió profundamente y en particular la de la mujer. El Estado puso en práctica su estrategia nacional de desarrollo, impulsó la creación y perfeccionamiento de las bases económicas, políticas, jurídicas, educacionales, culturales y sociales que garantizaran la igualdad de derechos, oportunidades y posibilidades a hombres y mujeres, transformando la condición de discriminación y subordinación a que había estado sometida la mujer y promoviendo la eliminación de estereotipos tradicionales y la reconceptualización de su papel en la sociedad y en la familia. A pesar de ello aún persisten prejuicios y concepciones machistas arraigadas durante siglos en la subjetividad de hombres y mujeres por lo que se analizan las barreras que aún subsisten entre la vida laboral y doméstica en la sociedad cubana actual.

Palabras claves: sociedad cubana, mujeres, hombres, subordinación, estereotipos, subjetividad, igualdad, derechos, oportunidades, familia, prejuicios, concepciones machistas, conciliar, barreras, vida laboral, vida doméstica.

ABSTRACT

It's analyzed with strong evidence how the situation of the Cuban society changed deeply and particularly the one of women. The Cuban state put into practice its national strategy concerning the development of the country; and also impulsed the creation and the perfecting of the economical as well as the judicial, educational, cultural, and social basis that guarantee the equality of rights, opportunities and possibilities to men and women that transform the discriminating condition and subordination which promote the elimination of traditional stereotypes and to the re-conceptualization of its role in the society and in the family. Nevertheless, prejudices and macho-man conceptions still persist and are rooted for centuries in the subjectivity of men and women, that's why it is analyzed the labor and domestic life in the present Cuban society.

Key words: Cuban society, women, men, subordination, stereotypes, subjectivity, equality, rights, opportunities, family, prejudices, macho conceptions, to reconcile, barriers, labour life, domestic life.

SUMARIO:

1. –. A modo de introducción.
2. –. La mujer en el contexto de la Revolución Cubana.
3. –. El comportamiento entre lo laboral y lo doméstico. Tres visiones del asunto.

¹ Universidad de Camagüey, Cuba.

A modo de introducción

La mujer ha ido ganando a través de los tiempos lugares cada vez más significativos en el espacio público. Aquella mujer programada para ser sólo esposa y madre, va siendo cada vez más una referencia histórica, y una excepción en la vida moderna de algunos contextos. La incorporación de las mujeres al mundo laboral de forma masiva ha sido un fenómeno que comenzó hace más de dos siglos y avizora un comportamiento estable y creciente para el presente. Si al principio sus «irrupciones» en el mundo público estuvieron sujetas a coyunturas fundamentalmente económicas (etapas de guerras y postguerras, crisis económicas, etc.), la mujer sin duda hoy, es un componente importante dentro de la fuerza de trabajo de cualquier país.

Esta transformación estuvo precedida y acompañada por numerosos cambios sociales y políticos que sirven de marco a la potenciación de esta fuerza de trabajo. Entre ellos, las luchas por los derechos legislativos de las mujeres, su acceso a la educación, la cierta flexibilización de las estructuras productivas como parte de su tendencia a los servicios, entre otros elementos, han propiciado que el mundo laboral no sea un lugar extraño y adverso para las mujeres.

Sin embargo, la aspiración de los movimientos femeninos de las décadas de los años 60 y 70 del siglo XX, de que el acceso al mundo público por parte de las mujeres era una garantía de igualdad, en la práctica ha quedado incumplida. El paso de las mujeres al trabajo remunerado y al mundo público, al decir de Judith Astelarra se puede catalogar como «...una presencia condicionada y una ausencia relativa...»² ya que mantienen el rol doméstico y acceden al mundo público en diferentes condiciones que los hombres, lo que genera una segregación ocupacional.

Los ecos del movimiento feminista internacional, se escucharon tempranamente en Cuba, incluso mucho antes del siglo XX³. Fue, sin embargo, el triunfo revolucionario de 1959 el que dio posibilidades reales para la obtención de verdaderas conquistas para la mujer en la Isla.

La mujer en el contexto de la Revolución Cubana

A partir del primero de enero de 1959 la situación de la sociedad cubana cambió profundamente y en particular la de la mujer. El Estado puso en prácti-

2 Astelarra Judith: «Sistema de género. Aspectos técnicos, sociales y políticos», Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona, 1998. Pág. 10.

3 Ver González Pagés, Julio: *En busca de un espacio: Historia de Mujeres en Cuba*, ED Ciencias Sociales, 2005. Pp. 31-32.

ca su estrategia nacional de desarrollo, que comprende la ejecución de forma articulada y armónica, de los programas económicos y sociales. En tal sentido, impulsó la creación y perfeccionamiento de las bases económicas, políticas, ideológicas, jurídicas, educacionales, culturales y sociales que garantizaran la igualdad de derechos, oportunidades y posibilidades a hombres y mujeres, transformando la condición de discriminación y subordinación a que había estado sometida la mujer y promoviendo la eliminación de estereotipos tradicionales y la reconceptualización de su papel en la sociedad y en la familia.

El triunfo revolucionario de 1959 trajo para las cubanas un trascendental cambio. La Revolución, entre sus primeros objetivos situó la necesidad de redimir a las mujeres, que eran víctimas de la discriminación en el trabajo y en muchos otros aspectos de la vida. Se inició una labor dirigida a cambiar las formas de pensar de muchos cubanos con respecto al papel de las mujeres en la familia y en la sociedad, propiciando la transformación de los patrones culturales establecidos por la sociedad clasista. También se producen cambios importantes de roles, desde una convocatoria al estudio, a los programas en los campos de la salud, la educación, el empleo, la vivienda, entre otros aspectos.

Desde el inicio, las mujeres pidieron organizarse para participar plenamente en la obra que identificaron de inmediato como beneficiadora de todo el pueblo y vía para lograr mejores anhelos de justicia, para ellas y sus familias. Así el 23 de agosto de 1960, «para borrar siglos de atraso e incorporar a la mujer de lleno en el proceso que se iniciaba»⁴, fue constituida la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), organización que desde sus inicios impulsa un conjunto de estrategias que hoy, analizadas desde la perspectiva de género, estuvieron siempre encaminadas no sólo a cambiar la condición de las mujeres, sino también su posición en la sociedad. En el Informe Central del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba, se reconoció el papel desempeñado por la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), al señalarse:

La mujer cubana, doblemente humillada y relegada por la sociedad semicolonial, necesitaba de esta organización propia, que representara sus intereses específicos y que trabajara por lograr su más amplia participación en la vida económica, política y social de la Revolución⁵.

Uno de los objetivos esenciales del proyecto cubano ha sido la creación, de condiciones fundamentales para la equidad en el desarrollo social. Esto ha tenido un impacto en la vida y subjetividad de las mujeres. Por tal razón, la

4 *Tesis y Resoluciones 1er Congreso del PCC*, Ed. de Ciencias Sociales, Ciudad de La Habana, 1981. Pág. 565.

5 Castro Ruiz, Fidel (1975): *Informe Central del I Congreso del PCC*, Editora Política, La Habana. Pág. 16.

FMC desde sus inicios asumió el papel de transformar la mentalidad discriminatoria hacia la mujer, así como consolidar en ellas una fuerza civil transformadora, juega un papel decisivo en la recuperación de la dignidad de las mujeres en hacerlas concientes de sus derechos y deberes en la construcción de una nueva sociedad y en facilitarles posibilidades para una plena incorporación a la vida del país.

Entre sus acciones más significativas se encuentran: contribuir a la solución de las necesidades reales de las mujeres creando condiciones objetivas para el alivio de las cargas y responsabilidades domésticas; el desarrollo de una amplia campaña educativa para afrontar los conflictos sociales, familiares e individuales que frenaban la presencia de la mujer en la vida social; el impulso de programas de superación cultural; potenciarlas hacia tareas cada vez más complejas incluso las no tradicionales, diversificando sus roles en detrimento de la exclusividad del rol de ama de casa, así como la incorporación de éstas a la vida económica en especial en sectores hasta ese entonces marginadas como las campesinas, amas de casa, prostitutas.

Además favoreció la implementación de un conjunto de cursos especiales con la intención de dotar a las mujeres de habilidades técnicas para su salida al mercado del trabajo. Aunque la mayoría de estos cursos reproducían labores típicamente femeninas (corte y costura, magisterio, domésticas), constituyeron una primera oportunidad para que se incorporaran al mundo del trabajo. El jefe de la Revolución en aquel momento, tuvo bien definido lo que significa para la mujer las labores domésticas al señalar:

...existen los problemas que se relacionan con una serie de tareas llamadas «domésticas» que han esclavizado a la mujer a través de la historia; y las mujeres necesitan de instituciones que las rediman de esas obligaciones que requieren tanto esfuerzo y tanta energía humana⁶.

Desde el mismo triunfo revolucionario, el Estado Cubano reconoció que las mujeres estaban sometidas a varias formas de opresión: por su clase, raza y sexo. Por tanto asumió las acciones pertinentes encaminadas a transformar su condición, a través de la formulación y proyección de políticas, programas y la aplicación de medidas específicas encaminadas al logro de la total integración de ellas a la sociedad.

Desde el punto de vista legal, el país cuenta con una legislación integral de avanzada que tiene como base la Constitución, la cual consagra el principio de la igualdad, proclamada –mediante referendo– el 24 de febrero de 1976 y que posteriormente fue perfeccionada mediante la Reforma constitucional en julio

6 Castro Ruz, Fidel: *Primer Congreso FMC*. ED. Ciencias Sociales, Habana, 1962. Pág. 42

de 1992 y en la del 2000. En el artículo 44 se postula «La mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar»⁷. El artículo 42 preceptúa que la «discriminación por motivo de raza, color de la piel, sexo, origen nacional, creencias religiosas y cualquiera otra lesiva a la dignidad humana está proscrita y es sancionada por la ley»⁸.

En correspondencia con estos preceptos constitucionales, se continuaron promulgando las leyes complementarias, decretos y disposiciones jurídicas en materia civil, familiar, laboral y penal. Las que se mencionan a continuación son, desde el punto de vista de la autora, las que mayor impacto han tenido en la promoción y fortalecimiento de la condición de la mujer cubana:

- La tipificación en toda la legislación civil y penal de cualquier forma de discriminación y de violencia, incluida las amenazas como forma punible en las relaciones de hombres y mujeres. Reconociéndose así, la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.
- Garantía de no discriminación en el empleo y formación profesional⁹.
- La igualdad de salarios entre hombres y mujeres, por trabajos de igual valor¹⁰.
- En cuanto a garantizar empleo a la mujer, que constituyó una de las transformaciones llevadas a cabo a partir del triunfo revolucionario, se dicta en 1960 la ley que crea los Círculos Infantiles y en 1962 se modifica para perfeccionarla mediante la Ley No. 1003 que asigna su dirección a la FMC. Actualmente estos centros están adscritos al Ministerio de Educación¹¹.
- Se dictaron en 1968 las Resoluciones 47 y 48 del Ministerio del Trabajo, para velar por una justa distribución de puestos de trabajos entre hombres y mujeres. Estas resoluciones garantizan una mejor incorporación femenina, protegen a la mujer de trabajos que por sus características la pudieran afectar en su función biológica, como futura madre o que resultaran un peligro para el desarrollo del embarazo y la formación del niño.¹²
- La Ley de Maternidad¹³ garantiza a la mujer el disfrute de la licencia anterior y posterior al parto, el tiempo necesario para la atención médica del recién nacido y de ella, además de la prestación económica adecuada durante todo este período.

7 *Constitución de la República de Cuba*. Gaceta Oficial de la República de Cuba, Editora Política, edición extraordinaria #3, 31 de enero de 2003, pág.,7.

8 *Ob. Cit.*, Artículo 42.

9 Ver «Tesis y Resoluciones I Congreso del PCC». Ed. de Ciencias Sociales, Ciudad de La Habana, 1981.

10 Ver *Ídem*.

11 Ver Aguilera Alemany, Nieves : «Institucionalidad para la equidad de género». Revista *Temas*, octubre de 2004. Pág. 13

12 Ver *Ob Cit* Tesis y Resoluciones I Congreso del PCC.

13 *Ídem*.

- La Seguridad Social y la Asistencia Social¹⁴, fue dictada por la Ley No. 1100 de 1963, y posteriormente en 1979 se dicta la ley No. 24 ampliándola y perfeccionándola, con una amplia protección para la mujer. Entre otras.

A partir de la década de los 70' la incorporación de la mujer al trabajo tomó un carácter masivo y estable. La misma pasó de simple reproductora de la fuerza de trabajo a coparticipante activa en múltiples esferas de la economía, la industria, los servicios, la educación, la salud y la cultura.

En 1974 se creó el Frente Femenino de la CTC. Ese año se instauró la Comisión de Incorporación y Permanencia de la Mujer al Trabajo, para velar porque se cumpliera la política de empleo femenino. En 1981, esta Comisión se transformó en Comisión Coordinadora de Empleo Femenino, encargada de inspeccionar la aplicación de las nuevas legislaciones laborales, entre otras funciones.

En el II Congreso de la FMC, en 1974, según Mayda Álvarez Suárez¹⁵, directora del Centro de Estudios de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), fue cuando comenzó a utilizarse la palabra igualdad como concepto para el trabajo en las etapas venideras, se reconoció que la mujer con su participación se había enaltecido y elevado por encima de concepciones del pasado. Pero todavía existían puntos de desigualdad que había que eliminar y por lo tanto este tema debía estar planteado en las líneas de trabajo de las políticas del país, como algo importante necesario vencer.

Quince años después de la fundación de la FMC ya su situación era diferente a la de los primeros años. Más de un millón de mujeres se habían incorporado al trabajo y se caracterizaban por su calificación técnica y su presencia en el sector científico; su acceso a cargos de dirección aumentó en esta etapa a un 10%, se crearon condiciones materiales, instituciones para atender a los hijos de las trabajadoras y servicios familiares que darían igualdad de oportunidades laborales para ambos sexos.

Preocupados por la atención y la seguridad de la mujer en el país, el 8 de marzo de 1975, el Gobierno puso en vigor el Código de la Familia, (el cual fue recogido en la Carta Magna del país), el mismo establece las normas jurídicas que rigen las relaciones familiares en Cuba. Este aboga por la igualdad de la mujer en el matrimonio, elimina las diferencias entre hijos naturales y legítimos, y define los deberes y derechos de los cónyuges e igualdad de obligaciones respecto a la crianza de los hijos¹⁶.

14 Ver Aguilera Alemany, Nieves: *Ob Cit* Pág. 15

15 Ver Álvarez, Mayda: *Género, Salud y Cotidianidad. Temas de actualidad en el contexto cubano*. Editorial Científico Técnica. Año 2000. Pág. 32

16 Ver «Tesis y Resoluciones I Congreso del PCC». Ed. de Ciencias Sociales, Ciudad de La Habana, 1981.

Es importante reflexionar que en el Código de la Familia se establece que ambos conyugues están obligados a cuidar la familia que han creado y a cooperar el uno con el otro en la educación, y formación de los hijos, igualmente, en la medida de capacidades o posibilidades de cada uno deben participar en el gobierno del hogar y favorecer al mejor desenvolvimiento del mismo. O sea, en Cuba existe este documento legal que establece cómo deben ser las relaciones de la familia (madre, padre, hijos, abuelos u otras personas familiares que vivan en el mismo lugar) para participar en el ámbito doméstico, propiciando que la mujer se desarrolle en la vida laboral junto al hombre como ser social. Para la aprobación de este documento, se discutió y analizó en todas las organizaciones no gubernamentales de la sociedad cubana, donde todos los ciudadanos (mujeres y hombres) pudieron participar.

Al mismo tiempo, desde los últimos años de la década del 80, se comenzó a evidenciar dentro de la Federación de Mujeres Cubanas, una tendencia a priorizar los esfuerzos por cambiar los patrones culturales que propician la subordinación femenina y en especial la doble jornada, la organización se hacía eco de las demandas de sus miembros que cada vez eran un número mayor de profesionales, técnicas y mujeres instruidas en general.

De forma general, y como una conclusión parcial de lo que aquí se analiza, se puede afirmar que a lo largo de todos estos años se han realizado acciones positivas para mejorar la condición y la posición de la mujer. Algunas de estas son:

- La rápida extensión a todos los lugares del país de los servicios educacionales gratuitos desde las edades más tempranas, con igualdad de acceso para niñas y niños, hombres y mujeres.
- El acceso pleno de las mujeres a centros politécnicos y carreras universitarias, y asignación de un número de puestos de trabajos, plazas en especialidades hasta entonces mayoritariamente ocupadas por los hombres.
- La promulgación de leyes que favorecieron el acceso de la mujer al empleo incluida la revisión del Código del Trabajo, a fin de eliminar las prohibiciones y restricciones para el empleo de la mujer, así como la creación de las Comisiones de Empleo Femenino en todos los niveles.
- La elaboración de estrategias y planes elaborados por la Federación de Mujeres Cubanas dirigidos a impulsar la formación femenina en todos los ámbitos y niveles de la sociedad cubana.
- La creación de condiciones en el sistema nacional de salud, a fin de que la mujer ejerza el derecho a elegir libremente su fecundidad, el número y el espaciamiento de los hijos y demás aspectos de la salud.
- La promulgación del Código de Familia, que expresa la igualdad de derechos y deberes de la mujer y el hombre en ese ámbito.

- La creación, dentro de la Asamblea Nacional (Parlamento), de la Comisión Permanente de atención a la infancia, la juventud y la igualdad de derechos de la mujer.
- La aprobación y puesta en vigor del Plan de Acción Nacional de Seguimiento de la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer, y la consiguiente creación de las comisiones gubernamentales para su cumplimiento.

Las transformaciones económicas de las últimas décadas impactan sobre la población en general y sobre las mujeres en particular. Las estrategias de desarrollo económico y las políticas sociales consideran siempre a las mujeres como integrantes inalienables de los derechos humanos universales y le dan su legítimo lugar en la familia y en la sociedad. Datos del 2005 demuestran que la mitad de la población está conformada por mujeres y el 36% de los hogares encabezados por ellas. En el sector estatal civil representan el 66,6% de los profesionales y técnicos del país; en áreas tan significativas como las de Salud y Educación, son el 70 y 72% respectivamente de la fuerza laboral. De los 199 centros de investigación científica cubanos, 48 son dirigidos por mujeres. Constituyen el 71% de los fiscales, el 60,3% de los jueces profesionales y el 47% de los jueces del Tribunal Supremo¹⁷. Al cerrar el 2006, 1.724.000 mujeres están incorporadas al trabajo, equivalente al 46% de la fuerza laboral en los Programas de la Revolución¹⁸.

Las mujeres representan el 55,5% de los médicos, de ellos, 54,2% de los especialistas, 63,3% de los médicos generales integrales, 70,1% de personal docente de centros escolares, 52,1 de colaboradoras de la salud que cumplen misión internacionalista, 39,4 en colaboración científico educacional, 74,4% de los trabajadores sociales, 61,7% de los Profesores Generales Integrales, 43,5% de los maestros emergentes de primaria, 63% de la matrícula del Curso de Superación Integral, 39,1% de los profesores de la Universidad de las Ciencias Informáticas y el 53,1% de sus trabajadores, 63% de las graduadas en la enseñanza Técnica y profesional, más del 50% del personal docente de Educación Superior¹⁹.

