

POLÍTICAS CONCILIATORIAS: CONCEPTUALIZACIÓN Y TENDENCIAS

JUDITH ASTELARRA

Profesora Titular

Departamento de Sociología

Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), España

A. LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y el familiar se han desarrollado en los últimos tiempos con especial relevancia en los países de la Unión Europea. También se ha comenzado a debatir en algunos países de América Latina sobre la conveniencia de impulsarlas en ellos. Por eso parece interesante analizar en qué consisten y cuales han sido sus mecanismos de aplicación y sus resultados. La experiencia europea permite, dada la experiencia ya realizada separar el “wishful thinking” de los resultados reales, entre ellos los no previstos.

A continuación, analizaremos en esta ponencia cuatro temas que aparecen como relevantes para describir la intervención del Estado en materia de políticas conciliatorias:

1. El origen. Las demandas externas/internas.
2. La problematización y determinación de objetivos.
3. Los tipos de políticas y medidas a implementar.
4. Los resultados: consecuencias previstas y no previstas.

1. El origen

El tema del trabajo doméstico fue uno de los aportes del feminismo moderno y ya en los años setenta algunas autoras feministas, como Selma James, Maria Rosa dalla Costa o Ann Oakley, habían centrado su análisis en él.¹ La pregunta que se hacían, que produjo un gran debate entre las feministas, era quien era el beneficiario, el marido o el capitalista, de que el trabajo doméstico no tuviera un valor económico. Al mismo tiempo lo asociaban al problema de la desigualdad y/o la opresión de las mujeres, analizando si se debía pagar o no a las amas de casa por el trabajo doméstico y haciendo propuestas al respecto.

El debate feminista sobre la carga que tenía para las mujeres el trabajo doméstico llegó a las instituciones internacionales que, a lo largo de los setenta, introdujeron el tema de la desigualdad de género en sus agendas, como propuestas para los Estados miembro. Así la necesidad de compartir las responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres fue incorporada en el programa de Acción Social de la Comunidad Económica Europea en 1974 y en la Declaración de las Naciones Unidas de la Conferencia Mundial de México en 1975 (en su preámbulo).

La desigualdad de las mujeres fue definida, principalmente como el acceso de las mujeres al ámbito público. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo fue uno de los objetivos prioritarios. Esta definición de la discriminación de las mujeres, creo que se puede definir como la “tarea pendiente del sufragismo”. El derecho al voto de las mujeres se produjo cuando la división entre ámbito público como masculino y ámbito privado como femenino se había consolidado en la práctica. Así, a pesar de sus nuevos derechos, entre ellos al empleo, las mujeres continuaron siendo amas de casa. Si bien muchas de ellas tenían un empleo remunerado, lo abandonaban cuando se casaban o tenían hijos y no siempre retornaban a él.

¹ Dalla Costa, Mariarosa y Selma James. *The power of women and the Subversión of the Community*. Bristol, U.K: Falling Wall Press. 1973. Oakley, Ann. *Housewife*. Harmondsworth, UK: Penguin Books. 1974.

También en función de las necesidades económicas, el mercado de trabajo incorporaba o expulsaba mano de obra y las mujeres eran siempre el sector más afectado.

Sin embargo, en los años setenta, a diferencia de lo que había pasado en décadas anteriores, por lo menos en la UE, la incorporación trabajo remunerado se produjo con vocación de permanencia. Esto produjo el problema de la doble presencia, o doble jornada de trabajo que tienen las mujeres, que es uno de los principales factores que contribuye a su discriminación laboral. Es por ello que ha sido necesario abordar la doble jornada como un problema político que resolver y que requiere de la intervención del Estado. Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y familiar han sido una de las respuestas al problema.

2. La problematización y determinación de objetivos

La conceptualización sobre el problema de la necesidad de la conciliación debe partir del análisis de los niveles del sistema de género y de su jerarquización que conduce a la desigualdad. En primer lugar, el sistema de género tiene tres niveles: identidad personal, roles y ámbitos sociales. La jerarquización, es decir, las desigualdades entre los hombres y las mujeres no están sólo entre las personas, sino también en los roles y en los ámbitos donde las personas desempeñan estos roles. De ahí la absoluta invisibilidad de las mujeres y el hecho de que las Ciencias Sociales hubieran teorizado hablando sólo de la mitad de la sociedad, como si la otra mitad no existiera.

En la sociedad moderna, la división sexual del trabajo produjo una clara dicotomía entre el ámbito público y el privado y los roles que se desempeñaban en ellos. La participación en uno u otro se convirtió en la fuente de la desigualdad. La familia, principal institución del ámbito privado fue organizada a partir del modelo del “breadwinner”. Ello implicaba que el hombre era el encargado de conseguir los recursos económicos en el ámbito público y las mujeres, como amas de casa, estaban a cargo de las tareas domésticas y de cuidado en el ámbito privado. Este modelo de división se convirtió en un mecanismo de identidad de hombre y mujeres que ha contribuido a darle una gran estabilidad y a dificultar los cambios, aunque las mujeres accedieran al ámbito público.

Pero, la desigualdad no sólo podemos definirla desde la perspectiva de la división sexual del trabajo y de la división en ámbitos públicos y privados sino en la distribución del tiempo que ello comportó. El tema de los tiempos y su importancia se incorporó como parte de la reflexión feminista. Nos hizo recordar que todas las personas tienen un tiempo de vida, entre que nacemos y nos morimos, que es algo que nos hace iguales en todo el mundo. Lo que pasa entre estos dos momentos ya no es lo mismo, pues se trata de la distribución de este tiempo para poder realizar unas determinadas actividades. El tiempo está parcializado: en el tiempo de vida y en unidades como son los años, los meses y los días.

La distribución de nuestro tiempo viene determinada por la división de las tareas sociales. En primer lugar entre las productivas y las reproductivas. Pero, también, las personas tenemos o podemos tener la posibilidad de participar en los proyectos colectivos de la sociedad, el ámbito ciudadano, con proyectos socio-culturales personales o colectivos. Además está el tiempo destinado a las actividades lúdicas o de ocio. Y, en esta distribución o posibilidad de asignación de nuestro tiempo de vida, las personas no somos iguales. De modo que podemos establecer un vínculo entre los tiempos (la vida, los años y meses y la cotidianeidad), los recursos materiales (pagado / no pagado) y la distribución de actividades (productivo / reproductivo; ciudadanas; socio-culturales; lúdicas).

El hecho de que el ámbito privado no tuviera jerarquía en términos de los recursos materiales y de poder, lo convirtió en invisible. Las Ciencias Sociales tampoco se preocuparon de conocerlo y estudiarlo. Por ello la primera reivindicación y tarea del movimiento feminista moderno fue la de hacer visible lo que sucede en este ámbito. Fue a partir de allí que se comenzó a analizar el trabajo doméstico y el cuidado tanto de dependientes (niños, enfermos y ancianos) como de

no dependientes. El análisis se ha hecho de dos formas: una analiza el tiempo que se destina a las actividades domésticas y la otra le asigna un valor económico, normalmente calculado a partir de lo que costaría si fuera realizado como un empleo asalariado.

Una vez definido el problema del trabajo doméstico y su incidencia sobre la doble jornada de las mujeres se propusieron los objetivos que se debían buscar. Como se ha señalado, la primera propuesta feminista consistió en la redistribución de los roles entre los dos ámbitos como una forma de eliminar la jerarquía y desigualdad entre ambos. Esta demanda se definió como la de compartir tanto por hombres como por mujeres las tareas de los ámbitos público y privado. Ello implicaba la redistribución de los roles en todos los niveles. Pero, eso presuponía y así lo señaló el análisis feminista de los años setenta y ochenta, cambios estructurales de la organización de la sociedad.