En el Parlamento cubano, las mujeres representan el 35,96% lo que ubica a Cuba en el séptimo lugar en el mundo por número de diputadas, en el Consejo de Estado, elegido entre los diputados, el índice creció de 13,6% a 16,1% de mujeres en el 2007; ellas son 35,4% de las dirigentes en los Organismos de la

17 Ríos Jáuregui Annet: «La mujer cubana voz y ejemplo». en periódico *Granma* del 23 de agosto de 2005.

18 Informe presentado para la Asamblea Nacional del Poder Popular. Cuba. Resultados del año. La Habana, diciembre 2006

19 *Ídem*.

Administración Central del Estado²⁰. Por otra parte, tienen una esperanza de vida de 78,23 años al nacer y al cerrar el año 2007, según la Oficina Nacional de Estadísticas, conformaban el 63% de la matrícula universitaria y el 65 % de los graduados en la educación superior en la Isla²¹.

A pesar de los cambios ocurridos en la situación real de la mujer cubana, de su activa participación en la vida económica, política y social del país, y del aporte de la legislación a este status, no se puede desconocer que las transformaciones en la subjetividad de las personas, y en los patrones socioculturales de conducta y de relaciones entre hombres y mujeres son mucho más lentos, por tal razón es importante considerar el análisis de Marcela Lagarde al referir «Hoy es una prioridad feminista que los cambios radicales involucren la subjetividad tanto como la vida cotidiana, la conciencia y la cultura personales»²². Específicamente en relación al acceso a los cargos de dirección se observa en la sociedad una pirámide feminizada en la base y masculinizada en su cúspide, lo cual no resulta satisfactorio si se analiza como ya se ha apuntado, que el 66,6% de la fuerza técnico-profesional es femenina.

Existe un estilo de dirección «masculino», un diseño patriarcal en la organización y funcionamiento de la sociedad que se expresa en la exigencia de disponer de todo el tiempo vital para las labores de dirección, donde la vida privada (específicamente la doméstica) no se reconoce, por lo cual no siempre se visualiza a la mujer en tales roles y de modo casi exclusivo, se le responsabiliza de la misma. A su vez, desde esta asignación y diseño patriarcal, las mujeres, en algunos casos, vivencian con culpa y desagrado el desempeño del rol de dirección.

En relación con este tema (el acceso de la mujer a cargos de dirección), lo cual es una ocupación y preocupación del Estado cubano y de diferentes instituciones en el país²³, el Centro de Estudios de la Mujer de la FMC Nacional ha realizado algunas investigaciones en este sentido; según su directora, la investigadora Mayda Álvarez Suárez²⁴, en estos estudios se destacan elementos como son, asumir un cargo de dirección significa tener poco tiempo para las labores domésticas, que aún hoy son concebidas como una responsabilidad mayormente femenina, incluyendo la crianza de los hijos, y cuidado de

20 Álvarez Suárez, Mayda y Silva, Marina: «¿El poder tiene género?» (Un Simposio) en revista *Temas* # 41-42, enero-junio, Ciudad de la Habana. 2005. Estos datos coinciden con los aportados para la Asamblea Nacional que se constituyó el 24 de febrero del 2008. Pág. 14

21 Rodríguez Cruz, Francisco: «Federadas y Olímpicas». Periódico *Trabajadores*. 18 agosto 2008.

22 Lagarde Marcela: *Género y Feminismo*. Editorial Horas y horas, Madrid. España, 1996, Pág. 56.

23 Cátedras de la mujer y la Familia en los diferentes Centros de Educación Superior, Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, Comité Estatal de Estadísticas Nacional. Centro de Estudios de la Mujer de la FMC Nacional.

24 Suárez Álvarez, Mayda : «Mujer y Poder en Cuba». Centro de Estudios de la Mujer. Federación de Mujeres Cubanas. Revista *Temas* # 14, abril-junio La Habana. 1998, Pág., 16.

personas mayores en el seno de la familia, lo cual en muchas ocasiones deviene en crisis familiar. Se suman a ello las concepciones machistas en algunos centros laborales las cuales prejuician el contexto en el cual las mujeres podrían acceder a cargos de dirección.

Como se aprecia, a pesar de que está institucionalizado la igualdad entre el hombre y la mujer en el contexto cubano y exista un Código de la Familia que establece cómo deben cumplirse en este marco las relaciones familiares, aún persisten manifestaciones de machismo en forma de prejuicios y estereotipos que constituyen barreras entre la vida laboral y doméstica en la actualidad en Cuba. Aunque no se puede ser absoluto, en todas las familias no están acentuada éstas, se conoce también por investigaciones realizadas²⁵ que la mujer cubana ha ido ocupando paulatinamente el espacio que le corresponde en la vida familiar (roles y tareas domésticas) y laboral haciendo que los demás miembros de la familia participen también en estas actividades, aunque no es la generalidad.

Por otra parte, la crisis económica de los 90, sus dificultades y restricciones (disminución del valor real del salario), la agudización de la situación internacional, el insuficiente crecimiento de las capacidades en los círculos infantiles, la reducción del transporte y en la oferta de bienes duraderos, las interrupciones del fluido eléctrico, la complejidad de la vida doméstica unido al recrudecimiento del bloqueo económico han impactado con mayor rigor a las mujeres en su triple condición de trabajadora, madre y ama de casa. A pesar de ello, la Revolución ha tratado de preservar los logros sociales y en lo posible mantener la equidad.

Los notables avances de la mujer y su prestigio social no solamente deben analizarse desde el punto de vista cuantitativo, sino también cualitativo, la igualdad real no se logra solamente con las transformaciones legales y con asegurar igualdad de oportunidades, ni puede diluirse en los elevados índices de participación social alcanzados. Muchísimo se ha avanzado en la equidad de género en Cuba, sin embargo 50 años no son suficientes para transformar estereotipos y concepciones arraigados durante siglos en la subjetividad de mujeres y hombres en donde los cambios, como ya se ha apuntado, son mucho más lentos.

Con todas estas transformaciones y logros subsisten los rezagos del patriarcado que se expresa en la cultura, en valores que se perpetúan en la subjetividad social e individual y en la no existencia de un suficiente nivel de conciencia acerca de la presencia de manifestaciones de discriminación de género ni de la necesidad de eliminarlas.

25 Ver. Estudios realizados por las Cátedras de la mujer y la Familia en los diferentes Centros de Educación Superior del país. En Biblioteca del Centro de Estudios de la Mujer de la FMC Nacional, Ciudad Habana. Cuba

A propósito de perfeccionar el proceso de promoción de la equidad de género y de atenuar las contradicciones entre lo laboral y lo doméstico (privado y público) se han implementado e impulsado tres programas importantes en el país: el Programa Nacional de Educación Sexual para fomentar la sexualidad sana, responsable y con igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. El Programa de Casas de Orientación a la Mujer y la Familia, dirigido a la realización de acciones de orientación individual, grupal con el ánimo de que las personas protagonicen los cambios necesarios con respecto a los roles tradicionales asignados y asumidos en las familias y el Programa de Cátedras de la Mujer en las universidades del país con el fin de introducir y fortalecer en la enseñanza de pregrado, postgrado y en la investigación un enfoque multidisciplinario en el tratamiento de esta temática.

Estas Cátedras se encuentran entre las instituciones académicas e investigativas en el país que promueven los estudios de género, los que en sus variadas expresiones permiten acercarse a otros elementos de la realidad actual, apreciar científicamente los alcances tenidos en cuanto a la equidad entre mujeres y hombres, y muy específicamente entre la vida laboral y doméstica. Además, ayudan a visualizar los puntos de estancamiento y reciclaje patriarcal así como a brindar elementos para el perfeccionamiento de políticas y programas en este sentido.

El comportamiento entre lo laboral y lo doméstico. Tres visiones del asunto

Es interesante citar los resultados de una investigación sobre el modo de vida de la familia cubana realizada por un equipo de Sociólogos y Psicólogos del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas de la Academia de Ciencias, cuyo objetivo central fue identificar los rasgos fundamentales de la institución familiar que inciden en el cumplimiento de su función de reproducción social y en su función formadora, en dos de los principales componentes socioclasistas de la sociedad (clase obrera y capa de trabajadores intelectuales) y en las etapas de la adolescencia y primera juventud²⁶.

Se obtiene, como resultado en la citada investigación, que la vinculación de la mujer a la actividad laboral propicia un mayor grado de diferenciación en el establecimiento de los modelos de distribución de tareas domésticas en la familia cubana que el que se deriva de la inserción socioclasista de la familia. En otras palabras, por encima de las diferencias de clase, en la generalidad de las familias cubanas urbanas el tipo de relaciones intrafamiliares que se establecen

26 Ver. Reca, I.: «Caracterización del modo de vida de las familias obreras y de trabajadores intelectuales y cumplimiento de su función formadora de hijos adolescentes y jóvenes». Informe de investigación, CIPS- ACC, 1990. Pág. 293.

en la realización del trabajo doméstico se encuentra condicionado fundamentalmente por el vínculo de la mujer a la actividad laboral²⁷.

Así, las familias de mujeres no trabajadoras se caracterizan en su mayoría porque la mujer deviene como responsable máxima de las obligaciones domésticas. La proporción de estas familias es mayor que la de las de mujeres trabajadoras, pero en ambas predomina este modelo tradicional de distribución de tareas domésticas. Se constata que en estas familias predominan también bajo nivel de distribución de tareas domésticas en las relaciones entre padres e hijos, lo que se manifiesta con independencia del vínculo laboral y del nivel de escolaridad de la mujer, de las diferencias clasistas y del tipo de familia (nuclear o extendida). Por otra parte, participan más en estas tareas las hembras que los varones. Esto evidencia, por una parte, que los padres generalmente no demandan de sus hijos responsabilidades y tareas en el hogar y por otra, que en la familia cubana se reproduce el modelo sexista de distribución de roles²⁸. Es evidente que semejante situación no favorece el desarrollo de relaciones entre ambos sexos que reconozcan plenamente el lugar de la mujer en la familia, a contracorriente de lo que está institucionalizado en la sociedad cubana.

En el ámbito familiar y de parejas se aprecia más aún la presencia de un modelo de distribución sexista de las tareas en el hogar con sobrecarga para la mujer, patrón que continúa transmitiéndose en la educación de los hijos. Estudios realizados muestran que más del 90% de las mujeres que trabajan de modo remunerado, también realizan trabajo doméstico no remunerado en mayor proporción que el hombre²⁹.

Otra cuestión que se ha valorado al respecto es que la responsabilidad del funcionamiento familiar y de la educación de los hijos y cuidado de personas mayores sigue siendo femenina, en el seno de la familia las mujeres son las que más conversan con sus hijos y son las encargadas de enfermos y adultos mayores. Este hecho muy valorado socialmente, tiene a su vez el correlato de una figura paterna poco activa que delega todas estas responsabilidades familiares en la figura materna³⁰.

De acuerdo con investigaciones realizadas en la provincia de Camagüey para conocer los factores que limitan el acceso de la mujer a cargos de dirección en una comunidad (Consejo Popular³¹ Buenos Aires – Bella Vista) se constató

27 *Ídem*.

28 *Ídem*.

29 *Ídem*.

30 Álvarez Maida, S.: «Teoría de Género y Cátedras de la mujer en Cuba: Logros y Retos en las investigaciones sobre la familia en Cuba» en *Aportes para el debate de los Estudios de Género*. Instituto de la Mujer. Universidad de Panamá. Editora Sibauste. Panamá, 2000. Pp. 12-22

31 Ver Artículo 2 de la Ley 91 de los Consejos Populares. Impresa en mayo de 2002, p. 2. «El Consejo Popular es un órgano del Poder Popular, local, de carácter representativo, investido de la más alta autoridad para el desempeño de sus funciones. Comprende una demarcación territorial dada, apoya a la Asamblea Municipal del Poder Popular en el ejercicio de sus atribuciones y facilita el mejor conocimiento y atención de las necesidades e intereses de los pobladores de su área de acción».

además que lo que más incide es precisamente la sobrecarga doméstica que tiene la mujer en el hogar con la familia, el cuidado de los hijos y personas mayores. Se determinó también que el 88,5% del total de las mujeres de la comunidad realizan todas las labores de la casa³². La distribución del tiempo estuvo de la siguiente forma:

Usos del Tiempo. Promedio Diario. Año 2005³³

Actividad	H	M
Fregar	0 h	1h
Cocinar	0h	2h
Planchar	0 h	1h
Lavar	0h	1h
Hacer los mandados	1h	1h
Llevar y buscar los niños a la escuela.	0h	1/2h
Limpiar la casa	0h	1h
Buscar agua	1h	0h
Tareas escolares	20´	1/2h
Buscar Comida	2h	1h
Reuniones de padres en la escuela	0h	1
Total	4h 20´	10h

Como se observa, los datos demuestran la diferencia sustancial que existe entre las mujeres y los hombres que viven en esta comunidad en relación a la realización de diferentes tareas domésticas, en otros instrumentos aplicados se pudo constatar que existen criterios machistas en cuanto al funcionamiento de la familia, sólo conciben a la mujer en estos roles; muy escasos hombres refirieron participar en el desarrollo de estas actividades. Es preciso en estos análisis considerar lo señalado por Celia Amorós acerca de que «las actividades socialmente más valoradas, las que tienen un mayor prestigio, son las de el espacio

32 Hernández Delgado, Yunet. y Betanzos O´Farrill, Zaily. *Factores que limitan el acceso de la mujer a cargos de dirección en el Consejo Popular*, Buenos Aires –Bellavista de la provincia de Camagüey. Tesis de Grado. Universidad de Camagüey. 2006.

33 *Ídem*.

público y las realizan prácticamente en todas las sociedades conocidas, los varones. Por el contrario, las actividades que se desarrollan en el espacio privado, las femeninas, son las menos valoradas socialmente, fuere cual fuere su contenido, porque éste puede variar, son las que no se ven»³⁴.

En una investigación similar³⁵, que se realiza en una zona rural, y refleja por consiguiente la situación de la mujer campesina se constató que estos conflictos entre la vida laboral y doméstica están mucho más acentuados debido a las características que le son inherentes a esta mujer rural, donde los prejuicios y rezagos del pasado están mucho más acentuados. Este es un estudio acerca de los factores que influyen en que la mujer cooperativista acceda a cargos de dirección, en el que se trabaja con cuatro variables; dos de ellas están muy relacionadas con la vida laboral y doméstica: el funcionamiento familiar y los prejuicios sexistas.

A través de los instrumentos aplicados hasta ahora³⁶ se evidencia que en cuanto al funcionamiento familiar, no es sistemático el apoyo de la familia, el peso y responsabilidad en la realización de las tareas domésticas recae en ellas, al igual que atender a los hijos, llevarlos a la escuela, asistir a reuniones de padres, y en muy pocos casos señalan el apoyo del esposo u otros miembros de la familia. Las mujeres refieren que ellas insisten en encontrar el apoyo de los demás miembros de la familia pero que no siempre resulta. Por esta razón la jornada laboral se extiende dicen hasta 16 horas³⁷ en el día a veces, otras tienen que hacer las tareas domésticas por la madrugada. Esto demuestra que existen dificultades en el funcionamiento de la familia, aún persisten estereotipos machistas, que no logran entender que para que la mujer pueda participar en igualdad de condiciones en la vida laboral, es vital que en las diferentes tareas del hogar todos participen por igual. La segunda variable trabajada (prejuicios sexistas) está muy estrechamente relacionada al funcionamiento familiar, se observa que estos persisten dentro de la familia y fuera de ella, o sea en el ámbito laboral.

El enfrentamiento entre los modelos sexistas legados por la cultura patriarcal y las concepciones que necesariamente generan las nuevas oportunidades de que dispone la mujer cubana, coloca a éstas ante una disyuntiva de difícil solución en las condiciones actuales. Esta contradicción es a juicio de la autora la que se sitúa en el centro de la problemática de la mujer en Cuba. Patricia Ares lo identifica como «(...) el conflicto que ha tenido que enfrentar entre el

34 Amorós, Celia «Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de lo "masculino" y "lo femenino"», *Feminismo, igualdad y diferencia*, México, UNAM, PUEG, 1994. Pág. 25.

35 Almaguer Rondón, Maribel. *Factores que influyen en el acceso de la mujer cooperativista a cargos de dirección en la provincia de Camagüey*. Estudios de doctorado en proceso. Universidad de Camagüey. Inédito. Cuba. 2007

36 Entrevista a Presidentas de Cooperativas. ANAP. Provincial. Camagüey, 2007

37 *Ídem*.

legado cultural y el mandato social de cambio»³⁸. En tal sentido, es preciso desplegar una labor que contribuya a redimensionar los lugares del hombre y la mujer, de lo masculino y lo femenino y sus interrelaciones, de la maternidad y paternidad, de lo privado y lo público y seguir avanzando en la equidad de género en la sociedad cubana; esta hoy tiene un gran reto: conciliar la vida laboral y doméstica como lo establecen las diferentes leyes y preceptos vigentes en el país.

BIBLIOGRAFÍA

- ALMAGUER RONDÓN, Maribel (2007): *Factores que influyen en el acceso de la mujer cooperativista a cargos de dirección en la provincia de Camagüey*. Estudios de doctorado en proceso. Universidad de Camagüey. Cuba. Inédito.
- AMORÓS, Celia (1994): *Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de lo masculino y lo femenino. Feminismo, igualdad y diferencia*: México, UNAM, PUEG, p.25.
- ALFONSO LANGA DE JESÚS, Vitoria. & MUÑOZ GUTIÉRREZ, Teresa (2005): «*La identidad de género como base para la comprensión de la formación de la identidad de la mujer*». En *Selección de lecturas de Sociología y Política Social de Género*. Editorial Félix Varela, La Habana, pp. 57-68
- ALEMAÑY AGUILERA, Nieves (2004): «*Institucionalidad para la equidad de género*». En *Revista Temas*, p.13
- ÁLVAREZ SUÁREZ, Mayda (1998): «*Mujer y Poder en Cuba*. Centro de Estudios de la Mujer». Federación de Mujeres Cubanas. *Revista Temas* · N ° 14, abril-junio La Habana. p.15.
- . (2000a): *Género, Salud y Cotidianidad. Temas de actualidad en el contexto cubano*. Editorial Científico Técnica. p 32
- . (2000b): *Teoría de Género y Cátedras de la mujer en Cuba: Logros y Retos en las investigaciones sobre la familia en Cuba en Aportes para el debate de los Estudios de Género*. Instituto de la Mujer. Universidad de Panamá. Editora Sibauste. Panamá. pp 12-22.
- ÁLVAREZ SUÁREZ, Mayda, & SILVA, Marina (2005): «*¿El poder tiene género? (Un Simposio)*» en *Revista Temas*. N ° 41-42, enero –junio, Ciudad de la Habana. p. 14.
- ARÉS, Patricia. (2000): «*Ser mujer en Cuba. Riesgos y Conquistas*», en SARDUY, C Y ALFONSO, A.: *Género, Salud y Cotidianidad*, Editorial Científico Técnica Ciudad Habana. p. 42.

38 Arés, Patricia. «*Ser mujer en Cuba. Riesgos y Conquistas*», en Sarduy, C y Alfonso, A. *Género, Salud y Cotidianidad*, Editorial Científico Técnica Ciudad Habana. 2000. Pág. 42.