A partir de esta breve introducción, que señala ciertos conceptos básicos, en lo que sigue se abordará el tema de las políticas de conciliación como un tipo de políticas para hacer frente al problema.

3. Los tipos de políticas y medidas a implementar

Las políticas de conciliación son un tipo de políticas de género. En este sentido se debe comenzar por señalar que ellas han tenido diversas estrategias para buscar la equidad de género. Señalaremos tres de ellas: la igualdad de oportunidades; la acción positiva; y la búsqueda de cambios estructurales.

La estrategia de la igualdad de oportunidades busca el acceso de las mujeres al mundo público. Es una típica estrategia cuyo objetivo son las personas. Se trata de que tengan iguales oportunidades en el desempeño de los roles. En el caso de las mujeres se trata de que tengan las mismas oportunidades para incorporarse al ámbito público. Es decir, la tarea sufragista pendiente de ser completada. Pero ahora, con vocación de permanencia que es el aporte del feminismo moderno. Su principal énfasis está en la educación de las mujeres y en la eliminación de las leyes discriminatorias.

La acción positiva busca el reequilibrio entre mujeres y hombres en el mundo público. Cuando las mujeres acceden al mundo público arrastran con ellas los roles femeninos, que también están jerarquizados. Por ello, la educación no aporta la posibilidad de ejercer de la misma forma que los hombres los roles en el ámbito público. Por ejemplo, en España, se hizo un gran esfuerzo para que las mujeres se incorporaran a las carreras universitarias masculinizadas, como la Ingeniería. Pero, el mercado de trabajo no ve un ingeniero neutral, y en el año 2000 las mujeres ingenieras tenían cuatro veces el desempleo que los hombres ingenieros. Esto sucede porque cuando las mujeres se incorporan al ámbito público se produce la segregación horizontal (actividades con género) y vertical (imposibilidad de acceso de las mujeres a los altos niveles). Los dos tipos de segregación producen desigualdad entre las mujeres y los hombres. La acción positiva es una respuesta a estas formas de desigualdad en el ámbito público.

Finalmente, hay un tercer tipo de estrategia, la de cambios estructurales para la reorganización de la división sexual del trabajo en todos los ámbitos. Propone el cambio de la base estructural de la desigualdad, esto es de la existencia de la división entre el ámbito público y el privado jerarquizados. Porque, es a partir de esta división que surge la desigualdad en todos los niveles y características del sistema de género.

Estas tres estrategias son todas necesarias y se articulan entre ellas. La prioridad de una u otra depende de los problemas de desigualdad a los que las políticas de género son aplicadas o de los momentos históricos en que se producen. No existe una jerarquía entre ellas. Pero, si los cambios que se buscan son de envergadura, han de buscarse medidas que se enmarquen en los tres tipos de estrategias.

Hay muchos tipos de políticas de género en función de sus objetivos temáticos. Dentro de ellas, por el tema que nos convoca, el de la conciliación entre familia y empleo, tenemos a las políticas de empleo. Han sido de gran importancia en los últimos tiempos. En primer lugar por la vocación de permanencia en el mercado de trabajo que hoy tienen las mujeres. Antes eran un grupo que entraba y salía de empleo remunerado y, en tanto que tal, era el mercado de trabajo quien resolvía sobre la permanencia. Pero, hoy, es el Estado a través de sus políticas quien busca garantizar que las mujeres puedan permanecer en el mercado de trabajo. Es por ello que se han desarrollado diversos tipos de políticas de empleo para las mujeres.

3.1 Las políticas de empleo

Se debe distinguir dos tipos de políticas de empleo entre las más importantes que se han implementado: uno, las de fomento del empleo de las mujeres y, dos, las políticas para abordar la segregación horizontal y vertical de género en el mercado de trabajo. Las primeras buscan que haya empleo remunerado para las mujeres, es decir, que las mujeres se puedan incorporar al mercado de trabajo y que puedan permanecer en él una vez que consiguen empleo. Estas políticas buscan combatir el desempleo femenino y los inconvenientes que suelen poner algunos empresarios para contratarlas. Si bien con estas políticas se aborda la primera desigualdad de las mujeres, esto es el acceso, como se ha señalado, una vez incorporadas al mercado de trabajo surgen las desigualdades con los hombres en él.

Si la incorporación al empleo se produce sin cuestionar las desigualdades de los roles de género, aparece la segregación laboral de las mujeres, puesto que aparecen las profesiones femeninas, peor remuneradas que conducen a la desigualdad salarial y el techo de cristal, la limitación para llegar a los altos niveles profesionales. Esto hace necesario que las políticas de fomento de empleo se acompañen de otras medidas que combatan la segregación. De hecho, se debe señalar que si no se cuestiona el tipo de acceso de las mujeres al mercado de trabajo, las políticas de fomento del empleo pueden contribuir a la segregación de género. Por ello es necesario implementar un nuevo tipo de políticas, las que buscan la igualdad en los niveles salariales, las condiciones de trabajo y los empleos disponibles para hombres y mujeres.

Ahora bien, gran parte del problema se produce por lo que numerosas autoras² han denominado la “lógica productivista”, en la que el empleo suponía la total disponibilidad del trabajador. Esto se aplicaba a cualquier tipo de trabajo y reflejaba la situación social y experiencia de los hombres. Para ellos la inserción laboral es el centro de su vida y delimita su utilización del tiempo. Es así como el tiempo de trabajo se convierte en la categoría que organiza la vida (educación-trabajo-jubilación). En la organización cotidiana, del día y del año, el tiempo de trabajo es el central. El excedente de tiempo se define como “tiempo libre” sin darle un contenido específico. Esta definición del tiempo de trabajo, responde a una cultura productivista y a una definición antropológica de lo que somos las personas.

Si bien esta es la realidad masculina en el ámbito público, no es lo mismo para las mujeres, responsables de los trabajos del ámbito privado, independientemente de que estén en el mercado de trabajo o no. Es importante recordar que, como la situación de las mujeres era invisible, no se tenían datos sobre la forma y mecanismos de la segregación laboral de género, hasta fechas recientes. Por ello, las políticas de empleo para las mujeres asumieron la lógica productivista, considerando que debían de ser el mismo tipo que las que se utilizaban para los hombres. Esta lógica formaba parte del imaginario, tanto de quienes ejecutaban las políticas, desde la Administración Pública, como de quienes contrataban en las empresas o de los sindicatos que firmaban los convenios colectivos. El ámbito doméstico era ignorado y no se tomaba en cuenta, de modo que también en el caso de las mujeres, el empleo se definía a partir de la total disponibilidad para él, como sucedía con los hombres.

² Ver la bibliografía al final del artículo.

En la medida en que se comenzó a hacer visible la responsabilidad familiar de las mujeres y su incidencia en la desigualdad laboral, se comenzaron a hacer estudios al respecto y a impulsar políticas para abordar las dificultades en el mercado de trabajo que provienen de su doble presencia. En Europa, donde ya se disponía de algunos estudios sobre el tema, resultaba evidente que el principal obstáculo de las mujeres para la igualdad laboral, era la responsabilidad de los trabajos de cuidado en el ámbito doméstico. A partir de esta constatación, los trabajos que se realizan en el ámbito privado, el trabajo doméstico y los cuidados a las personas, han entrado a la agenda pública y han dejado de ser el “no trabajo” (el ama de casa como la mujer que “no trabaja”). De aquí surgió la necesidad de diseñar otro tipo de políticas de género que abordaran el problema de los servicios domésticos y de cuidado que producen las mujeres en el hogar.