- ASTELARRA, Judith (1998): *Sistema de género. Aspectos técnicos, sociales y políticos*, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona. P. 10.
- . (2005): *¿Libres e iguales? Sociedad y Política desde el Feminismo*. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 2005. P.43
- CASTRO, Fidel Ruiz (1962): *Primer Congreso FMC*. Ed. Ciencias Sociales, Habana. p. 42.
- . (1975): *Informe Central del I Congreso del PCC*. Editora Política, La Habana. p. 16.
- CASAÑA, Ángela (1987): *La mujer dirigente en Cuba. Algunas particularidades socio-psicológicas*. La Habana. P. 35
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CUBA. (2003): *Gaceta Oficial de la República de Cuba, Editora Política*, edición extraordinaria N° 3.
- COLECTIVO DE AUTORES (1999): *Investigación sobre desarrollo humano y equidad en Cuba*. CIEM-PNUD. Editada por Caguayo S.A., Ciudad de la Habana. P. 23
- DE BEAUVOIR, Simone (1962): *El Segundo Sexo*, Ed .siglo XX, Buenos Aires, pp. 34-45.
- DURÁN, María Ángeles, (1996): *Mujeres y Hombres en la Formación de la teoría sociológica* centro de investigaciones sociológicas. Colección Academia. España. pp. 67.
- ENGELS, F. (1955): «EL origen de la familia la propiedad privada y el Estado» en O.E. en dos tomos, tomo II, ED. Progreso, Moscú, p. 223.
- ENTREVISTA A PRESIDENTAS DE COOPERATIVAS, (2007): *Asociación Nacional de Agricultores Pequeños*. Provincia Camagüey. Cuba
- ESPÍN, Vilma (1996): *Conferencia. Las Cubanas de Beijing al 2000*. FMC. Ciudad de la Habana, p. 12.
- FERNÁNDEZ, Lourdes (2000): «Roles de Género y Mujeres Académicas» en *Revista de Ciencias Sociales* N° 88:63-75 (II) Editorial de la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. p. 78.
- FLEITAS, Reina (2005): *La identidad femenina: las encrucijadas de la igualdad y la diferencia en Selección de lecturas de Sociología y Política Social de Género*. Editorial Félix Varela, La Habana. p. 43.
- GONZÁLEZ PAGÉS, Julio (2005): *En busca de un espacio: Historia de Mujeres en Cuba* Ciencias Sociales. Cuba.
- HERNÁNDEZ. DELGADO, Yunet. & BETANZOS O'FARRILL, Zaily (2006): *Factores que limitan el acceso de la mujer a cargos de dirección en el Consejo Popular Buenos Aires –Bellavista de la provincia de Camagüey*. Tesis de Grado. Universidad de Camagüey. Cuba
- INFORME CENTRAL DEL I CONGRESO DEL PCC. (1975): Editora política, La Habana
- INFORME PRESENTADO PARA LA ASAMBLEA NACIONAL DEL PODER POPULAR. CUBA (2006): Resultados del año. La Habana,
- LAGARDE, Marcela (1997): *La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo*. Madrid, Horas y Horas. Segunda Edición, p. 18.

- . (1996): *Género y Feminismo*. Editorial Horas y horas, Madrid. España.
- LAMAS, Marta (2001): «El género se construye a partir de lo biológico, lo psíquico y lo social», en <http://www.cnca.gob.mx/cnca/nuevo/2001/diarias/-may/230501/fiegene/html>
- NÚÑEZ, Marta (2001): «Los estudios de Género en Cuba y sus aproximaciones Metodológicas, multidisciplinarias y transculturales (1974-2001)». Ponencia presentada en la reunión de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA), Washington. Pp 1-14.
- PEDROSO, T. (2000): *Género y jefatura del hogar en Cuba en las investigaciones sobre la familia en Cuba en Aportes para el debate de los Estudios de Género*. Instituto de la Mujer. Universidad de Panamá. Editora Sibauste. Panamá.
- RECA, I. (1990): «Caracterización del modo de vida de las familias obreras y de trabajadores intelectuales y cumplimiento de su función formadora de hijos adolescentes y jóvenes». Informe de investigación, CIPS- ACC, pp. 3- 14.
- RÍOS JÁUREGUI, Annet (2005): «La mujer cubana, voz y ejemplo» en periódico *Granma*. Ciudad Habana.
- RUBIN, Gayle: (1996): «El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo», en Marta LAMAS (Compiladora): *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG, México. P. 22.
- TESIS Y RESOLUCIONES 1ER CONGRESO DEL PCC. (1981): Ed. de Ciencias Sociales, Ciudad de La Habana. p. 565.
- VASALLO BARRUETA, Norma. (2000): *El Género: un análisis de la «naturalización» de las desigualdades*. Cátedra de La Mujer. Universidad de La Habana.

Recibido el 25 de junio de 2008

Aceptado el 3 de octubre de 2008

BIBLID [1132-8231 (2009)20: 185-201]



FC30 + 75du • Cristales de cinc sobre porcelana • T. 1180° C • 2x3 cm

Retrats

MERCEDES ALCAÑIZ MOSCARDÓ¹

M^a Ángeles Durán: La práctica de la conciliación



En 2005, a propuesta del Ministerio de Trabajo y por acuerdo del consejo de Ministros, M^a Ángeles Durán Heras recibió la Medalla de Oro al Mérito en el trabajo.

Con anterioridad, en 2002, le fue concedido el Premio Nacional de Investigación. Y en el presente año, 2008, recibió el Doctorado Honoris Causa en la Universidad Autónoma de Madrid, centro en el que desarrolló parte de su carrera académica.

Trabajo es, sin duda alguna, lo que ha hecho M^a Ángeles a lo largo de su vida. Un trabajo serio, riguroso y constante, sin tregua, con ilusión y sin lugar al desalien-

to, incluso cuando, por enfermedad, tuvo que estar alejada del lugar de trabajo habitual. Allí también aprovechó para trabajar, para observar lo que sucedía en ese nuevo contexto en el que se encontraba, para grabar sus impresiones, sus reflexiones y pensamientos ante una experiencia nueva.

Si Aristóteles levantara la cabeza, quedaría asombrado y miraría desconcertado cómo una mujer recibe el Premio de Investigación, la Medalla del Trabajo y el Doctorado Honoris Causa, tareas todas ellas alejadas de las tradicionales actividades femeninas, y además en sociología, disciplina reciente y con carencias de Madres Fundadoras como tantas otras ciencias.

M^a Ángeles Durán, de 65 años, es una madrileña de la calle Alcalá. Mantiene fuertes lazos con Extremadura, lugar de donde procedía su padre y donde acude con asiduidad por un proyecto de *Fundación para la Recuperación del Patrimonio Arquitectónico en Sierra de Gata*.

Su curriculum profesional es apabullante: ha participado en numerosos proyectos de investigación a nivel nacional e internacional, ha publicado una

¹ Universitat Jaume I de Castellón.

docena de libros y más de cien artículos, algunos de los cuales se han traducido al inglés, francés, italiano o portugués. Ha impartido conferencias en multitud de países y de universidades. Ha sido Presidenta de la Federación Española de Sociología (1999-2001) y es miembro del Consejo Asesor de la Fundación Carolina, del Centro de Investigaciones Sociológicas y de la Fundación Alares. Asimismo, es miembro de los comités de asesores o de las siguientes publicaciones: *Electronic Journal of the International Association for Time Use Research* (IATUR), *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (REIS), *Revista Internacional de Sociología* (RIS), *Revista Española de Sociología* (RES), *Revista Arte, Individuo y Sociedad* (UCM), *Anduli* (Revista Andaluza de Ciencias Sociales) y *Asparkía* (UJI, Castellón).

De puertas adentro, (así se titula uno de sus libros más conocidos) su currículum personal está marcado por la muerte temprana de su padre y quedar su madre al cuidado de seis hijos, siendo ella la mayor de los hermanos. El esfuerzo realizado por su madre para sacar adelante a los hijos e hijas, lo valora como algo definitivo en su vida. Se casó a los 24 años con su compañero desde la época de estudiantes y «hasta hoy.....Pero no me quedé embarazada hasta que terminé la tesis porque sabía que era imposible pagar la hipoteca del piso, cuidar niños y hacerla». Ha tenido cuatro hijos y todavía le duele la pérdida del primero que murió al nacer. El último, inesperado, vino al mundo cuando el anterior tenía ya ocho años.

Su primera vocación fue la de escritora que sin duda alguna ha continuado. Aunque su familia la orientaba a estudiar Farmacia, carrera que estaba considerada como la más adecuada para las chicas de la época, se decantó por estudiar Ciencias Políticas y Económicas. Gracias a ello, las siguientes generaciones nos hemos enriquecido intelectualmente con sus aportaciones teóricas y empíricas.

Fue profesora ayudante en la Universidad Complutense, incorporándose luego al Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid como profesora adjunta interina. Se doctoró en Ciencias Políticas en 1971, cuando todavía vivía Franco y la situación de las mujeres era desigual y discriminatoria, («yo no pude abrir una cuenta corriente para domiciliar mi salario sin el permiso marital previo»), siendo más grave en su caso, ya que ambos ejercían la misma ocupación. En esa época, los datos no estaban desagregados por sexo y en las estadísticas no quedaba reflejado el trabajo que consume mayor tiempo a la mayoría de las mujeres, el trabajo en el interior de los hogares, por lo que tuvo que realizar un verdadero trabajo de hormiga «obrero» para encontrarlos.

Desde entonces, se ha dedicado con ahínco a visibilizar este trabajo oculto que hacemos las mujeres y que no consta en las cuentas del Estado, escribiendo numerosos libros sobre ello, entre los que destacan: *El trabajo de la mujer en España*, *De puertas adentro*, *La jornada interminable*, *La contribución del trabajo no*

remunerado a la economía española y La cuenta satélite del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid. Además de numerosos artículos e informes.

Esta situación de discriminación que existía todavía en España, le animó a constituir, junto con otras compañeras de la Universidad Autónoma de Madrid, el Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer, origen del posterior Instituto Universitario de la Mujer, pionero en la búsqueda de la innovación desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres.

Le debe a la preparación de las oposiciones a Cátedra su encuentro con el feminismo. Las primeras oposiciones a cátedra fueron muy duras. En contra de los elementos externos, estructurales y culturales, consiguió obtener la Cátedra de Sociología, la primera ocupada por una mujer, en Zaragoza en 1982. Estuvo allí cinco años, hasta que regresó a Madrid en 1987 para incorporarse al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) donde continúa como profesora de investigación en el Centro de Ciencias Humanas y Sociales. La preparación de la Memoria de Cátedra le hizo ser consciente de que *el lenguaje me forzaba a transmutarme en «uno», a disimular mi condición de mujer que se piensa a sí misma y piensa el mundo.*

Atender una familia con tres hijos, una carrera profesional que exige grandes esfuerzos y una dedicación constante, es una labor de titanes que M^a Ángeles ha tenido que ajustar durante años. La gran mayoría de las mujeres que trabajan dentro y fuera de casa saben lo costoso que resulta el desempeño de las dos actividades *«para conciliar he necesitado una disciplina estricta y prioridades claras, que no hubiera podido mantener sin el apoyo familiar. Muchos veranos sin vacaciones y, a veces, gastar el sueldo íntegro en ayudas domésticas para poder seguir estudiando y escribiendo. Pero no pretendo haber sido un ama de casa tan eficiente como muchas de mis amigas, realmente brillantes en esta faceta de su vida. Tampoco, a diferencia de tantas mujeres, he tenido que hacerme cargo de familiares enfermos muy dependientes, para los que apenas hay servicios públicos ni sistemas de cuidados alternativos».*

Se considera una buena gestora del tiempo, aunque reconoce que le faltan horas para hacer todas las cosas que quisiera. *El valor del tiempo*, título de su último libro, lo ha aprendido en su propia piel, teniendo que hacer malabarismos para cuadrar horarios, encontrar huecos de tranquilidad y sentarse, pluma en mano, a escribir. *«La escasez de tiempo me ha llevado a interesarme por su uso cotidiano y el modo de repartirse, de buen grado o por coacción social, entre hombres y mujeres».*

Desde 1975 trabaja en el análisis del tiempo como alternativa a la carencia de fuentes sobre el trabajo no remunerado. Dentro del Consejo Superior de Investigaciones Científicas dirige un grupo de investigación denominado *«Tiempo y sociedad»* que mantiene una red con investigadores de otros países. Quizás porque, como afirman los filósofos, el tiempo corre de forma paralela al espacio, se inició en los temas vinculados con el espacio participando en un

proyecto NOW sobre «Nuevas visiones del espacio público y privado». Esta colaboración le condujo a sentir un mayor interés por los cambios que estaban sucediendo en las ciudades españolas, y a ver bajo un nuevo prisma los barrios, el metro, las cocinas, el Congreso de los Diputados, las iglesias, los letreros luminosos, las escaleras, etc. Co-escribió *La ciudad compartida* obra por la que los autores recibieron el premio de ensayo de urbanismo «Fernández de los Ríos» y donde quedaron reflejadas dichas reflexiones.

Posiblemente, todas las personas tengamos algún acontecimiento en nuestras vidas que nos marque un antes y un después, un acontecimiento que contribuya, aunque sigamos siendo la misma persona, a que veamos el mundo y nuestro alrededor de diferente manera.

Para M^a Ángeles Durán este acontecimiento le llegó en 1995 cuando le detectaron un cáncer de mama. Esta experiencia «*marcó en mi vida un antes y un después. No sólo en la privada, sino en la intelectual y en la pública... Fue terrible mientras duró, pero una vez que pasó el peligro, resultó una experiencia humana muy enriquecedora*».

El tema de la salud había sido objeto de su interés previo, reflejado en su libro *Desigualdad social y enfermedad* (1984) así como en otros proyectos, pero el hecho de sentir la enfermedad cercana, con todo lo que ello supone, le animó a escribir *Diario de Batalla. Mi lucha contra el cáncer*, libro autobiográfico construido con las grabaciones de sus experiencias y sentimientos a lo largo de la enfermedad. No va dirigido tanto a la comunidad científica como a los enfermos y a sus familiares y amigos. Su objetivo fue el de aliviar algunos temores y contribuir al cambio de las actitudes que hacen sufrir innecesariamente a los enfermos y a los que van a morir.

Ha continuado con las investigaciones relacionadas con el tema de la salud, colaborando con la Organización Mundial de la Salud (OPS). Entre sus publicaciones se sitúan «*Los costes invisibles de la enfermedad*» y «*Una propuesta para la próxima década: la integración del trabajo no remunerado en el análisis de los sectores de salud y bienestar social*». Recuerda con especial emoción «*el Informe ISEDIC sobre el impacto social de los enfermos discapacitados por ictus cerebral, en el que lloré con las entrevistas a los cuidadores. Aún ahora se me erizan los vellos del brazo... Ese estudio me reafirmó en la necesidad de hacer investigación socialmente comprometida*».

La conclusión que ha sacado de su experiencia personal y de sus investigaciones sobre la salud y la enfermedad es que «*nadie tiene derecho a imponerle a otro una mala muerte*».

Cuando se realiza un apunte biográfico sobre una persona con una trayectoria profesional importante, se suele hablar habitualmente de su pasado, se repasa toda su vida y su obra, como si ya no tuviera futuro; pero en el caso de M^a Ángeles el futuro está presente. Si la vitalidad y el optimismo alargan la

vida, la de ella será seguramente larga. *«Ahora estoy en un momento profesional óptimo, con buena salud, visión de conjunto, y más libre de obligaciones familiares porque los hijos ya se han independizado. Espero aprovechar los próximos años para algunos proyectos que hasta ahora no tuve ocasión de desarrollar».*

M^a Ángeles Durán quiere para su futuro seguir escribiendo, la misma ilusión que tenía a los once años, y se lamenta de lo breve que es el tiempo, algo que como hemos visto ha estudiado de sobra.

Acabo el esbozo biográfico de esta gran profesional, ejemplo para muchos y muchas por su tesón, su ánimo y su brillantez intelectual, esperando que la trayectoria por ella iniciada se continúe y en las futuras generaciones ya no se hable exclusivamente de Padres Fundadores, ni de sociólogos siempre en masculino, sino que cada vez más la disciplina incluya mujeres y sus perspectivas. Lo concluyo con unas hermosas palabras que leyó en su discurso de recepción como doctora honoris causa de la Universidad Autónoma de Madrid.

A estas alturas de la vida, me siento con licencia para recuperar en el recuerdo nuevas formas de conocimiento que no se expresan en las palabras, ni se atienen a las estrictas reglas de la lógica. Me atraen las ideas escondidas debajo del color y de los olores, y en el sentido del tacto.

Mercedes Alcañiz

Universitat Jaume I. Castellón



FC30y + 70v • Cristales de cinc sobre porcelana • T. 1250° C • 3x3,5 cm

Textos

ELISA SANCHIS y CRISTINA GINER¹

Alexandra Kollontai

A pesar del desprestigio del marxismo en nuestros días en los medios universitarios e intelectuales, la actualidad del pensamiento de la feminista rusa Alexandra Kollontai continúa vigente en la mayoría de sus manifestaciones y debería ser objeto de reflexión en el seno del movimiento feminista. Desde su perspectiva de militante comunista y marxista no convencional, ya que no creía que bastara con la abolición de la propiedad privada y la incorporación de las mujeres a la producción para acabar con la desigualdad que éstas padecían sino que era necesaria una revolución en la vida cotidiana y el nacimiento de un hombre y una mujer nuevos; desde este posicionamiento nadie como ella ha planteado con tanta contundencia para su tiempo el significado que para las mujeres ha tenido su incorporación al trabajo remunerado para su autonomía y la doble jornada que ha llevado consigo como contrapartida dado que el trabajo doméstico continúa dependiendo de ellas.

La preocupación por esta doble jornada y su repercusión en el seno de la familia y en la educación de los hijos le llevarán a avanzar en aquello que tendría que llevarse a cabo en el seno de la sociedad socialista. Dichas soluciones, aunque extrañas al sistema social al que vivimos no dejan de ser una respuesta social interesante a unos problemas que en muchos casos persisten en nuestra época.

Otros aspectos relevantes de su pensamiento lo constituyen la relación del movimiento feminista y la política, que marcaron su vida y su obra; la relación del feminismo socialista con la emancipación de la mujer; su crítica al androcentrismo de la ciencia, especialmente a la antropología; el papel del amor en la vida de las mujeres y de la revolución sexual y de las relaciones entre sexos en general; y como colofón de todo ello el nacimiento de esa nueva conciencia femenina que ella define como la mujer nueva.

La lectura atenta de su obra y el estudio de la biografía de una mujer que nació en San Petersburgo en 1872, y que en 1917 entró a formar parte del primer gobierno bolchevique como comisaria del pueblo para la asistencia pública, que ejerció innumerables cargos políticos entre ellos el de embajadora en Noruega, Suecia y México nos presentan la trayectoria de una feminista que luchó por el pleno empoderamiento de las mujeres.

¹ Dirección General de la Mujer y por la Igualdad. Consellería de Bienestar Social. Generalitat Valenciana.

El Comunismo y la familia¹ *Communism and the Family*

La mujer no depende ya del hombre

¿Se mantendrá la familia en un Estado comunista? ¿Persistirá en la misma forma actual? Son estas cuestiones que atormentan, en los momentos presentes, a la mujer de la clase trabajadora y preocupa igualmente a sus compañeros, los hombres.

No debe extrañarnos que en estos últimos tiempos este problema perturbe las mentes de las mujeres trabajadoras. La vida cambia continuamente ante nuestros ojos; antiguos hábitos y costumbres desaparecen poco a poco. Toda la existencia de la familia proletaria se modifica y organiza en forma tan nueva, tan fuera de lo corriente, tan extraña, como nunca pudimos imaginar.

Y una de las cosas que mayor perplejidad produce en la mujer en estos momentos es la manera como se ha facilitado el divorcio en Rusia.