Lo primero que se ha hecho es calcular el valor del trabajo no remunerado. Es importante notar que se trata del trabajo doméstico voluntario, no el que se paga ya sea en servicio doméstico en el hogar, servicios privados o públicos. En América Latina, por las desigualdades económicas hay mano de obra barata para el servicio doméstico, lo que rebaja la cantidad de trabajo doméstico voluntario. En Europa esto no era así, por el alto costo del servicio doméstico, aunque ha cambiado en los últimos años por la inmigración. Muchas mujeres inmigrantes trabajan a bajo costo como parte de la economía sumergida. De hecho, el trabajo doméstico remunerado ahora, al igual que antes, forma parte de la segregación de género laboral. Gran parte de las profesiones femeninas están en esta área de servicios y se trata de una actividad con bajos niveles profesionales y salariales. Para mejorar esta situación, algunos sindicatos señalan que se debe elevar la categoría profesional de este tipo de servicios, exigiendo más altos niveles educativos. Lo cual es paradójico, porque las amas de casa siempre hicieron ese trabajo sin estos requisitos profesionales y nunca nadie se quejó de su calidad. Es más, cuando como parte de la educación se formaba a las mujeres para ser amas de casa tradicionales, como en el franquismo, este tipo de formación fue muy cuestionada porque conducía a la desigualdad.

Pero, por mucho que una parte del trabajo doméstico y de cuidados se realice de forma remunerada, ya sea desde el sector público como desde el privado, sigue subsistiendo una gran parte de él en el ámbito familiar, sin valor económico y lo siguen realizando mayoritariamente las mujeres. Es por ello que se resolvió implementar políticas que buscaran relacionar ambos tipos de trabajo. De aquí surgen las políticas de conciliación.

3.2 Las políticas de conciliación

Fue a partir de las consideraciones antes señaladas, que la familia y los servicios que se prestan en ella se incorporaron al imaginario de las políticas de género y se comienzan a implementar diferentes tipos políticas. Las primeras de ellas fueron las que se denominaron como “family friendly policies”. Su objetivo principal fue la incorporación de la familia y el cuidado como un área que requiere medidas para que sea posible la igualdad laboral de las mujeres. Desde esta perspectiva, estas políticas fueron relacionadas con la equidad de género. Pero, no se trataba sólo de políticas hacia la familia, sino que se buscaba que vincularan el trabajo doméstico con el empleo remunerado. De aquí surge la denominación de políticas de conciliación laboral / familiar.

A pesar de que inicialmente se habían insertado como parte de las políticas de equidad de género, sin embargo, han tenido un problema en su propia concepción. Las políticas de equidad de género habían sido pensadas para resolver la desigualdad de las mujeres en el ámbito público. Pero, el género es una categoría relacional, de las mujeres y los hombres. Cualquier respuesta a la desigualdad de las mujeres es redistributiva y esto aparece claramente en las políticas para el ámbito público. Pero en el caso de las políticas para la conciliación entre la familia y el mercado de trabajo, si la familia son las mujeres, en la práctica las medidas que se tomen, a menos que haya una clara redistribución con los hombres, terminan siendo dirigidas a las mujeres.

En todo caso introducir el problema de la doble presencia de las mujeres en la agenda, permitió abordar el trabajo doméstico y el aporte de las mujeres en él y fue a partir de allí que se comenzaron a elaborar estrategias para impulsar. Esto ha hecho visible la estructura de género de la sociedad, la dicotomía público / privado. A partir de aquí ha sido posible analizar estrategias tanto de igualdad de oportunidades como de cambio estructural, en la línea antes señalada. Desde esta perspectiva se puede señalar que ha habido dos tipos de estrategia: la de las políticas de conciliación y la de las políticas de cambios de los tiempos. Estas últimas han sido desarrolladas inicialmente en Italia y luego en Europa y son menos conocidas en América Latina, pero es interesante también mencionarlas.

En Europa, las políticas de conciliación surgieron con dos objetivos: fomento del empleo femenino y aumento de la natalidad. El interés por las políticas para abordar la doble presencia de las mujeres vino no sólo para resolver el problema de las dificultades de las mujeres en el empleo debido a su responsabilidad familiar, sino al descenso de la natalidad que ello comportó y a sus consecuencias en la estructura demográfica. Esto se observa, por ejemplo, en las políticas de conciliación que están pensadas para el cuidado de los recién nacidos o de la primera infancia. Lo cual es paradójico si se piensa que el problema principal de cuidados hoy en Europa, sin embargo, viene de la necesidad de servicios a la tercera edad, los dependientes y el cuidado cotidiano de todas las personas

En lo que respecta al fomento del empleo femenino, las políticas de conciliación surgieron como parte de la política de pleno empleo para las mujeres. El tratado de Ámsterdam de 1997 puso al empleo como uno de los principales objetivos de las políticas europeas. En la cumbre de Lisboa, del año 2000, se abordó específicamente el empleo de las mujeres y la UE se ha propuesto que para 2010 haya un 60% de mujeres en el mercado de trabajo. Ello se ha acompañado con una política de “mainstreaming” de género en todos los aspectos de las políticas de empleo europeas.

Las políticas de conciliación impulsadas proponen dos tipos de medidas: los permisos de maternidad / paternidad y la provisión de servicios de cuidado. Los permisos de maternidad ya existían en muchos países europeos. Se habían impulsado porque las mujeres abandonaban el empleo cuando tenían hijos y cuando se reincorporaban había que formarlas para los cambios que se habían producido y los nuevos mercados de trabajo. Los permisos permitían, por tanto, que se mantuvieran en el mercado laboral. La novedad consistió en que también los hombres pueden pedir dichos permisos. Es decir, el cambio buscaba romper con los roles tradicionales de género en el hogar.

En cuanto a la provisión de servicios de cuidados, se mantiene la vieja tradición del Estado de Bienestar de proveer de servicios. Estos servicios siguen siendo mayores en el caso del cuidado de los niños. Ahora se incorporan más servicios para la tercera edad y los dependientes, pero en España son casi inexistentes. Un ejemplo, en Barcelona su alcalde sigue pensando que una residencia para gente de tercera edad es algo así como un asilo y sostiene que las personas de este grupo tienen derecho a ser cuidados en la familia³. Y no lo rechaza por razones económicas, (porque todavía no lo ha calculado y cuando lo haga probablemente se opondrá aún más) sino porque en su imaginario una residencia tiene algo de denigrante.

En los países europeos, en los que las políticas de conciliación tienen ya algunos años de experiencia se han hecho evaluaciones sobre sus impactos. Todos los estudios realizados, indican que han servido sólo para que las mujeres concilien y mantienen el supuesto de que el cuidado es responsabilidad femenina. Son las mujeres las que las han utilizado y sus medidas sólo han servido para facilitarles la doble jornada y la doble presencia en el ámbito público y privado. Si en la parte de trabajo familiar, las políticas no han servido para incorporar a los

³ Yo suelo responder que lo último que yo quiero cuando sea mayor es irme a vivir con mi hijo y su familia. Que reivindico un lugar digno donde pueda vivir, disfrutar, viajar, bailar y, finalmente, morirme.

hombres, también se señala que en el mercado laboral han tendido a aumentar la precariedad laboral de las mujeres.

La permanencia de las mujeres en el empleo, como resultado de las medidas de conciliación, ha extendido el trabajo a tiempo parcial femenino contribuyendo a la segregación laboral. Torns (2005) señala que la norma social en torno al trabajo niega la existencia de unas tareas de cuidado de las personas y del mantenimiento del hogar-familia, trabajo doméstico-familiar. Los derechos y deberes de la ciudadanía quedan mediados por la dependencia de una “cabeza de familia”. Y las representaciones sociales del citado modelo familiar atribuyen a las mujeres unas características pretendidamente innatas de esposas y madres. Todo un conjunto de factores que les dificultan o impiden el acceso al empleo a tiempo completo. Y convierten en papel mojado buena parte de las actuaciones dirigidas a lograr la conciliación de la vida laboral y familiar.