De hecho, en virtud del decreto del Comisario del Pueblo del 18 de diciembre de 1917, el divorcio ha dejado de ser un lujo accesible sólo a los ricos; desde ahora en adelante, la mujer trabajadora no tendrá que esperar meses y meses, e incluso años, para que sea fallada su petición de separación matrimonial que le dé derecho a independizarse de un marido borracho o brutal, acostumbrado a golpearla. Desde ahora en adelante el divorcio se podrá obtener amigablemente dentro del período de una o dos semanas todo lo más.

Pero es precisamente esta facilidad para obtener el divorcio, manantial de tantas esperanzas para las mujeres que son desgraciadas en su matrimonio, lo que asusta a otras mujeres, particularmente a aquellas que consideran todavía al marido como el «proveedor» de la familia, como el único sostén en la vida, a esas mujeres que no comprenden todavía que *deben acostumbrarse a buscar y a encontrar ese sostén en otro sitio, no en la persona del hombre, sino en la persona de la sociedad, en el Estado.*

Desde la familia genésica a nuestros días

No hay ninguna razón para pretender engañarnos a nosotros mismos: la familia normal de los tiempos pasados en la cual el hombre lo era todo y la mujer nada –puesto que no tenía voluntad propia, ni dinero propio, ni tiempo

1 Kollontai, Alexandra (1976): *La mujer nueva y la moral sexual y otros estudios*, Madrid, Ed. Ayuso, pp. 161-181. El capítulo que transcribimos fue escrito en 1921.

del que disponer libremente—, este tipo de familia sufre modificaciones día por día, y actualmente es casi una cosa del pasado, lo cual no debe asustarnos.

Bien sea por error o ignorancia, estamos dispuestos a creer que todo lo que nos rodea debe permanecer inmutable, mientras que todo lo demás cambia. *Siempre ha sido así y siempre lo será.* Esta afirmación es un error profundo.

Para darnos cuenta de su falsedad, no tenemos más que leer cómo vivían las gentes del pasado, e inmediatamente vemos cómo todo está sujeto a cambio y cómo no hay costumbres, ni organizaciones políticas, ni moral que permanezcan fijas e inviolables.

Así, pues, la familia ha cambiado frecuentemente de forma en las diversas épocas de la vida de la humanidad.

Hubo épocas en que la familia fue completamente distinta a como estamos acostumbrados a admitirla. Hubo un tiempo en que la única forma de familia que se consideraba normal era la llamada *genésica*, es decir, aquella en que el cabeza de familia era la *anciana madre*, en torno a la cual se agrupaban, en la vida y en el trabajo común, los hijos, nietos y biznietos.

La familia *patriarcal* fue en otros tiempos considerada también como la única forma posible de familia, presidida por un *padre-amo*, cuya voluntad era ley para todos los demás miembros de la familia. Aún en nuestros tiempos se pueden encontrar en las aldeas rusas familias campesinas de este tipo. En realidad podemos afirmar que en esas localidades la moral y las leyes que rigen la vida familiar son completamente distintas de las que reglamentan la vida de la familia del obrero de la ciudad. En el campo existen todavía gran número de costumbres que ya no es posible encontrar en la familia de la ciudad proletaria.

El tipo de familia, sus costumbres, etc., varían según las razas. Hay pueblos, como por ejemplo los turcos, árabes y persas, entre los cuales la ley autoriza al marido tener varias mujeres. Han existido y todavía se encuentran tribus que toleran la costumbre contraria, es decir, que la mujer tenga varios maridos.

La moralidad al uso del hombre de nuestro tiempo le autoriza para exigir de las jóvenes virginidad hasta su matrimonio legítimo. Pero, sin embargo, hay tribus en las que ocurre todo lo contrario: la mujer tiene por orgullo haber tenido muchos amantes, y se engalana brazos y piernas con brazaletes que indican el número...

Diversas costumbres, que a nosotros nos sorprenden, hábitos que podemos incluso calificar de inmorales, los practican otros pueblos, con la sanción *divina*, mientras que, por su parte, califican de «pecaminosas» muchas de nuestras costumbres y leyes.

Por tanto, no hay ninguna razón para que nos aterroricemos ante el hecho de que la familia sufra un cambio, porque gradualmente se descarten vestigios del pasado vividos hasta ahora, ni porque se implanten nuevas relaciones entre el hombre y la mujer. No tenemos más que preguntarnos: ¿qué es lo que ha

muerto en nuestro viejo sistema familiar y qué relaciones hay entre el hombre trabajador y la mujer trabajadora, entre el campesino y la campesina?

¿Cuáles de sus respectivos derechos y deberes armonizan mejor con las condiciones de vida de la nueva Rusia? Todo lo que se compatible con el nuevo estado de cosas se mantendrá; lo demás, toda esa anticuada morralla que hemos heredado de la maldita época de servidumbre y dominación, que era la característica de los terratenientes y capitalistas, todo eso tendrá que ser barrido juntamente con la misma clase explotadora, con esos enemigos del proletariado y de los pobres.

El capitalismo ha destruido la vieja vida familiar

La familia, en su forma actual, no es más que una de tantas herencias del pasado. Sólidamente unida, compacta en sí misma en sus comienzos, e indisoluble –tal era el carácter del matrimonio santificado por el cura, la familia era igualmente necesaria para cada uno de sus miembros. Porque ¿quién se hubiera ocupado de criar, vestir y educar a los hijos de no ser la familia? ¿Quién se hubiera ocupado de guiarlos en la vida? Triste suerte la de los huérfanos en aquellos tiempos; era el peor destino que pudiera tocarle a uno en suerte.

En el tipo de familia a que estamos acostumbrados, es el marido el que gana el sustento, el que mantiene a la mujer y a los hijos. La mujer, por su parte, se ocupa de los quehaceres domésticos y de criar a los hijos como le parece.

Pero, desde hace un siglo, esta forma corriente de familia ha experimentado una destrucción progresiva en todos los países del mundo, en los que domina el capitalismo, en aquellos países en el que el número de fábricas crece rápidamente, juntamente con otras empresas capitalistas que emplean trabajadores.

Las costumbres y la moral familiar se forman simultáneamente como consecuencia de las condiciones generales de la vida que rodea a la familia. Lo que más ha contribuido a que se modificasen las costumbres familiares de una manera radical ha sido, indiscutiblemente, la enorme expansión que ha adquirido por todas partes el trabajo asalariado de la mujer. Anteriormente, era el hombre el único sostén posible de la familia. Pero desde los últimos cincuenta o sesenta años, hemos experimentado en Rusia (con anterioridad en otros países) que el régimen capitalista obliga a las mujeres a buscar trabajo remunerador fuera de la familia, fuera de su casa.

Treinta millones de mujeres soportan una doble carga

Como el salario del hombre, *sostén de la familia*, resultaba insuficiente para cubrir las necesidades de la misma, la mujer se vio obligada a su vez a buscar

trabajo remunerado; la madre tuvo que llamar también a la puerta de la fábrica. Año por año, día tras día, fue creciendo el número de mujeres pertenecientes a la clase trabajadora que abandonaban sus casas para ir a nutrir las filas de las fábricas, para trabajar como obreras, dependientas, oficinistas, lavanderas o criadas.

Según cálculos de antes de la Gran Guerra, en los países de Europa y América ascendían a sesenta millones las mujeres que se ganaban la vida con su trabajo. Durante la guerra ese número aumentó considerablemente.

La inmensa mayoría de estas mujeres estaban casadas; fácil es imaginarnos la vida familiar que podrían disfrutar. ¡Qué vida familiar puede existir donde la esposa y madre se va de casa durante ocho horas diarias, diez mejor dicho (contando el viaje de ida y vuelta)! La casa queda necesariamente descuidada; los hijos crecen sin ningún cuidado maternal, abandonados a sí mismos en medios de los peligros de la calle, en la cual pasan la mayor parte del tiempo.

La mujer casada, la madre que es obrera, suda sangre para cumplir con tres tareas que pesan al mismo tiempo sobre ella: disponer de las horas necesarias para el trabajo, lo mismo que hace su marido, en alguna industria o establecimiento comercial; consagrarse después, lo mejor posible, a los quehaceres domésticos, y, por último, cuidar de sus hijos.

El capitalismo ha cargado sobre los hombros de la mujer trabajadora un peso que aplasta; la ha convertido en obrera, sin aliviarla de sus cuidados de ama de casa y madre.

Por tanto, nos encontramos con que la mujer se agota como consecuencia de esta triple e insoportable carga, que con frecuencia expresa con gritos de dolor y hace asomar lágrimas a sus ojos.

Los cuidados y las preocupaciones han sido en todo tiempo destino de la mujer; pero nunca ha sido su vida más desgraciada, más desesperada que en estos tiempos bajo el régimen capitalista, precisamente cuando la industria atraviesa por período de máxima expansión.

Los trabajadores aprenden a existir sin vida familiar

Cuanto más se extiende el trabajo asalariado de la mujer, más progresa la descomposición de la familia. ¡Qué vida familiar puede haber donde el hombre y la mujer trabajan en la fábrica, en secciones diferentes, si la mujer no dispone siquiera del tiempo necesario para guisar una comida medianamente buena para sus hijos! ¡Qué vida familiar puede ser la de una familia en la que el padre y la madre pasan fuera de casa la mayor parte de las veinticuatro horas del día, entregados a un duro trabajo, que les impide dedicar unos cuantos minutos a sus hijos!

En épocas anteriores, era completamente diferente. La madre, el ama de la casa, permanecía en el hogar, se ocupaba de las tareas domésticas y de sus hijos, a los cuales no dejaba de observar, siempre vigilante. Hoy día, desde las primeras horas de la mañana hasta que suena la sirena de la fábrica, la mujer trabajadora corre apresurada para llegar a su trabajo; por la noche, de nuevo, al sonar la sirena, vuelve precipitadamente a casa para preparar la sopa y hacer los quehaceres domésticos indispensables. A la mañana siguiente, después de breves horas de sueño, comienza otra vez para la mujer su pesada carga. No puede, pues, sorprendernos, por tanto, el hecho de que, debido a estas condiciones de vida, se deshagan los lazos familiares y la familia se disuelva cada día más. Poco a poco va desapareciendo todo aquello que convertía a la familia en un todo sólido, todo aquello que constituía sus seguros cimientos, *la familia es cada vez menos necesaria a sus propios miembros y al Estado*. Las viejas formas familiares se convierten en un obstáculo.

¿En qué consistía la fuerza de la familia en los tiempos pasados? En primer lugar, en el hecho de que era el marido, el padre, el que mantenía a la familia; en segundo lugar, el hogar era algo igualmente necesario a todos los miembros de la familia, y en tercer y último lugar, porque los hijos eran educados por los padres.

¿Qué es lo que queda actualmente de todo esto? El marido, como hemos visto, ha dejado de ser el sostén único de la familia. La mujer, que va a trabajar, se ha convertido, a este respecto, en igual a su marido. Ha aprendido no sólo a ganarse la vida, sino también, con gran frecuencia, a ganar la de sus hijos y su marido. Queda todavía, sin embargo, la función de la familia de criar y mantener a los hijos mientras son pequeños. Veamos ahora, en realidad, lo que subsiste de esta obligación.

El trabajo casero ya no es una necesidad

Hubo un tiempo en que la mujer de la clase pobre, tanto en la ciudad como en el campo, pasaba su vida entera en el seno de la familia. La mujer no sabía nada de lo que ocurría más allá del umbral de su casa y es casi seguro que tampoco deseaba saberlo. En compensación, tenía dentro de su casa las más variadas ocupaciones, todas útiles y necesarias, no sólo para la vida de la familia en sí, sino también para la de todo el Estado.

La mujer hacía, es cierto, todo lo que hoy hace cualquier mujer obrera o campesina. Guisaba, lavaba, limpiaba la casa y repasaba la ropa de la familia. Pero no hacía esto sólo. Tenía sobre sí, además, una serie de obligaciones que no tienen ya las mujeres de nuestro tiempo: hilaba la lana y el lino; tejía las telas y los adornos, las medias y los calcetines; hacía encajes y se dedicaba, en la medida de las posibilidades familiares, a las tareas de la conservación de carnes y demás alimentos; destilaba las bebidas de la familia, e incluso moldeaba las velas para la casa.

¡Cuán diversas eran las tareas de la mujer en los tiempos pasados! Así pasaron la vida nuestras madres y abuelas. Aún en nuestros días, allá en remotas aldeas, en pleno campo, en contacto con las líneas del tren o lejos de los grandes ríos, se pueden encontrar pequeños núcleos donde se conserva todavía, sin modificación alguna, este modo de vida de los buenos tiempos del pasado, en la que el ama de casa realizaba una serie de trabajos de los que no tiene noción la mujer trabajadora de las grandes ciudades o de las regiones de gran población industrial, desde hace mucho tiempo.

El trabajo industrial de la mujer en el hogar

En los tiempos de nuestras abuelas eran absolutamente necesarios y útiles todos los trabajos domésticos de la mujer, de los que dependía el bienestar de la familia. Cuanto más se dedicaba la mujer de su casa a estas tareas, tanto mejor era la vida en el hogar, más orden y abundancia se reflejaban en la casa. Hasta el propio Estado podía beneficiarse un tanto de las actividades de la mujer como ama de casa. Porque, en realidad, la mujer de otros tiempos no se limitaba a preparar purés para ella o su familia, sino que sus manos producían muchos otros productos de riqueza, tales como telas, hilo, mantequilla, etc., cosas que podían llevarse al mercado y ser consideradas como mercancías, como cosas de valor.

Es cierto que en los tiempos de nuestras abuelas y bisabuelas el trabajo no era evaluado en dinero. Pero no había ningún hombre, fuera campesino u obrero, que no buscara como compañera una mujer con «manos de oro», frase todavía proverbial entre el pueblo.

Porque sólo los recursos del hombre, *sin el trabajo doméstico de la mujer*, no hubieran bastado para mantener el hogar.

En lo que se refiere a los bienes del Estado, a los intereses de la nación, coincidían con los del marido; cuanto más trabajadora resultaba la mujer en el seno de su familia, tantos más productos de todas clases producía: telas, cueros, lana, cuyo sobrante podía ser vendido en el mercado de las cercanías; consecuentemente, la «mujer de su casa» contribuía a aumentar en su conjunto la prosperidad económica del país.

La mujer casada y la fábrica

El capitalismo ha modificado totalmente esta antigua manera de vida. Todo lo que antes se producía en el seno de la familia, se fabrica ahora en grandes cantidades en los talleres y en las fábricas. La máquina sustituyó a los ágiles

dedos del ama de casa. ¿Qué mujer de su casa trabajaría hoy día en moldear velos, hilar o tejer tela? Todos estos productos pueden adquirirse en la tienda más próxima. Antes, todas las muchachas tenían que aprender a tejer sus medias; ¿es posible encontrar en nuestros tiempos una joven obrera que se haga las medias? En primer lugar, carece del tiempo necesario para ello. El tiempo es dinero y no hay nadie que quiera perderlo de una manera improductiva, es decir, sin obtener ningún provecho. Actualmente, toda mujer de su casa, que es a la vez una obrera, prefiere comprar las medias hechas que perder tiempo haciéndolas.

Pocas mujeres trabajadoras, y sólo en casos aislados, podemos encontrar hoy día que preparen las conservas para la familia, cuando la realidad es que en la tienda de comestibles de al lado de su casa puede comprarlas perfectamente preparadas. Aun en el caso de que el producto vendido en la tienda sea de una calidad inferior, o que no sea tan bueno como el que pueda hacer un ama de casa ahorrativa en su hogar, la mujer trabajadora no tiene ni tiempo ni energías para dedicarse a todas las laboriosas operaciones que requiere un trabajo de esta clase.

La realidad, pues, es que la familia contemporánea se independiza cada vez más de todos aquellos trabajos domésticos sin cuya preocupación no hubieran podido concebir la vida familiar nuestras abuelas.

Lo que se producía anteriormente en el seno de la familia se produce actualmente con el trabajo común de hombres y mujeres trabajadoras en las fábricas y talleres.

Los quehaceres individuales están llamados a desaparecer

La familia actualmente consume sin producir. Las tareas esenciales del ama de casa han quedado reducidas a cuatro: limpieza (suelos, muebles, calefacción, etc.); cocina (preparación de comida y cena); lavado y cuidado de la ropa blanca, y vestidos de la familia (remendado y repaso de la ropa).

Estos son trabajos agotadores. Consumen todas las energías y todo el tiempo de la mujer trabajadora, que, además, tiene que trabajar en una fábrica.

Ciertamente que los quehaceres de nuestras abuelas comprendían muchas más operaciones, pero, sin embargo, estaban dotados de una cualidad de la que carecen los trabajos domésticos de la mujer obrera de nuestros días; éstos han perdido su cualidad de trabajos útiles al Estado desde el punto de vista de la economía nacional, porque son trabajos con los que no se crean nuevos valores. Con ellos no se contribuye a la prosperidad del país.

Es en vano que la mujer se pase el día desde la mañana hasta la noche limpiando su casa, lavando y planchando la ropa, consumiendo energías para

conservar sus gastadas ropas en orden, matándose para preparar con sus modestos recursos la mejor comida posible, porque cuando termine el día no quedará, a pesar de sus esfuerzos, un resultado material de todo su trabajo diario; con sus manos infatigables no habrá creado en todo el día nada que pueda ser considerado como una mercancía en el mercado comercial. Mil años que viviera todo seguiría igual para la mujer trabajadora. Todas las mañanas habría que quitar polvo de la cómoda; el marido vendría con ganas de cenar por la noche y sus chiquitines volverían siempre a casa con los zapatos llenos de barro... El trabajo del ama de casa reporta cada día menos utilidad, es cada vez más improductivo.

La aurora del trabajo colectivo

Los trabajos caseros en forma individual han comenzado a desaparecer y de día en día van siendo sustituidos por el trabajo casero colectivo, y llegará un día, más pronto o más tarde, en que la mujer trabajadora no tendrá que ocuparse de su propio hogar.

En la Sociedad Comunista del mañana, estos trabajos serán realizados por una categoría especial de mujeres trabajadoras dedicadas únicamente a estas ocupaciones.

Las mujeres de los ricos, hace ya mucho tiempo que viven libres de estas desagradables y fatigosas tareas. ¿Por qué tiene la mujer trabajadora que continuar con esta pesada carga?

En la Rusia Soviética, la vida de la mujer trabajadora debe estar rodeada de las mismas comodidades, la misma limpieza, la misma higiene, la misma belleza, que hasta ahora constituía el ambiente de las mujeres pertenecientes a las clases adineradas. En una Sociedad Comunista la mujer trabajadora no tendrá que pasar sus escasas horas de descanso en la cocina, porque en la Sociedad Comunista *existirán restaurantes públicos y cocinas centrales* en los que podrá ir a comer todo el mundo.

Estos establecimientos han ido en aumento en todos los países, incluso dentro del régimen capitalista. En realidad, se puede decir que desde hace medio siglo aumentan de día en día en todas las ciudades de Europa; crecen como las setas después de la lluvia otoñal. Pero mientras en un sistema capitalista sólo gentes con bolsas bien repletas pueden permitirse el gusto de comer en los restaurantes, en una ciudad comunista estarán al alcance de todo el mundo.

Lo mismo se puede decir del lavado de la ropa y demás trabajos caseros. La mujer no tendrá que ahogarse en un océano de porquería ni estropearse la vista remendando y cosiendo ropa por las noches. No tendrá más que llevarla cada

semana a los *lavaderos centrales* para ir a buscarla después lavada y planchada. De este modo tendrá la mujer trabajadora una preocupación menos.