En muchas empresas se han impulsado buenas prácticas de “family friendly”. Sin embargo, los estudios también muestran que los empresarios las han asumido sólo en el caso de profesionales de alto nivel y de directivos de las empresas, es decir, los trabajadores que tienen un valor añadido en su trabajo. No se han convertido en norma para la mayoría de los trabajadores. Los sindicatos tampoco han asumido estas prácticas como algo que deba ser incorporado a los convenios colectivos. Es más, sólo se ven como medidas de los Departamentos de Personal en las empresas con alto nivel de profesionalización.

4. Los resultados: consecuencias previstas y no previstas

¿Porqué las políticas de conciliación no han dado los resultados previstos? Hay dos interpretaciones, no necesariamente opuestas o contradictorias, que describiremos a continuación. La primera indica que se debe a que han sido implementadas como políticas de empleo no de equidad de género. La segunda señala que hubo un proceso de cooptación, desde las propuestas feministas a la conversión y aplicación como políticas públicas.

El problema de las políticas de conciliación es que fueron implementadas como parte de las políticas de fomento del empleo y al hacerlo se pasó del análisis del género al análisis del mercado. Se trata de un cambio desde propuestas que tenían a las relaciones de género como el centro del análisis a otras que eran de tipo económico y estaban centradas en el mercado. No sólo esto, sino que se trataba de propuestas laborales en un contexto de crisis económica. El cambio no sólo fue de estrategias y objetivos de las políticas sino que se debió también a un proceso de paso de las decisiones desde la “equidad de género” al “mainstreaming” en las políticas de empleo.

El inconveniente es que si no se mantiene la lógica de la equidad de género en las políticas en las que se pretende incorporar esta dimensión, se impone la lógica predominante de las políticas tradicionales. Esto es lo que ha pasado al traspasar las políticas de conciliación a las unidades a cargo de las políticas de empleo. La lógica de la política económica y de empleo, especialmente en el caso europeo, es la lógica de la competencia económica internacional. De aquí surge la necesidad de los empresarios de flexibilizar el mercado de trabajo; su preocupación no es atender a las necesidades de las mujeres. Por ello, los trabajos de media jornada, donde hay mayoría de mujeres, tienden a ser malos y conducen a la discriminación laboral.

El contexto en que las políticas de empleo se han impulsado en los últimos años es la nueva realidad económica, nacional y global. La existencia de mercados de trabajo de bajo costo a los que se puede acceder por los fenómenos de globalización ha hecho que se tienda a aceptar peores condiciones de trabajo en los países europeos. Esto ha incidido fuertemente en las políticas de fomento del empleo para las mujeres. En lo que respecta a las familias, su principal característica ha sido la persistencia cultural del modelo familiar del “male breadwinner”. Por eso, por mucho que se cambie a las mujeres ambas cosas persisten.

Torns (2005) comenta al respecto que “la figura ausente de un padre de familia que no puede ver a sus hijos porque sus horarios laborales se lo impide, nunca produjo mayores problemas e incluso cuenta con un amplio consenso social. Esos sujetos masculinos ni sienten la obligación moral ni tienen atribuida socialmente la obligación de conciliar su vida laboral con su vida familiar. Todo lo contrario de lo que sucede con las mujeres, sus horarios laborales y familiares y las obligaciones materiales y simbólicas que tienen atribuidas. De ahí que la solución de la conciliación sea sólo apreciada como necesaria para las mujeres. Y sólo vista como un requerimiento para la atención y cuidado de los hijos. Una situación paradójica porque, a poco que se conozcan los datos demográficos, se percibirá que el creciente envejecimiento de la población va a convertir esa conciliación, o cualquier otra solución que se precie, en una necesidad ineludible. El preguntarse quienes deben ser, por o tanto, los principales sujetos de esa conciliación es una pregunta más a añadir en el debate sobre el tema”.⁴