La organización de talleres especiales para repasar y remendar la ropa ofrecerá a la mujer trabajadora la oportunidad de dedicarse por las noches a lecturas instructivas, a distracciones saludables, en vez de pasarlas como hasta ahora en tareas agotadoras.

Por tanto, vemos que las cuatro últimas tareas domésticas que todavía pesan sobre la mujer de nuestros tiempos desaparecerán con el triunfo del régimen comunista.

No tendrá de qué quejarse la mujer obrera, porque la Sociedad Comunista habrá terminado con el yugo doméstico de la mujer para hacer su vida más alegre, más rica, más libre y más completa.

La crianza de los hijos en el régimen capitalista

¿Qué quedará de la familia cuando hayan desaparecido todos estos quehaceres del trabajo casero individual? Todavía tendremos que luchar con el problema de los *hijos*. Pero en lo que se refiere a esta cuestión, el Estado de los Trabajadores acudirá en auxilio de la familia, sustituyéndola; gradualmente, la Sociedad se hará cargo de todas aquellas obligaciones que antes recaían sobre los padres.

Bajo el régimen capitalista *la instrucción del niño ha cesado de una obligación de los padres*. El niño aprende en la escuela. En cuanto el niño entra en la edad escolar, los padres respiran más libremente. Cuando llega este momento, el desarrollo intelectual del hijo deja de ser un asunto de su incumbencia.

Sin embargo, con ellos no terminaban todas las obligaciones de la familia con respecto al niño. Todavía subsistía la obligación de alimentar al niño, de calzarle, vestirle, convertirlo en obrero diestro y honesto para que, con el tiempo, pudiera bastarse a sí propio y ayudar a sus padres cuando éstos llegaran a viejos.

Pero lo más corriente era, sin embargo, que la familia obrera no pudiera casi nunca cumplir enteramente estas obligaciones con respecto a sus hijos. El reducido salario de que depende la familia obrera no le permite ni tan siquiera dar a sus hijos lo suficiente para comer, mientras que el excesivo trabajo que pesa sobre los padres les impide dedicar a la educación de la joven generación toda la atención a que obliga este deber. Se daba por sentado que la familia se ocupada de la crianza de los hijos. ¿Pero lo hacía en realidad? Más justo sería decir que es en la calle donde se crían los hijos de los proletarios. Los niños de la clase trabajadora desconocen las satisfacciones de la vida familiar, placeres de los cuales participamos nosotros con nuestros padres.

Pero, además, hay que tener en cuenta que lo reducido de los jornales, la inseguridad en el trabajo y hasta el hambre convierten frecuentemente al niño de diez años de la clase trabajadora en un obrero independiente a su vez. Desde este momento, tan pronto como el hijo (lo mismo si es chico o chica) comienza a ganar un jornal, se considera a sí mismo dueño de su persona, hasta tal punto que las palabras y los consejos de sus padres dejan de causarle la menor impresión, es decir, que se debilita la autoridad de los padres y termina la obediencia.

A medida que van desapareciendo uno a uno los trabajos domésticos de la familia, todas las obligaciones de sostén y crianza de los hijos son desempeñadas por la sociedad en lugar de por los padres. Bajo el sistema capitalista, los hijos eran con demasiada frecuencia, en la familia proletaria, una carga pesada e insostenible.

El niño y el Estado comunista

En este aspecto también acudirá la Sociedad Comunista en auxilio de los padres. En la Rusia Soviética se han emprendido, merced a los Comisariados de Educación Pública y Bienestar Social, grandes adelantos. Se puede decir que en este aspecto se han hecho ya muchas cosas para facilitar la tarea de la familia de criar y mantener a los hijos.

Existen ya casas para los niños lactantes, guarderías infantiles, jardines de la infancia, colonias y hogares para niños, enfermerías y sanatorios para los enfermos o delicados, restaurantes, comedores gratuitos para los discípulos en escuelas, libros de estudio gratuitos, ropas de abrigo y calzado para los niños de los establecimientos de enseñanza. ¿Todo esto no demuestra suficientemente que el niño sale ya del marco estrecho de la familia, pasando la carga de su crianza y educación de los padres a la colectividad?

Los cuidados de los padres con respecto a los hijos pueden clasificarse en tres grupos: 1º, cuidados que los niños requieren imprescindiblemente en los primeros tiempos de su vida; 2º, los cuidados que supone la crianza del niño, y 3º, los cuidados que necesita la educación del niño.

Lo que se refiere a la instrucción de los niños, en escuelas primarias, institutos y universidades, se ha convertido ya en una obligación del Estado, incluso en la sociedad capitalista.

Por otra parte, las ocupaciones de la clase trabajadora, las condiciones de vida, obligaban, incluso en la sociedad capitalista, a la creación de lugares de juego, guarderías, asilos, etc. Cuanta más conciencia tenga la clase trabajadora de sus derechos, cuanto mejor estén organizados en cualquier Estado específico, tanto más interés tendrá la sociedad en el problema de aliviar a la familia del cuidado de los hijos.

Pero la sociedad burguesa tiene miedo de ir demasiado lejos en lo que respecta a considerar los intereses de la clase trabajadora, y mucho más si contribuye de este modo a la desintegración de la familia.

Los capitalistas se dan perfecta cuenta de que el viejo tipo de familia, en la que la esposa es una esclava y el hombre es responsable del sostén y bienestar de la familia, de que una familia de esta clase es la mejor arma para ahogar los esfuerzos del proletariado hacia su libertad, para debilitar el espíritu revolucionario del hombre y de la mujer proletarios. La preocupación por lo que le pueda pasar a su familia, priva al obrero de toda su firmeza, le obliga a transigir con el capital. ¿Qué no harán los padres proletarios cuando sus hijos tienen hambre?

Contrariamente a lo que sucede en la sociedad capitalista, que no ha sido capaz de transformar la educación de la juventud en una verdadera función social, en una obra del Estado, la Sociedad Comunista considerará como base real de sus leyes y costumbres, como la primera piedra del nuevo edificio, la educación social de la generación naciente.

No será la familia del pasado, mezquina y estrecha, con riñas entre los padres, con sus intereses exclusivistas para sus hijos, la que moldeará el hombre de la sociedad del mañana.

El hombre nuevo, de nuestra nueva sociedad, será moldeado por las organizaciones socialistas, jardines infantiles, residencias, guarderías de niños, etc., y muchas otras instituciones de este tipo, en las que le niño pasará la mayor parte del día y en las que educadores inteligentes le convertirán en un comunista consciente de la magnitud de esta inviolable divisa: solidaridad, camaradería, ayuda mutua y devoción a la vida colectiva.

La subsistencia de la madre asegurada

Veamos ahora, una vez que no se precisa atender a la crianza y educación de los hijos, qué es lo que quedará de las obligaciones de la familia con respecto a sus hijos, particularmente después que haya sido aliviada de la mayor parte de los cuidados materiales que llevan consigo el nacimiento de un hijo, o sea, a excepción de los cuidados que requiere el niño recién nacido cuando todavía necesita de la atención de su madre, mientras aprende a andar, agarrándose a las faldas de su madre. En esto también el Estado Comunista acude presuroso en auxilio de la madre trabajadora. Ya no existirá la madre agobiada con un chiquillo en brazos. El Estado de los Trabajadores se encargará de la obligación de asegurar la subsistencia a todas las madres, estén o no legítimamente casadas, en tanto que amamenten a su hijo; instalará por doquier casas de maternidad, organizará en todas las ciudades y en todos los pueblos guarderías

e instituciones semejantes para que la mujer pueda ser útil trabajando para el Estado mientras, al mismo tiempo, cumple sus funciones de madre.

El matrimonio dejará de ser una cadena

Las madres obreras no tienen por qué alarmarse. La Sociedad Comunista no pretende separar a los hijos de los padres, ni arrancar al recién nacido del pecho de su madre. No abriga la menor intención de recurrir a la violencia para destruir la familia como tal. Nada de eso. Estas no son las aspiraciones de la Sociedad Comunista.

¿Qué es lo que presenciamos hoy? Pues que se rompen los lazos de la gastada familia. Ésta, gradualmente, se va librando de todos los trabajos domésticos que anteriormente eran otros tantos pilares que sostenían la familia como un todo social. ¿Los cuidados de la limpieza, etc., de la casa? También parece que han demostrado su inutilidad. ¿Los hijos? Los padres proletarios no pueden ya atender a su cuidado; no se pueden asegurar ni su subsistencia ni su educación.

Esta es la situación real cuyas consecuencias sufren por igual los padres y los hijos.

Por tanto, la Sociedad Comunista se acercará al hombre y a la mujer proletarios para decirles: «Sois jóvenes y os amáis». Todo el mundo tiene derecho a la felicidad. Por eso debéis vivir vuestra vida. No tengáis miedo al matrimonio, aun cuando el matrimonio no fuera más que una cadena para el hombre y la mujer de la clase trabajadora en la sociedad capitalista. Y, sobre todo, no temáis, siendo jóvenes y saludables, dar a vuestro país nuevos obreros, nuevos ciudadanos niños. La sociedad de los trabajadores necesita de nuevas fuerzas de trabajo; saluda la llegada de cada recién venido al mundo. Tampoco temáis por el futuro de vuestro hijo; vuestro hijo no conocerá el hambre, ni el frío. No será desgraciado, ni quedará abandonado a su suerte como sucedía en la sociedad capitalista. Tan pronto como el nuevo ser llegue al mundo, el Estado de la clase Trabajadora, la Sociedad Comunista, asegurará al hijo y a la madre una ración para su subsistencia y cuidados solícitos. La Patria comunista alimentará, criará y educará al niño. Pero esta patria no intentará, en modo alguno, arrancar al hijo de los padres que quieran participar en la educación de sus pequeñuelos. La Sociedad Comunista tomará a su cargo todas las obligaciones de la educación del niño, pero nunca despojará de las alegrías paternas, de las satisfacciones maternas a aquellos que sean capaces de apreciar y comprender estas alegrías. ¿Se puede, pues, llamar a esto destrucción de la familia por la violencia o separación a la fuerza de la madre y el hijo?

La familia como unión de afectos y camaradería

Hay algo que no se puede negar, y es el hecho de que ha llegado su hora al viejo tipo de familia. No tiene de ello la culpa el comunismo: es el resultado del cambio experimentado por las condiciones de vida. *La familia ha dejado de ser una necesidad para el Estado como ocurría en el pasado.*

Todo lo contrario, resulta algo peor que inútil, puesto que sin necesidad impide que las mujeres de la clase trabajadora puedan realizar un trabajo mucho más productivo y mucho más importante. Tampoco es ya necesaria la familia a los miembros de ella, puesto que la tarea de criar a los hijos, que antes le pertenecía por completo, pasa cada vez más a manos de la colectividad.

Sobre las ruinas de la vieja vida familiar, veremos pronto resurgir una nueva forma de familia que supondrá relaciones completamente diferentes entre el hombre y la mujer, basadas en *una unión de afectos y camaradería, en una unión de dos personas iguales en la Sociedad Comunista, las dos libres, las dos independientes, las dos obreras.* ¡No más «servidumbre» doméstica para la mujer! ¡No más desigualdad en el seno de la familia! ¡No más temor por parte de la mujer de quedarse sin sostén y ayuda si el marido la abandona!

La mujer, en la Sociedad Comunista, no dependerá de su marido, sino que sus robustos brazos serán los que la proporcionen el sustento. Se acabará con la incertidumbre sobre la suerte que puedan correr los hijos. El Estado comunista asumirá todas estas responsabilidades. El matrimonio quedará purificado de todos sus elementos materiales, de todos los cálculos de dinero que constituyen la repugnante mancha de la vida familiar de nuestro tiempo. El matrimonio se transformará desde ahora en adelante en la unión sublime de dos almas que se aman, que se profesen fe mutua; una unión de este tipo promete a todo obrero, a toda obrera, la más completa felicidad, el máximo de la satisfacción que les puede caber a criaturas conscientes de sí mismas y de la vida que les rodea.

Esta unión libre, fuerte en el sentimiento de camaradería en que está inspirada, en vez de la esclavitud conyugal del pasado, es lo que la sociedad comunista del mañana ofrecerá a hombres y mujeres.

Una vez se hayan transformado las condiciones de trabajo, una vez haya aumentado la seguridad material de la mujer trabajadora; una vez haya desaparecido el matrimonio tal y como lo consagraba la Iglesia –esto es, el llamado matrimonio indisoluble, que no era en el fondo más que un mero fraude–, una vez este matrimonio sea sustituido por la unión libre y honesta de hombres y mujeres que se aman y son camaradas habrá comenzado a desaparecer otro vergonzoso azote, otra calamidad horrorosa que mancilla a la humanidad y cuyo peso recae por entero sobre el hambre de la mujer trabajadora: la prostitución.



FC30 + 70d • Cristales de cinc sobre porcelana • T. 1250° C • 3x3,5 cm

Creació Literària

VERÓNICA MARSÀ GONZÁLEZ¹

Divinidad: «Habla a través de mi boca, pero no dejes que muera»

Divinity: «Speak Through my Mouth, but Don't Let Me Die»

En el puerto de Crisa el negocio es floreciente todavía. Allí mismo, al bajar de la nave, esperan los borricos que, por un módico precio, ayudarán a los peregrinos a remontar el camino hacia el centro oracular; pastores avispadados tratan de vender al mejor postor las óptimas cabras aptas para sacrificios; a simple vista parece que todas lo son, su supuesta buena calidad servirá como pago previo a la profecía y, no importa, para pequeñas y particulares consultas al oráculo de Apolo, una buena cabra puede compartirse entre varios consultantes. Vendedores ambulantes vocean y publicitan el mejor *pélanos*², comida y bebida y, seguramente, hasta lugares de descanso a la sombra o una buena compañía para quienes acaban de llegar por mar.

El monte Parnaso ha amanecido con su doble cima cubierta de espesas nubes. Pronto llegará el invierno y el santuario delfico deberá cerrar sus puertas. La confusión y el gentío no son tan dinámicos como en los meses de más calor, pero aún es posible hacer un buen negocio.

En el interior del recinto, los responsables del santuario andan haciendo cábalas. La segunda Pítia suplente está envejeciendo y ha llegado el momento de delegar en un sacerdote del oráculo la misión de buscar e instruir a una nueva muchacha que sustituya a la vieja mujer en su honorable posición.

Muy, muy lejos está el tiempo en que Gea³, poseedora originaria del lugar, transmitía los vaticinios desde la matriz misma de la tierra.

1 Universitat Jaume I de Castellón.

2 La palabra *pélanos* no conservó su primer significado de «pastel», pero cuando esta ofrenda de natural se reemplazó, en Delfos como en otros santuarios, por su equivalente en plata, se continuó denominando *pélanos* a la suma que se daba a los sacerdotes. Heródoto I, 42; VII, 140 sólo cita que hay que pagar a los sacerdotes lo que se acostumbra. En Delfos hay una inscripción que nos muestra un acuerdo entre Delfos y Phaselis, ciudad de Licia: *Los phaselitianos pagarán a los delfienses el pélanos según la tarifa siguiente: por asuntos públicos, 7 dracmas y 10 óbolos; por asuntos privados, 4 óbolos.*

3 Pausanías X, 5, 5-6.

La fuerza profética que emanaba de la grieta próxima al Parnaso e inspiró por primera vez al pastor Coretas⁴, sintió necesidad con el tiempo de hablar a través de una mujer. La naturalidad de la inspiración, exenta de determinaciones temporales, se había convertido en un próspero y floreciente negocio con horario comercial; los clientes abundaban, eran tiempos conflictivos; por ello, dos Pítias se mantenían en activo, mientras que la suplente debía permanecer siempre dispuesta.

Herófile tiene doce años y es hija de pobres campesinos delfios. El hecho de que su nacimiento coincidiese con un hecho extraordinario –una de las columnas de bronce de la estatua de Hierón el tirano, que estaba de pie, se cayó por sí sola el día en que coincidió que éste moría en Siracusa⁵– hizo que viviese en total aislamiento. Había sido elegida y bajo ningún concepto se habían profanado ni su cuerpo ni su espíritu⁶.

El sacerdote, cumpliendo su cometido siempre por encima de lo religioso y más preocupado por la dirección comercial y economía del oráculo que de la muchacha, se dirige hacia el pueblo a recoger el producto del pacto que tuvo lugar entre sacerdotes y padres diez años antes. Éstos se habían comprometido a entregar a su hija legítima habiendo llevado una vida honrada e irreprochable, no llevando consigo ni un ápice de arte o de otro conocimiento o talento, siendo inexperta e ignorante y estando exenta de cualquier afección nerviosa que la tuviera sujeta a convulsiones o histeria⁷, a cambio del honor del cargo que su hija iba a ocupar. Ese pacto finalizaba hoy, después de doce años⁸.

Una vez en el recinto oracular, Herófile es aislada de nuevo. El trayecto, entre su casa y el santuario, se ha realizado durante las horas nocturnas y ha durado poco; las apariencias muestran una futura Pítia inmersa en sus pensamientos pero sólo está aturdida y, sobre todo, asustada. Sabe que nunca más volverá a ver a su familia.

Perdida en un mundo desconocido e incomprensible, se le anuncia que el dios Apolo va a tomar posesión de su espíritu y a expresarse a través de su boca. Se pondrá en acción cuando esté entrenada y alguna de las actuales Pítias esté indisputada. Nada más.

4 Diodoro Sículo XVI 26, Pausanías X 5, 7 y Plutarco 435D coinciden en relatar cómo este pastor observó la transformación que sufrían sus cabras al acercarse a la grieta que emanaba vapores.

5 Plutarco, *Oráculos de la Pythía* 397E. Se trata del gobernador de Gela y Siracusa y mecenas de poetas como Simónides, Píndaro, Baquilides, Esquilo y Epicarmo. Gobernó, sucediendo a su hermano Gelón, de 478 a.C. a 466 a.C.. Entre otros, Píndaro le dedicó *Olimpica* I como vencedor en la carrera ecuestre (472 a.C.), *Pítica* II como vencedor en la carrera de carros (477 a.C.) y *Pítica* III como vencedor de carrera ecuestre (474 a.C.).

6 Según nos explica Plutarco en *Desaparición de los oráculos* 438C, el dios reconocía el momento en que la Pítia podía someterse a la inspiración sin llegar a morir cuando la inspiración divina se uniera a su cuerpo, por ello debía abstenerse de contacto sexual y vivir apartada de todos, evitando así la contaminación física y mental.

7 Plutarco 405D.

8 En Foucart, M. (1865): *Mémoire sur les ruines et l'histoire de Delphes*, Paris, 76, Pouqueville trata de convencernos, sin prueba alguna, de que éste era un género de afección frecuente en la Grecia del norte.

Durante dos meses Herófile permanece sin salir de su habitación; una mujer anciana la acompaña durante unas horas y le ofrece a diario una poción de hierbas que la aturde y causa vómitos. Poco a poco Herófile, con ayuda de la mujer, aprende a controlar las náuseas y a alcanzar el estado de aturdimiento que se le requiere, el justo para que el dios Apolo pueda ofrecer a través de ella las respuestas que sobre el futuro quieran conocer los consultantes. La mujer hace generalmente oídos sordos a las preguntas curiosas de Herófile que aprende rápido a ejercitar todos los sentidos; la soledad y el aislamiento lo propician. Nada sabe de adivinación, aunque está al corriente de que su abuela y su madre la habían practicado agitando un recipiente de barro, que contenía trocitos de madera o piedrecillas⁹.

Una mañana calurosa, Herófile escucha más movimiento que de costumbre tras la puerta de su estancia. Voces de hombres y el llanto de una mujer llaman su atención. Entrecortadamente entiende que alguien ha fallecido. Un sacerdote entra en la habitación junto con una mujer desconocida de mediana edad, que lleva un vestido naranja colgando de su brazo izquierdo y unas cintas del mismo color sujetas con la mano; en la mano derecha sostiene un tarro que parece contener un blanco unguento y una corona de laurel suspendida del antebrazo. Sin pronunciar palabra, el sacerdote se retira y la mujer se acerca a ella pidiéndole que se desnude y vista con la nueva indumentaria. Entre tanta premura, la mujer acierta a explicarle que la Pítia más anciana ha dejado de existir y ella deberá suplirla hoy. Una vez vestida, pasa el blanco unguento por ciertas partes de su cabello y lo trenza con las cintas. Mientras le coloca la corona de laurel, Herófile pregunta la razón del blanco de su cabello. «Debes parecer una anciana»¹⁰, responde la mujer sin más explicaciones, mientras le da la pócima de hierbas más espesa y maloliente de lo habitual.

Herófile, sale por primera vez de su recámara desde que llegó, recorre dos cortos y oscuros pasillos y sale a un amplio patio cuya única puerta parece dar al exterior por los ruidos que provienen de esa dirección. En la puerta está

9 En el Himno homérico IV dedicado a Hermes (v. 550-565) Apolo rememora que siendo niño, habitaban, al pie de la garganta del Parnaso, las primeras profetisas que, nutriéndose de miel, entraban en trance y vaticinaban la verdad. Se refiere a las Moiras o hijas de la noche, una trinidad habitante en el monte Parnaso: Clothó, Lachesis y Atropos. Cuenta la leyenda que enseñaron a Apolo la adivinación mediante piedrecillas o trocitos de madera que, introducidos en un recipiente se agitaban y lanzaban al suelo, procediendo después a interpretar su posición.

10 Esquilo (Euménides XXI) y Eurípides (Ión 1320-1330) la representan como una anciana. La Pítia que aparece en el *Ión* de Eurípides, es una anciana que representa a la profetisa que cuidó de Ión tras el abandono de su madre, Creusa. Diodoro Sículo (*Biblioteca Histórica* XVI 26) cuenta la razón de que la Pítia sea una mujer de edad: «Pero se cuenta que, en tiempos recientes, un tesalio, Echécates, que estaba presente en la consulta y había contemplado a la virgen que ofrecía las profecías, se enamoró de su belleza, se la llevó y la violó. Los delfios, a causa de este escándalo, decretaron que a partir de entonces la profetisa no sería más una virgen, sino una mujer de edad de más de cincuenta años; que llevaría, sin embargo, las vestiduras de una joven, como para volver a traer el recuerdo de la anciana profetisa».

esperándola un cortejo que se divide y sitúa ante y tras de ella. Las hierbas comienzan a enturbiar su mente. Siguen un estrecho camino de tierra bajo el sol ardiente de julio, en procesión silenciosa. Al pie de la roca Yámpias, a la derecha del camino, se encuentra la fuente Castalia¹¹. Con la mente nublada, baja los ocho escalones tallados en la roca que la llevan hasta un patio enlosado; frente a ella, siete aberturas metálicas dejan salir siete escasos chorros de agua. Sabe que debe sumergir sus manos en el agua y beber de ella. La purificación debe ser completa, por dentro y por fuera. Hace los movimientos de manera casi inconsciente mientras escucha nubladamente la voz de un sacerdote pronunciar palabras que, con el tiempo, llega a memorizar y repetir mentalmente y a la vez: «¡Oh, tú, dios Licio; y tú, rey de Delos, que tanto amáis las cumbres del Parnaso y la fuente Castalia: ojalá podáis acoger en vuestros corazones los votos que yo os dirijo para este pueblo generoso»¹².

Continúan su camino hacia la entrada del santuario y ascienden por la Vía Sacra hasta llegar a la parte occidental del templo, allí, Herófile toca la rama del árbol consagrado¹³ mientras espera a que su comitiva finalice las oraciones. La vista desde ese lugar es cruenta, puede verse el altar de los sacrificios. En ese momento una cabra es rociada con agua y ésta mueve la cabeza. Las voces y las expresiones manifiestan disgusto y desaprobación. Herófile es conducida de nuevo a sus estancias de forma precipitada.

A altas horas de la noche, pasados los efectos de la poción tras un largo descanso entre el sueño y el letargo, Herófile despierta de nuevo en su estancia. Espera a la mañana siguiente para preguntar, no recuerda la posesión divina. La anciana cuidadora le explica que, durante un sacrificio, la agitación y el temblor han de tener lugar a la vez en todos sus miembros y que el animal debe proferir un ruido trémulo; si esto no ocurre, dicen que el oráculo no da respuesta¹⁴.

En una semana el mismo ritual comienza de nuevo. Cuando la cabra responde adecuadamente, Herófile, con la mente velada por la fuerte pócima, el cabello recogido y coronada, sube la rampa de acceso al templo, acompañada del cortejo de sacerdotes, profetas escribanos y consultantes. Atraviesa el vestíbulo de la entrada y llega a la gran sala principal donde ve un altar, dos imágenes, dos grandes estatuas, un asiento de hierro, un *ómfalos*, trípodes y un hogar¹⁵. Cuando se dirige a la parte más profunda del templo sólo entran unos pocos; los consultantes no pueden acceder al *ádyton*¹⁶. Antes de sentarse sobre el trípode que cubre

11 Pausanías X 8, 9 y Píndaro, *Pítica* I.

12 Fragmento de *Pítica* I de Píndaro.

13 Se trata del árbol sagrado dedicado a Apolo, el laurel.

14 Plutarco 435B-C.

15 En la descripción del interior del Templo de Apolo realizada por Pausanías X 24, 4-5, se describen: el altar de Poseidón, dos imágenes de las Moiras, una estatua de Zeus y una de Apolo, el asiento de hierro de Píndaro y el hogar sobre el cual murió Neoptólemo.

16 Parte más interna del templo.

la grieta de las emanaciones, llega a Herófile el olor del humo con aroma a incienso, laurel y harina de cebada, que arden en el hogar entremezclados. Se sienta y espera con terror que la divinidad posea su espíritu. Durante meses repetirá el mismo ritual. Tras cada sesión y al despertar, sólo recuerda que, en el interior del templo, se infunde en su espíritu una disposición inusitada y extraña, como la que proporciona el vino al subirse a la cabeza descubriendo otros muchos movimientos y palabras que se mantenían en reserva u ocultos¹⁷.

Con el tiempo las salidas de su estancia se convierten en rutina y Herófile es casi capaz de controlar el estado de trance que le provocan las hierbas; ha oído rumores de que, aunque establezca comunicación con el dios, la violencia de sus convulsiones pueden conducirla del agotamiento al desmayo o a la muerte.

Finalizando septiembre un revuelo rompe la monotonía; extraño, hoy no es día de consulta. Oye rumores de que ha llegado sin previo aviso un ilustre romano para realizar una consulta. Ha encontrado desprevenidos a los sacerdotes, a quienes posiblemente había fallado su amplia red de agentes y asesores informativos¹⁸. Herófile, tras tomar la poción apresuradamente es conducida sin más hacia el templo. Los rituales de purificación se abrevian y el cerdo come sus garbanzos con fruición antes de ser sacrificado¹⁹; lástima, si no los hubiera comido, hubiese sido necesario el sacrificio de otro animal, para gozo de la plantilla del santuario.

Las hierbas no han hecho el efecto en su totalidad y Herófile debe fingir un trance; se concentra en rememorar todos los movimientos y palabras propios de ese estado pero no lo consigue. Su voz no es potente, sus cabellos no se erizan, el umbral del templo no tiembla y el bosque está tranquilo; advierte que el romano que espera en la gran sala es consciente de su fingimiento y se aterroriza. Es el mismo temor el que le provoca un doloroso éxtasis y permite que el dios la posea. Herófile se agita en el delirio, llevando por la gruta un cuello que no controla, y, dislocadas por el erizamiento de su cabello, las cintas del dios y las guirnaldas de Febo dan vueltas con su cabeza vacilante por los vanos del templo, derriba el trípode que obstaculiza sus pasos sin rumbo y se abrasa en terrible fuego, llevando al dios Febo en plena cólera²⁰. Cuando termina de emitir gemidos y murmullos por su boca espumeante, lanza un alarido y profetiza. Cuando Apolo abandona su cuerpo, cae desmayada.

17 Plutarco 432E.

18 No hay que olvidar que los sacerdotes de Delfos debían mantenerse al día sobre todas las cuestiones políticas que iban aconteciendo; el correo debía ser tan rápido que cabe la posibilidad de que utilizasen palomas mensajeras (*N. del T.*). Un mal consejo a un mandatario podía causarles la muerte, Plutarco 407D.

19 Plutarco 437A-B, cuenta que también, según el nivel adquisitivo del consultante, podían sacrificarse cerdos o toros. A los toros se les ponía delante harina y a los cerdos garbanzos, si no se lo comían no se les consideraba sanos y no era posible la consulta oracular.

20 Esta detallada descripción aparece en Lucano, *Farsalia* v. 86-224.

Tres años han transcurrido, es de nuevo primavera y curiosos, visitantes, peregrinos y consultantes viajan de lejos y cerca hacia el santuario de Apolo en Delfos.

Herófile cuenta con quince años, mantiene su cuerpo puro de contacto sexual y al margen de cualquier trato con extraños. Sabe que no tiene poderes y que de la grieta que está bajo el trípode del templo sólo sale vapor de agua, que son las hierbas y la repetición metódica de oraciones las que la conducen al trance. Ha aprendiendo a comportarse, a realizar los gestos que de una Pítia se esperan y a pronunciar divinas palabras que no sabe qué significan. Sabe que si finge la posesión pondrá su vida en peligro, pues si el dios penetra en su espíritu sin que esté preparada, la muerte prematura será el castigo por haber acogido indignamente a la divinidad²¹.

Es Bysios, séptimo mes del año délfico que coincide con el comienzo de la primavera y la celebración del nacimiento del dios Apolo, señor del santuario. La afluencia de consultantes es ya óptima, aunque la consulta oracular es todavía mensual. La Pítia sigue entrando en trance un día y hora popularmente conocida y esperada, por ello se ha convocado ante el templo una muchedumbre espectadora que, protegida de la lluvia en un modesto abrigo, se muestra curiosa y afanosa por ver el espectáculo, más que para escuchar vaticinios. Tras el pago del *pélanos*, 4 óbolos por asuntos privados, que le permitirá realizar el sacrificio acostumbrado, el primer consultante se arrodilla ante el altar, después de haber realizado sus abluciones en la fuente sagrada. El murmullo de la muchedumbre aumenta advirtiendo que era la hora en que la profetisa se acerca a tocar el laurel.

Herófile sabe que es día de consulta pero tiene un mal presentimiento, el día no es propicio. Ha tomado su poción y repetido sus oraciones, pero siente que su capacidad profética no se halla perfectamente armonizada con la composición del soplo inspirador. Durante el trayecto ritual, ruega a la divinidad que los animales del sacrificio no coman su alimento o la cabra no tiemble.

Ignora Herófile que, a última hora, se ha presentado del extranjero un consultante oficial con un vasto séquito. El consultante particular es apartado del altar con violencia, mientras Herófile desciende hasta la sede oracular,

21 Aristóteles opina que hay dos causas por las que los poseídos por los dioses se muestran agitados: la melancolía (*Problemas* XXX, 1) o mezcla de obsesión con sustancias naturales, y la inspiración de los *démones* (*Ética a Nicómaco* I 1) que agita a los poseídos como entusiasmándoles. Platón (*Fedro* 241E, 249E, 263D), habla del entusiasmo del espíritu de aquellos poseídos por el dios estableciendo una clasificación de cuatro clases de delirio. Según esta disposición, la Pítia se hallaría poseída por el primero de ellos: el delirio como inspiración divina que, atribuido a Apolo, otorga el privilegio divino de profetizar.

Plutarco (397C, 406B-F, 407A-C, 432C-E) precisa que no es la divinidad quien se introduce en los cuerpos de las Pítias para dejarse oír por su boca, sino que utiliza su espíritu como instrumento, subyugada por la inspiración.

contra su voluntad y retraída; es consciente de que todos sus sentidos están alerta y el brebaje no ha hecho efecto. El cortejo oficial la ha impresionado y percibe en los sacerdotes un nerviosismo poco usual. Esta observación sólo consigue alterarla más. Las primeras palabras que pronuncia muestran una peligrosa evidencia, la aspereza de su voz no comunica y parece llena de un espíritu maligno. Su rostro se desencaja y abundante espuma cubre su boca. El temor a las consecuencias hacen que trastornada se lance hacia la salida con un grito ininteligible y terrible; se tira al suelo volcando el trípode. Su visión ahuyenta no sólo a los consultantes oficiales del oráculo, sino a los hombres sagrados que se hallan presentes.

Al poco rato, entran en el templo de nuevo y la recogen vuelta en sí, pero Herófile vive únicamente unos pocos días en los que se mantiene en estado de continuo trance.

Recibido el 27 de octubre de 2008
Aceptado el 19 de diciembre de 2008
BIBLID [1132-8231 (2009)20: 231-237]



FC30.02c • Cristales de cinc sobre porcelana • T. 1250° C • 3x4,5 cm

Llibres

MARÍA BUSTELO & EMANUELA LOMBARDO (EDS.)

Políticas de igualdad en España y en Europa.

Madrid. Ediciones Cátedra, 2007.

211 páginas.

En la última década cobra relieve la utilización del análisis de frame o análisis del encuadre como herramienta metodológica de investigación en el ámbito de las ciencias sociales, a partir, fundamentalmente, de su aplicación dentro de tres áreas temáticas tales como los estudios sobre movimientos sociales, los análisis sobre el contenido y tratamiento de la información por parte de los medios de comunicación y en estudios sobre organización y dirección. El desarrollo de esta metodología se basa en la teoría del framing o teoría de los marcos de interpretación que, asentada en planteamientos constructivistas, podemos definirla como una forma de análisis que parte de la idea de que la realidad social y, en concreto, los problemas sociales se construyen a partir de la definición y representación social de los mismos a través de la asignación de significados, de determinadas características o atributos. En este proceso de construcción resultan claves las tareas de selección y de énfasis en determinados aspectos del problema, así como su representación a través de elementos simbólicos. Se hace, por tanto, hincapié en los aspectos cognitivos de una determinada realidad o problema social como elementos clave que guían la interpretación y la acción política y social en torno a los mismos.

El libro que es objeto de atención, bajo la coordinación de Lombardo y Bustelo, constituye un buen ejemplo de análisis de los encuadres o marcos de interpretación sobre los que se fundamentan las políticas de igualdad de seis países miembros de la UE, entre los que se halla España, en el período comprendido entre los años 1995 y 2004.

Son cuatro los temas o áreas seleccionados que, debido a su relevancia y especial desarrollo, son objeto de análisis como temas representativos de las políticas de igualdad. Tres de los temas objeto de atención son comunes a todos los países (conciliación de la vida laboral y familiar; violencia contra las mujeres y desigualdad de género en la representación y actividad política). Un cuarto tema fue seleccionado en función de la importancia diferencial que hubiese alcanzado en cada país. En el caso concreto de España, la atención recayó sobre el desarrollo de los derechos de homosexuales y lesbianas a lo

largo de estos últimos años. Dichas áreas son analizadas a partir de la selección de documentos clave tales como planes de igualdad, debates parlamentarios, artículos de prensa, programas electorales, textos de expertos, etc., que constituyen los referentes de la definición social, del discurso social predominante o, en términos de la metodología utilizada, del marco o encuadre dominante de interpretación de estos temas.

Los objetivos de las autoras en el desarrollo de este trabajo y en la elección acertada de esta metodología de análisis son varios.

En primer lugar, poder establecer una base de comparación de los diferentes países para ver cómo definen, concretan y ponen en práctica políticas de igualdad. Este objetivo, base de la investigación dentro del proyecto europeo Mageeq, del cual surge este libro, queda menos explícito en este libro, salvo algunas referencias, al centrarse básicamente en el caso de España.

Otro de los objetivos prioritarios de las autoras es la aproximación crítica a algunos de los presupuestos que enmarcan los temas de atención. Dicha aproximación pasa por revisar diferentes aspectos tales como: cuáles son los atributos o características a partir de los que se definen y representan los temas analizados, quiénes son los promotores o agentes de esa interpretación, hacia qué tratamiento o posibilidades de actuación conduce y está condicionando dicha interpretación, y, en qué medida existe coherencia entre la definición o diagnóstico del problema con las medidas y actuaciones llevadas a cabo para afrontarlo, así como apuntar o señalar posibles alternativas de definición y tratamiento.

Para ilustrar lo que venimos exponiendo y, tanto por el espacio central que ocupa en las políticas de igualdad, como por su interés en el contexto del presente número de *Asparkía*, nos interesa detenernos en el análisis de los marcos interpretativos sobre el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral desarrollado en el segundo capítulo por Elin Peterson.

En la primera idea que nos parece interesante incidir y que subyace a lo largo del análisis que hace la autora de este tema, es la idea de proceso de construcción en el que se halla inmerso el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar, tanto en su definición como en su concreción efectiva. De hecho, recientes cambios legislativos relacionados con nuevos desarrollos en este tema, tales como la *Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia* o la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, aunque en diferentes ocasiones son apuntados por la autora, desbordan el marco temporal de análisis de la investigación llevada a cabo. Ciertamente, en poco más de un década, al igual que ha ocurrido en el resto de Europa, en nuestro país se ha venido redefiniendo, ampliando la idea de lo que implica la conciliación laboral y familiar, dotándose de sentido y contenido a través de diferentes interpretaciones, de manera tal,

que se visibilizan y reinterpretan nuevos ámbitos de afectación relacionados directa e indirectamente con este tema.

En este sentido, en España en concreto, se puede trazar una evolución en su desarrollo a partir del II Plan de Igualdad de Oportunidades de las mujeres (1993-1995) y, sobre todo, del impulso que va a experimentar a partir de su reconocimiento explícito en el III PIO (1997-2000) y en el IV PIO (2003-2006). Paralelamente, ha adquirido autonomía propia en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de personas trabajadoras y, por supuesto, tiene reflejo en la actual Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, llegando a ser un concepto clave, bisagra en el diseño de las políticas de empleo, las políticas sociales y las políticas de igualdad. De este modo, como destacan las autoras, la conciliación de la vida familiar y laboral, al igual que los otros temas que son objeto de investigación, constituye un ejemplo de la necesidad y tendencia progresiva por parte de los estados, no sólo de abarcar la organización de la ciudadanía, sino de incidir cada vez más en lo que hasta hace poco se consideraba la esfera privada, es decir, en normas, valores, instituciones y organizaciones que regulan la sexualidad, la reproducción, la vida privada y las relaciones que en ella tienen lugar y, que las autoras denominan, la organización de la intimidad.

Precisamente Peterson, partiendo de esta visión global del problema que implica el desarrollo de las dimensiones tanto públicas como privadas de la conciliación de manera armonizada e interrelacionada y situarla como un tema que vertebrase las políticas de igualdad de género, las políticas relativas al ámbito laboral y las políticas sociales, hace un análisis crítico del marco de interpretación y de la atención política llevada a cabo por la acción de gobierno del Partido Popular, por la que discurre el tratamiento de la conciliación en los años analizados 1995-2004, al mismo tiempo que expone interpretaciones alternativas.

Fundamentalmente, la autora apunta que en las políticas desarrolladas durante este período, se ha venido produciendo cierto sesgo, si no completamente en la definición del problema, sí de manera clara en las acciones propuestas y llevadas a cabo, al ponerse, por un lado, excesivo énfasis en los cambios y medidas de reorganización y flexibilización del mercado laboral y, por otro, que dichas medidas se hubiesen centrado fundamentalmente en la mujer, resultando el desarrollo de la conciliación como un asunto que concierne básicamente a las mujeres y, además, sólo a las mujeres que están de manera efectiva integradas en el mercado laboral.

Como contrapartida, el desarrollo de la conciliación ha adolecido de una efectiva concreción en términos de igualdad entre hombres y mujeres tanto en el terreno laboral como en el plano de esfera privada o en el ámbito de la vida cotidiana de los individuos. Es precisamente, en este último ámbito familiar, tal

y como señala la autora y, como se viene poniendo de relieve en los últimos estudios acerca de las desigualdades de género en el uso del tiempo, dónde las propuestas de conciliación de la vida laboral y familiar no han cuestionado construcciones sociales como la del hombre sustentador y de la mujer cuidadora, sobre la que recae, fundamentalmente, el peso del trabajo doméstico. Sigue siendo una asignatura pendiente incidir en el cambio cultural para conseguir un cambio de actitud para la participación efectiva y la corresponsabilidad de los hombres en la realización de las tareas domésticas y de las obligaciones y cuidados familiares. Peterson aboga, precisamente por hacer más hincapié en un marco de interpretación de la conciliación más focalizado en la idea de corresponsabilidad entre hombres y mujeres. En este sentido, también la autora parece partidaria de ampliar la denominación del tema, como últimamente ya viene siendo habitual, hacia formulaciones como conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Por último, otro de los puntos críticos señalados por la autora hace referencia a la falta de concreción del tema de la conciliación dentro de las políticas sociales durante el período analizado. En concreto, se hace referencia a la insuficiente o nula creación de recursos y servicios para el cuidado infantil, de ancianos y personas dependientes, de manera tal, que esta inhibición de Estado condiciona que, en gran medida, el peso de la conciliación de las familias españolas venga recayendo en los últimos años, sobre la población de mujeres inmigrantes a través de la ayuda doméstica remunerada.

La reciente creación de herramientas como la *Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia* y *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, pueden y deben ser consideradas un punto de inflexión para, en próximos trabajos, ser objeto minucioso de análisis de los presupuestos de los que parten, así como de su aplicación y capacidad de transformación social.

Paula Carballido
Universitat Jaume I

ARNAUD DE LA CROIX

Hildegarde de Bingen. La langue inconnue.

Paris, Éditions Alphee-Jean-Paul Bertrand, 2008.

186 páginas.

La reflexión sobre la lengua en que hablaban Adán y Eva antes de la Caída fue una obsesión para algunos pensadores medievales... y para algunas pensadoras. En el caso que nos ocupa, no sólo se especuló sobre dicho lenguaje y sus implicaciones, sino que se creó prácticamente *ex novo* una «lingua ignota», y un alfabeto para transliterarla, todo ello en la segunda mitad del siglo XII. Con ello se pretendía recuperar esa lengua perdida, un lenguaje perfecto que la humanidad presuntamente conoció antes de la maldición de Babel, cuando Dios condenó a los seres humanos a no entenderse, multiplicando su lengua única en una pluralidad de idiomas, incomprensibles entre sí. Hildegarda de Bingen (1098-1179) dedicó, en su inmensa y polimorfa obra, un apartado apasionante a esa lengua primigenia, la que estudia el libro que se reseña.

Una década después de IX Centenario de su nacimiento, la abadesa alemana no es una desconocida a estas alturas, ni siquiera fuera de los campos estrictamente académicos. La estatura intelectual y la importancia cultural de esta mujer se ha visto reconocida, incluso en nuestro país. No obstante, en una obra tan ingente como la suya hay siempre ocasión para descubrir nuevos acercamientos e interesantes perspectivas que transitan fuera de los predios más trillados por la investigación. En este sentido, se celebra la aparición de *Hildegarde de Bingen. La langue inconnue*, donde se aborda monográficamente uno de los aspectos más singulares, pero menos conocidos de su prolífica obra: la creación tanto de esta lengua nueva, y el establecimiento de un alfabeto críptico. Además, el gran acierto de este libro, del que convendría hacer su traducción al castellano, reside en el exitoso esfuerzo de divulgación que ha hecho su autor, el francés Arnaud de la Croix, un auténtico especialista en acercar a un público interesado, pero no necesariamente erudito, distintos aspectos de la historia medieval. Si hasta ahora los títulos que ha publicado incidían en los auténticos *topos* del imaginario medieval (*Sur les routes du Moyen Âge* (1997), *L'Erotisme au Moyen Âge: Le corps, le désir* (1999), *Arthur, Merlin et le Graal* (2001), *Les Templiers, au cœur de la croisades* (2002), en este caso se adentra en territorios desconocidos, escasamente representados incluso en los trabajos de vocación más estrictamente académica.

En ocho capítulos y casi doscientas páginas se desgrana el contenido de esta investigación, dedicando los dos primeros apartados a una acertada contextualización de la época y una amplia biografía de Hildegarda, donde se da cuenta de los aspectos más significativos de su vida y obra, perfectamente resumidos y sin que falte ningún aspecto esencial. A partir de aquí, comienza la parte

propiamente novedosa de esta contribución, resuelta, metodológicamente, de un modo demasiado convencional, siendo la principal crítica al planteamiento de estas páginas, que en modo alguno contradicen su valía. Dicha convencionalidad parte de un modo lineal de presentar los intentos de interpretación que históricamente se han hecho de la *lingua ignota*, es decir, cronológicamente, lo que hace algo reiterativa la enumeración de avances y puntos de vista cuando, más adelante, se analiza el vocabulario, volviendo a incidir en aspectos ya referidos.

¿Cuál fue la doble aportación críptica de la abadesa que conocemos como *lingua ignota* y *litterae ignotae*? Por un lado, una serie de 1.011 palabras nuevas, a modo de glosario, con su traducción al latín y al alemán; por otro, una nueva grafía para las 23 letras del alfabeto, suficientes para transcribir la fonética contemporánea a la abadesa. En estas cuestiones se explaya Arnaud de la Croix, con un tono de alta divulgación, hay que insistir, que facilita la comprensión de conceptos y reflexiones no precisamente fáciles, y que engarza reflexiones del siglo XII con la de estos albores del siglo XXI.

La «*lingua ignota*» hildegardiana, como se detalla en este libro, ha sido abordada por una decena de investigadoras/es desde el siglo XIX, comenzando la serie de acercamientos a mediados de la centuria el filólogo germánico Wilhelm Grimm, uno de los hermanos que se hicieron mundialmente conocidos por su célebre antología de cuentos populares. Estudiando el glosario contenido en el códice de Wiesbaden (conocido por su gran formato como Riesencodex) atribuye ya sin dudas la redacción a la abadesa, que además se refiere a él en alguna de sus otras obras, y resalta la presencia de términos alusivos al cuerpo humano, árboles y animales. La presencia de las glosas en alemán medio le hace pensar, por ciertas características filológicas, que Hildegarda debía copiar de un glosario previo, pues no se ajusta al idioma que se debía hablar en Renania a mediados del XII, sino al de un siglo antes. Dichas glosas, lo que añade un interés suplementario, explican términos difíciles del novedoso léxico.

Transcrito el glosario integral por el cardenal y polígrafo Jean-Baptiste Pitra todavía en el siglo XIX, la siguiente aportación relevante vendrá de un filólogo neerlandés, W.J.A. Manders. En 1958 publica un documentado artículo cuyo redescubrimiento no se produce hasta 1992 por una circunstancia, llamémosla, curiosa. La versión original era en esperanto, y la posterior en inglés. La tesis era, en este caso, que la «*lingua ignota*» no tenía vocación de lengua universal (como sí el esperanto), ya que su grueso estaba compuesto por sustantivos y algunos adjetivos sustantivados, enarbolando dicho estudioso la posibilidad de que pudiera tratarse de un lenguaje secreto, ya que para hablarse, si ésa hubiera sido la intención original, haría falta la base de otra lengua, al margen, consideración que no se le escapa al autor, de la impugnación que Wittgenstein hizo sobre la imposibilidad de que exista un «lenguaje secreto».

El vocabulario, inacabado según Peter Dronke (p. 81), se compuso añadiendo prefijos y sufijos a una raíz, destacando la omnipresencia de la letra z (*lauziminiza, hilzmaiz, liaziz, ruszianz, , forazinz...*), y las influencias del latín y el alemán, es decir, las dos lenguas que Hildegarda habló, a la hora de formar los vocablos. Las fuentes donde figura se reducen a tres códices (Wiesbaden, s. XII; Berlín, fragmentario, en la bisagra entre los siglos XIII-XIV; y Viena, perdido desde 1830), que presentan diferencias en cuanto al número de glosas y detalles menores, pero mantienen una gran coherencia en cuanto al conjunto. Los procedimientos compositivos llevados a cabo para formar este curioso glosario se muestran por extenso, pero con suma amenidad, esmaltando la reflexión sobre esta lengua con otras propuestas similares en cierta medida, como las lenguas imaginarias de ciertos personajes de Dante, Rutebeuf o Jean Bodel, las *fatrasías* de Raimundo Lulio o François Villon, entre las medievales, o el esperanto, ya citado, y el volapük, entre las más próximas, abriendo paso a los actuales *conlagers* (acrónimo de Constructed Language Makers), que copan foros de Internet, con Tolkien a la cabeza, a cuya «lengua élfica» se le dedican interesantes reflexiones al hilo de la propuesta hildegardiana (pp. 162-167).

La principal novedad del libro, además de volver a poner sobre la mesa tan interesante cuestión, es la transcripción completa de las 1.011 palabras del glosario, en su «lingua ignota», latín, alemán medio, con su traducción al francés y las correspondientes anotaciones, en caso de discrepancias con la crítica (pp. 97-123). A renglón seguido, el capítulo siguiente se dedica a interesantes comentarios que traten de dar sentido al porqué de las palabras escogidas y a los posibles significados que pudiera albergar su orden dentro del glosario, así como las fuentes en las que pudo haber bebido la abadesa para crear dicha lengua. Como la palabra (así lo pensaba Isidoro de Sevilla y lo siguieron al pie de la letra los escolásticos) esconde en sí misma parte de lo que define, las reflexiones de De la Croix son de lo más interesantes, con la posibilidad que tenemos de contrastarlas con el propio glosario y sacar nuestras propias reflexiones. Desde luego, es un campo inagotable, que permite especular, con una base sólida, sobre el imaginario hildegardiano, y sobre su manera de estar y relacionarse en y con el mundo. Se concluye con que la estructura del léxico es «arborescente», es decir, se agrupan las palabras por temas y, dentro de ellas, se sigue un orden alfabético.

A ningún investigador se le ha pasado por alto que una composición musical de la abadesa, *O orzchis Ecclesia*, incluye, entreveradas con el texto latino, cinco palabras *ignotae*, siendo casi el ejemplo de aplicación de este curioso lenguaje. No obstante, es meritorio que el autor del libro no sólo no soslaye la reflexión sobre las posibles conexiones entre la lengua críptica y la música hildegardiana, sino que las reflexiones que realiza son atinadas y documentadas, incluyendo una crítica a las historias de la música medieval

que, efectivamente, han obviado la obra de la abadesa, que constituye el mayor corpus musical cuya atribución se conoce hasta el siglo XIII.

Llegados a este punto, es una lástima que no se hayan establecido índices para facilitar las búsquedas en el Glosario. No hubiera costado demasiado hacerlo (índices alfabéticos para todas las columnas –*lingua ignota*, latín, alemán medio, y francés actual–, así como temáticos), y sería un instrumento fundamental para la investigación de hoy.

Finalmente, analizada la lengua «desconocida», se sigue el análisis del alfabeto (*littarae ignotae*). Se le dedican, es lógico, menos páginas (pp. 147-154), ofreciéndose la correspondencia de las 23 letras de dicho abecedario con el «nuestro», siendo las fuentes los mismos tres códices a los que antes se aludía. Su aplicación real se nos escapa, ya que sólo tenemos media docena de palabras en que se utiliza (tres pequeñas frases, separadas). Es enormemente curioso observar cómo se produce «una operación de transformación gráfica» sobre cada una de las letras, conservando casi siempre también trazos de la letra a la que sustituyen (Jacob Grimm, el otro hermano, quería ver signos rúnicos en ellas). Arnaud de la Croix refiere las distintas interpretaciones que subsisten en torno al sentido de dicho alfabeto, dejando abiertas las conclusiones, ante la falta de una teoría que responda las principales preguntas.

En resumen, un libro de lectura casi obligatoria para quien se interese por la historia medieval, la filología o la semiótica, e imprescindible para las/os *fans* de Hildegarda de Bingen. Siendo un tema que se ofrece a especulaciones esotéricas e interpretaciones fantásticas que entronquen con las habituales vulgarizaciones que se hacen de «lo medieval», el autor se centra en los aspectos más serios, sin por ello renunciar a ponerlo en relación con preocupaciones y autorías contemporáneas. Desde luego, un homenaje perfecto a la abadesa renana en el año en que se cumplen 910 años de su nacimiento.

Josemi Lorenzo Arribas

Universidad Complutense de Madrid

ANNA LÓPEZ PUIG Y AMPARO ACEREDA (COORD.)

Entre la Familia y el Trabajo, Realidades y Soluciones para la Sociedad Actual.

Madrid, Narcea, 2007.

197 páginas.

El libro *Entre la Familia y el Trabajo, Realidades y Soluciones para la Sociedad Actual*, editado por Anna López Puig y Amparo Acereda recoge aportaciones de nueve diferentes autoras y autores en torno a la problemática de la conciliación familiar y laboral. La obra tiene su origen en un curso de extensión universitaria de la Universitat Rovira i Virgili sobre conciliación de la vida profesional y personal, dirigido a responsables de empresas y organizaciones. Los diferentes capítulos del libro se organizan en tres grandes partes. La primera parte, titulada «Consideraciones Preliminares» aborda cuestiones relativas a la situación de las mujeres en la conciliación familiar-laboral. La segunda parte, bajo el título «Igualdad de Oportunidades y Legislación Vigente» analiza las medidas legales en materia de conciliación de la vida profesional y familiar. Por último, en la tercera parte «Algunas Experiencias» se muestran dos ejemplos de buenas prácticas de conciliación llevadas a cabo por organizaciones y/o empresas.

Aunque conciliar familia y trabajo debería ser un asunto tanto de hombres como de mujeres, lamentablemente hoy en día es un problema que afecta principalmente a las mujeres. La división tradicional del espacio privado y del espacio público según el cual la mujer ocupaba el espacio privado mientras que el hombre ocupaba el espacio público hace mucho tiempo que ha quedado obsoleta. Las mujeres han pasado a participar del espacio público y del ámbito laboral. Sin embargo, y como nos señala Anna López, esta transformación ha sido unidireccional y no bidireccional (p. 23), ya que la incorporación de los hombres a las tareas domésticas y del cuidado sigue siendo minoritaria. Así pues, las mujeres, a pesar de su incorporación al ámbito laboral, siguen teniendo asignada casi en exclusividad las tareas domésticas, lo que comúnmente conocemos como *doble jornada laboral*, con negativas consecuencias tanto para su acceso y promoción laboral como para su salud. En la primera parte del libro «Consideraciones Preliminares» se ofrecen datos y estadísticas sobre la incorporación de la mujer al ámbito laboral y la conciliación laboral-familiar. Además, Anna López señala las seis principales técnicas de ajuste de la vida familiar y laboral (pp. 28-29): reducción de objetivos laborales, renuncia a la maternidad, excedencias y permisos parentales, derivación del cuidado hacia el mercado, derivación del cuidado hacia los servicios públicos y reparto de tareas. Sin lugar a dudas, y como se señala en diferentes partes del libro, el reparto de tareas junto al cambio de cultura respecto a la socialización de

hombres y mujeres es la medida más importante. Tanto las empresas como las administraciones públicas deben ser sensibles a estas problemáticas y tomar las medidas oportunas.

Dentro de esta primera parte sobre «Consideraciones Preliminares» se incluye también un interesante capítulo de Amparo Acerea sobre el liderazgo femenino y sobre las aportaciones positivas que este tipo de liderazgo tiene para las empresas. Aunque el artículo no se centra en la problemática de la conciliación, sobre la que también se podría decir mucho, sino en las características del liderazgo femenino, resulta fundamental, más aun cuando el reto actual en la incorporación de las mujeres al ámbito laboral se encuentra en la posibilidad de romper el techo de cristal que impide el acceso a puestos de poder y liderazgo.

En la segunda parte del libro, «Igualdad de Oportunidades y Legislación Vigente», se abordan las medidas legislativas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral vigentes en España. Núria Roldán analiza la reciente Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley incluye diferentes tipos de medidas en diferentes ámbitos de actuación, entre los que se encuentra la política laboral, el empleo y la Seguridad Social. Núria Roldán evalúa esta ley como muy positiva por la introducción y modificación de ciertos aspectos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Aunque «la plena igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la corresponsabilidad familiar no dependerá exclusivamente de la introducción de cambios legislativos» (p. 112), es un primer paso fundamental para la concienciación y la reivindicación de unos derechos. En otro capítulo, Inmaculada Pastor analiza la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras de 1999. Este análisis se hace desde un punto de vista crítico y de desacuerdo, señalando cómo las medidas de conciliación propuestas contribuyen a la reproducción de los roles tradicionales de género, con una visión de la conciliación muy ligada a la doble presencia femenina. En el marco de esta segunda parte del libro también encontramos un capítulo dedicado al papel de la acción sindical y la negociación colectiva en las políticas de conciliación.

Finalmente, el libro cierra en la tercera parte «Algunas Experiencias» con dos ejemplos de buenas prácticas de conciliación laboral-familiar. Por un lado, desde el ámbito de la sociedad civil, encontramos los Bancos del Tiempo, que son descritos y analizados en su colaboración a la conciliación por Elvira Méndez. Por otro lado, se aporta el ejemplo de una empresa, *Tecnol*, que hace compatible el crecimiento económico con el compromiso por el bienestar social y familiar de sus trabajadores, promoviendo medidas igualitarias de conciliación.

En conclusión, se trata de un excelente trabajo sobre la conciliación entre la familia y el trabajo. Quizás se podría haber incluido alguna reflexión que superara el análisis tradicional de la conciliación en dos ámbitos para incluir los

tres roles que las mujeres desempeñan en España y en diferentes países del mundo: el rol reproductivo, el productivo y el socio-comunitario. De manera muy puntual y esporádica se menciona la importancia del tiempo personal, pero además considero que sería interesante ampliar el excelente análisis realizado incluyendo también la dimensión socio-comunitaria, el espacio de la ciudadanía y de la sociedad civil. En este espacio las mujeres han tenido gran presencia, en diferentes movimientos sociales promoviendo la convivencia, la construcción de paz y solidaridad en diferentes países del mundo, sin embargo no se ha reconocido suficientemente ese esfuerzo realizado en lo que a la conciliación de tiempos se refiere; y el desequilibrio existente con cómo viven los hombres este tercer ámbito en comparación con la mujer, no tanto desde la voluntariedad y la sociedad civil, sino como parte de un trabajo remunerado ocupando posiciones de poder. Es evidente que éste no es el tema del libro, titulado *Entre la Familia y el Trabajo*, por ello simplemente me permito aquí incluirlo como reflexión personal.

Irene Comins Mingol
Universitat Jaume I

CONSTANZA TOBÍO SOLER

Madres que trabajan. Dilemas y estrategias.

Madrid: Cátedra, 2005.

298 páginas.

La conciliación laboral y familiar es uno de los temas que más preocupa a la sociedad actualmente. La incorporación al mercado laboral de la mujer la ha dotado de independencia económica, autoestima y reconocimiento social. Sin embargo, el ámbito privado, el familiar, le sigue perteneciendo casi totalmente, lo que provoca una situación difícil, cuando no imposible, de sobrellevar.

En *Madres que trabajan*, a través de distintos grupos de discusión y de entrevistas en profundidad a mujeres de todas las clases sociales, se analizan las diferentes perspectivas, dilemas y estrategias que las mujeres adoptan para poder conjugar la vida familiar y la laboral.

La perspectiva de la mujer en cuanto al trabajo ha cambiado radicalmente en los últimos años; el trabajo se hace necesario, y no sólo por la necesidad del dinero que deriva de éste, sino porque la mujer ya no se siente reconocida en la figura del ama de casa, que relaciona con la época de sus madres o abuelas. Es un trabajo mal considerado que a veces deriva en el ostracismo social de la mujer. Sin embargo, es una tarea que se sigue desarrollando por parte de las mujeres, aun cuando éstas trabajan fuera de sus casas, y no parece haber una incorporación al trabajo doméstico por parte de los hombres. La educación y el cuidado de hijos o personas dependientes sigue estando a cargo de las mujeres, que tienen que hacer verdaderos encajes de bolillos para conciliar su vida laboral y familiar. La sensación de estar haciendo todo mal, tanto en el ámbito laboral como en el familiar, es una constante en las entrevistas y grupos de discusión. Estas mujeres deben enfrentarse a problemas que sus madres y abuelas no padecían; deben ser buenas profesionales en su trabajo y buenas amas de casa, con lo que se genera una doble carga de trabajo. Al no existir modelos de comportamiento similares anteriores, las mujeres trabajadoras se encuentran con dos mundos totalmente antagónicos que deben conjugar por ellas mismas, ya que las ayudas externas (Estado, instituciones, familia) son escasas.

Aparecen durante las entrevistas sentimientos de frustración, rutina y repetición asociados al ámbito familiar, ya que las estrategias de conciliación que se llevan a cabo son privadas e informales; disminuir el espacio que hay entre el trabajo y la casa o reducir la jornada laboral, con el subsiguiente recorte de presupuesto, hasta algunas más radicales, como dejar el trabajo o a los niños solos en casa.

Tampoco ayuda la escasa intervención de las instituciones en la conciliación familiar, ya que existe un desfase horario entre el trabajo de los padres y los

colegios de los niños, teniendo que acudir a la familia para que subsanen las horas que quedan entre las dos actividades.

Las mujeres siguen adoptado viejos modelos de conducta, pero el problema reside en que actualmente no son válidos, porque su situación laboral ya no es la misma. Esta inercia de seguir ocupándose de todo, hace que los hombres y las instituciones den por buena esta conducta y sigan sin inmiscuirse en el ámbito familiar. Se plantea, por tanto, la necesidad de una reeducación de los hombres, enfocándola a la aceptación del ámbito familiar como propio y no como algo circunstancial, como también la atribución de nuevos roles que no atribuyan exclusivamente a la mujer el espacio de lo privado

Reyes Arcusa López
Universitat Jaume I

SELECCIÓ D'ARTICLES

Els textos enviats han de ser treballs d'investigació, de comunicació científica o de creació originals. Els articles rebuts seran avaluats pel consell de redacció i el comitè científic per a la seua acceptació definitiva.

NORMES D'ENVIAMENT DELS ARTICLES

Els articles s'han d'enviar per correu ordinari a l'adreça del Seminari d'Investigació Feminista, en una còpia en paper i gravats en un CD, o bé com a fitxer adjunt a l'adreça electrònica sif@uji.es / asparkia@gmail.com

PRÒXIMS NÚMEROS MONOGRÀFICS D'ASPARKIA

Asparkia 21 (2010)

Monogràfic: Espacio y Género

Edició a cargo de: M^a Juncal Caballero Guiral

Seminari d'Investigació Feminista

asparkia@gmail.com

NORMES DE PUBLICACIÓ DELS ARTICLES

1. Presentació d'originals

Els articles han de ser l'exposició de treballs d'investigació rigorosos i científics que aporten dades originals sobre temàtiques relacionades amb les dones, la investigació feminista i els estudis de gènere.

Poden estar redactats en català o castellà. La seua extensió per escrit no ha de ser superior a **20 pàgines** DIN A4 mecanografiades per una sola cara i amb interlineat 1,5, incloent-hi figures, taules, notes i bibliografia. El text s'ha d'enviar en format .doc o .rtf.

Els articles han d'anar precedits d'un títol breu, seguit del nom i cognoms de l'autora o autor, i el centre d'estudis a què pertany, així com l'activitat investigadora que està desenvolupant en aquest moment. El text ha d'anar acompanyat d'un resum d'un màxim de deu línies i de les paraules clau en l'idioma original del treball i en anglès. S'hi ha d'incloure també un breu esquema de l'article que servisca com a sumari.

A més, cal enviar l'adreça postal, l'adreça electrònica, el telèfon i el fax (en cas que es tinga) per a poder tenir contacte amb les autores o els autors.

El termini d'entrega dels treballs és abans de l'any d'emissió del monogràfic a què va dirigit l'article.

2. Format

El caràcter utilitzat en l'escriptura ha de ser **Times New Roman, 12** amb interlineat 1,5.

Per a les **notes a peu de pàgina** s'ha d'utilitzar Times New Roman, **10** amb interlineat senzill.

Els **marges** han de ser de 2,5 cm (dreta i esquerra) i 3 cm (superior i inferior).

3. Cites

S'han d'utilitzar cometes angulars (« ») quan el text citat no supere les tres línies, i aquest s'ha de deixar dins del text amb el mateix tipus de lletra Times New Roman, 12.

Les cites superiors a quatre línies és convenient copiar-les, sense cometes ni cursiva, en un paràgraf amb el marge més gran que el de la resta del text (a 3,5 cm dreta i esquerra), i amb lletra Times New Roman, 10.

S'ha d'utilitzar el sistema de cites abreujades, incorporades al cos del text, quan només se cite la pàgina d'un llibre o diversos llibres, sense cap comentari aclaridor, utilitzant el format de **nom i any (o de Harvard)**: (Llona, 1999: 209; Aguado, Ramos, 2003: 11).

4. Bibliografia

La bibliografia s'ha de presentar al final dels articles, ordenada alfabèticament per autoria i amb els cognoms en **lletra versal**. El seu format ha de ser **Times New Roman, 11** i amb espai interlineal **senzill**. Per compromís feminista, s'ha de citar el nom de les autores i els autors.

LLIBRES:

Un/a autor/a:

ARESTI, Nerea (2001): *Médicos, donjuanes y mujeres modernas: Los ideales de feminidad y masculinidad en el primer tercio del siglo XX*. Bilbao: Universitat del País Basc, p. 168-169.

Diversos/es autors/es:

- Quan només en siguen dos:

AGUADO HIGÓN, Ana María i RAMOS PALOMO, María Dolores (2002): *La Modernización de España (1917-1939)*. Madrid: Síntesis, p. 88.

- Quan en siguen més de dos:

CLÚA, Isabel et al. (ed.) (2002): *Perversas y divinas. La representación de la mujer en las literaturas hispánicas: El fin de siglo y/o el fin de milenio actual*, Vol. I i vol. II. Barcelona: Escultura. Col·lecció Tabla Redonda, p. 54-57.

ARTICLES:

Un/a autor/a:

TORRENT ESCLAPÉS, Rosalía (2001): «Tensiones: cuerpos de mujeres y arte contemporáneo», *Dossiers Feministes. La construcció del cos. Una perspectiva de gènere*. Any 5, núm. 5, Castelló de la Plana, Seminari d'Investigació Feminista. Universitat Jaume I de Castelló, p. 67-84.

Diversos/es autors/res:

(Cal seguir la mateixa tònica que la que s'aplica en els llibres, encara que amb la normativa pròpia dels articles.)

CAPÍTOLS DE LLIBRES:

Un/a autor/a:

MANGINI, Shirley (2003): «Maruja Mallo: la pintora de catorce almas». Dins: María José Jiménez Tomé i Isabel Gallego Rodríguez: *Españolas del siglo XX. Promotoras de la cultura*. Màlaga: Servei de Publicacions. Centre d'Edicions de la Diputació de Màlaga (CEDMA), p. 93-128.

Diversos/es autors/es:

(Cal seguir la mateixa tònica que la que s'aplica en els llibres i els articles.)

ANY:

Si hi ha més d'una publicació del mateix autor o autora i dins del mateix any, s'ha de marcar amb una lletra minúscula i en cursiva:

RAMOS, María Dolores (1993 a): *Mujeres e Historia. Reflexiones sobre las experiencias vividas en los espacios públicos y privados*. Màlaga: Universitat de Màlaga.

_____ (1993 b): «¿Madres de la Revolución? Mujeres en los movimientos sociales españoles, 1900-1930». Dins: George Duby i Michelle Perrot (ed.) (1993¹⁹⁹⁰): *Historia de las mujeres. 5. El siglo XX*. Madrid: Santillana, p. 647-659. (Observeu que s'indica amb efecte de superíndex la primera edició del llibre).

NORMES PER A ENVIAR RESSENYES DE LLIBRES

S'accepten ressenyes de publicacions d'investigació feminista i de gènere la data de publicació de les quals estiga compresa en els últims tres anys. Cal seguir les mateixes normes d'edició que per als articles, a excepció del resum, les paraules clau i el sumari.

SELECCIÓN DE ARTÍCULOS

Los artículos recibidos serán evaluados por el consejo de redacción y el comité científico para su definitiva aceptación. Los textos enviados habrán de ser trabajos de investigación, comunicación científica o creación originales.

NORMAS DE ENVÍO DE LOS ARTÍCULOS

Habrán de ser enviados por correo ordinario a la dirección del *Seminari d'Investigació Feminista*, en una copia de papel y grabado en un CD, y/o bien mandarlo por correo adjunto a la dirección electrónica sif@uji.es / asparkia@gmail.com

PRÓXIMOS NÚMEROS MONOGRÁFICOS DE ASPARKÍA

Asparkia 21 (2010)

Monográfico: Espacio y Género.

Edición a cargo de: M^a Juncal Caballero Guiral

Seminari d'Investigació Feminista

asparkia@gmail.com

NORMAS DE PUBLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS

1. Presentación de originales

Los artículos han de ser la exposición de trabajos de investigación rigurosos y científicos que aporten datos originales sobre aquellas temáticas relacionadas con las mujeres, la investigación feminista y los estudios de género.

Podrán ser redactados en catalán o castellano. Su extensión por escrito no deberá ser superior a **20 páginas** DIN-A4 mecanografiadas por una sola cara y a espacio 1'5, incluyéndose figuras, tablas, notas y bibliografía. El texto se enviará en formato «documento word» o «rtf».

Los artículos estarán precedidos de un título breve, seguido del nombre y apellidos de la persona autora, y centro de estudios al que pertenece, así como la actividad investigadora que está desarrollando en ese momento. Acompañará al texto un resumen de máximo de diez líneas y palabras clave en el idioma original del trabajo y en inglés. Se incluirá también un breve esquema del artículo que sirva de sumario.

A su vez, se mandará la dirección, e-mail, el teléfono y fax (en caso de tenerlo) para poder tener contacto con las/os autoras/os.

El plazo de entrega de los trabajos será antes del año de emisión del monográfico al que va dirigido el artículo.

2. Formato

El carácter utilizado en la escritura habrá de ser de letra **Times New Roman, 12** a espacio 1,5.

Para las **notas a pie de página** se utilizará el mismo tipo de letra a Times New Roman, **10** e interlineado sencillo.

Los **márgenes** serán de 2'5 (derecha e izquierda) y 3 (superior e inferior).

3. Citas

Se utilizarán comitas angulares («») cuando el texto citado no supere las tres líneas y se dejará dentro del texto con el mismo tipo de letra Times New Roman, 12.

Para las citas superiores a cuatro líneas es conveniente copiarlas, sin comitas ni cursiva, en un párrafo, con el margen más centrado que el texto (a 3, 5 derecha e izquierda), y con letra Times New Roman, 10.

Se utilizará el sistema de citas abreviadas, incorporadas al cuerpo del texto, cuando sólo se cita la página de un libro o diversos libros, sin ningún comentario aclarativo, utilizando el formado de **por nombre y año (o de Harvard)**: (Llona, 1999: 209; Aguado, Ramos: 2003: 11).

4. Bibliografía

La bibliografía se habrá de presentar al final de los artículos, ordenada alfabéticamente por autores y los apellidos en **letra versal**. Su formato será el de **Times New Roman, 11** y a espacio interlineado **sencillo**. Por compromiso feminista se citará el nombre de las/os autoras/es.

LIBROS:

Un/a autor/a:

ARESTI, Nerea (2001): *Médicos, donjuanes y mujeres modernas: Los ideales de feminidad y masculinidad en el primer tercio del siglo XX*. Bilbao: Universidad del País Vasco, pp. 168-169.

Varias/os autoras/es:

- Cuando sólo sean dos:

AGUADO HIGÓN, Ana María & RAMOS PALOMO, María Dolores (2002): *La Modernización de España (1917-1939)*. Madrid: Síntesis, p. 88.

- Cuando sean más de dos:

CLÚA, Isabel et al. (eds.) (2002): *Perversas y Divinas. La representación de la mujer en las literaturas hispánicas: El fin de siglo y/o el fin de milenio actual*, Vol. I & Vol. II. Barcelona: Escultura. Colección Tabla Redonda, pp. 54-57.

ARTÍCULOS:

Un/a autor/a:

TORRENT ESCLAPÉS, Rosalía (2001): «Tensiones: cuerpos de mujeres y arte contemporáneo», *Dossiers Feministes. La construcció del cos. Una perspectiva de gènere*. Año 5, N.º 5, Castelló de la Plana, Seminari d'Investigació Feminista. Universitat Jaume I de Castellón, pp. 67-84.

Varias/os autoras/es:

(Se seguirá la misma tónica que la aplicada en los libros, aunque con la normativa propia de los artículos)

CAPÍTULOS DE LIBROS:

Un/a autor/a:

MANGINI, Shirley (2003): «Maruja Mallo: la pintora de catorce almas». En: María José Jiménez Tomé & Isabel Gallego Rodríguez: *Españolas del siglo xx. Promotoras de la cultura*. Málaga: Servicio de publicaciones. Centro de Ediciones de la Diputación de Málaga (CEDMA), pp. 93-128.

Varias/os autoras/es:

(Se seguirá con la misma tónica que la aplicada en los libros y en los artículos)

AÑO:

Si hay más de una publicación del mismo autor y dentro del mismo año, se habrá de marcar con una letra minúscula y en cursiva:

RAMOS, María Dolores (1993 a): *Mujeres e Historia. Reflexiones sobre las experiencias vividas en los espacios públicos y privados*. Málaga: Universidad de Málaga.

_____. (1993 b): «¿Madres de la Revolución? Mujeres en los movimientos sociales españoles, 1900-1930». En: George DUBY & Michelle Perrot (eds.) (1993¹⁹⁹⁰): *Historia de las mujeres*. 5. *El siglo xx*. Madrid: Santillana, pp. 647-659. (Nótese que se indica con efecto de superíndice la primera edición del libro)

NORMAS PARA MANDAR RESEÑAS DE LIBROS

Se aceptan reseñas de publicaciones de investigación feminista y de género cuya fecha de publicación esté comprendida en los últimos tres años. Se seguirán las mismas normas de edición que para los artículos, a excepción del resumen, palabras clave y sumario.

COL·LECCIÓSENDES



Marina Tsvetáieva
EL RELATO DE SONIECHKA

Edició crítica i introducció de Rosa Tena Sanjaume



MP Carmen Africa Vidal Caramonte
LA MAGIA DE LO EFÍMERO. REPRESENTACIONES DE LA MUJER EN EL ARTE Y LITERATURA ACTUALES

Prólogo de Ana María Grande



María José Gómez Fuentes
CINEMATOGRAFÍA. LA MADRE EN EL CINE Y LA LITERATURA DE LA DEMOCRACIA

Prólogo de Clara Ferraz



Juncal Catalá
LA MUJER EN EL IMAGINARIO SURREAL. Figuras femeninas en el universo de André Breton



PREMIO NACIONAL DE TEORÍA LINGÜÍSTICA Y LINGÜÍSTICA 2004

VOCES PROFÉTICAS. RELATOS DE FICCIÓN Y ESTADÍSTICAS DE ENTRESIGLOS (XIX-XX)

Introducción, selección y edición crítica a cargo de Rosa Tena Sanjaume



MUJERES MAXIMALISTAS

Traducción, selección y edición crítica a cargo de Rosa Tena Sanjaume



Susi Nariño
FÁBULAS FEMINISTAS

Traducción y selección de Ana Jesús Arjona



Pilar Godoy
IONES DE BLOOMSBURY

Prólogo de María Paz Martínez



Clarinda Mello de Turner
AVES SIN NIDO

Edició crítica de Rosa Tena Sanjaume



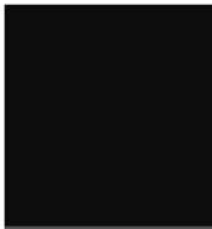
COLETTE UNIVERSAL

Laura Henares i David Llanos, eds.



Dolores de Albornoz
RELATOS ROMÁNTICOS ESPAÑOLES

Edició i selecció de Maria Lluïsa Eugenia Nadal



María Pilar Melud Amor
VIOLENCIA DE GÉNERO



Col·lecció d'estudis de gènere amb textos de gran qualitat avalats pel Seminari d'Investigació Feminista.



<http://www.tenda.uji.es/> · publicacions@uji.es

Asparkía

Investigació feminista

Es publica anualment. El preu d'aquest número és:
Se publica anualmente. El importe del presente número es:
Asparkía is published annually. All issues priced at:

8 €. **Espanya** / España / Spain
10 €. **CEE** / CEE / European Community
12 €. **Altres països** / Resto de países / Other countries

Números endarrerits al mateix preu.
Números atrasados al mismo precio.
Back issues at above fixed price.

Per subscriure's a la publicació heu d'enviar el full de comanda.
Si desea subscribirse, envíe el boletín adjunto debidamente cumplimentado.
If you would like to subscribe to the journal, please send the following application form.

FULL DE SUBSCRIPCIÓ / BOLETÍN DE SUBSCRIPCIÓN / SUBSCRIPTION FORM

Nom i cognoms / Nombre y apellidos / Forename and surname: _____

Adreça / Dirección / Address: _____

Localitat / Localidad / City: _____

CP / CP / Postal Code: _____ **País** / País / Country: _____

Pagament / Forma de pago / Please cose your payment method:

- Contra reemborsament** / Contra reembolso / Cash upon delivery.
- Taló nominatiu a nom de la** / Mediante talón nominativo a nombre de /
Check to order of: **Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.**
- Per transferència al compte** / Por transferencia a la cuenta / Bank transfer to:
account number 0182-6827-55-0201743796, BBVA. Plaça Cardona Vives, 2. 12001
Castelló de la Plana. **Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.**

Voldria rebre els números endarrerits següents:

Deseo recibir los siguientes números atrasados:
Please, send me the following back issues:

Número / Número / Number of issue: **Nombre d'exemplars** / Cantidad / Number of copies:.....