Los resultados no previstos de las políticas de conciliación han sido, por ende, que sólo han servido para que concilien las mujeres. Ahora bien, estos resultados son consecuencia de la forma en que la conciliación entre el ámbito familiar y laboral fue planteada. De hecho, el propio concepto de conciliación surge del mercado de trabajo si se revisa su historia. La “conciliación” como un proceso se refería a la mediación entre dos grupos contrarios en el mercado laboral. Los interlocutores en esta conciliación fueron los sindicatos y las organizaciones empresariales o, en el caso individual de una empresa, sus trabajadores y su dirección. Sin embargo, cuando se aplica al ámbito familiar se trata de un espacio en el que no se supone que haya contrarios ni opuestos y que, además, se presume que es “armónico”. Hay que agregar que el mundo familiar no tiene reconocida ni negociación colectiva ni agentes sociales en conflicto. Por lo tanto, lo único que se puede producir allí es una negociación individual entre personas.

Como se ha señalado, en los años ochenta la propuesta feminista fue la de romper la dicotomía de género de los roles. Para ello se proponía que las mujeres y los hombres debían “compartir” las actividades tanto en el ámbito público como en el privado. Ahora, en cambio, se ha pasado a sustentar que lo que se debe hacer, es “conciliar” las actividades del ámbito laboral con las del familiar. El paso de compartir, como una forma de replantearse los roles, a conciliar desde la lógica productivista del mercado laboral, ha producido las consecuencias no previstas. Porque el contexto en que se asumió fue el del modelo familiar del “breadwinner”: la mujer hace el trabajo doméstico, al margen de cualquier otra actividad y el hombre es el principal sustento económico del hogar. Las medidas implementadas no han cambiado ninguna de estas dos características del ámbito público y privado del sistema de género moderno.

Una segunda interpretación para estos resultados de las políticas de conciliación es la que sustenta la hipótesis de la cooptación de las propuestas feministas iniciales. Maria Stratigaki (2004) ha analizado el paso de las propuestas de compartir a las de conciliar a partir de un análisis de contenido de documentos oficiales de la Unión Europea, desde el Primer Programa de Acción Social en 1974 hasta las conclusiones del Consejo Europea de 2002 y el Programa de Acción para la Igualdad de Género 2001-2005. Señala que el estudio de los documentos muestra como un concepto introducido para implementar la equidad de género en el mercado de trabajo, la “reconciliación de la vida laboral y familiar” gradualmente cambió de significado desde un objetivo con potencial feminista (compartir responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres) a un objetivo orientado hacia el mercado (impulsar formas flexibles de empleo) en la medida en que fue incorporado a la estrategia europea de empleo de los años noventa.

Fue así como el objetivo feminista de reestructurar la división sexual del trabajo y compartir las responsabilidades se transformó para llegar a una concepción que está dentro de la lógica de la reestructuración del empleo en un mercado laboral productivista. Comenta que al leer los

⁴ Torns, Teresa. Op. Cit. Pág. 23

textos, se imaginaba esas largas y densas sesiones en que los participantes tienen que consensuar un documento final. En las instituciones europeas donde se toman los acuerdos, todavía participan mayoritariamente hombres vestidos de gris y hay sólo unas pocas mujeres que ponen una nota de color diferente. De esas sesiones surgen los documentos que al ir cambiando los conceptos también cambian el fondo de las propuestas. Es en este proceso de cambio de los contenidos que se produce la cooptación.

Esta cooptación de las propuestas feministas para aplicarlas a políticas que no responden a ellas, es la que ha cambiado el contenido de las políticas de conciliación. Cuando se produce la cooptación surgen dos problemas: cambia la política de modo imperceptible porque se mantiene el principio original, aunque este había sido establecido para otros objetivos; pero también se desmoviliza a los sectores que habían demandado la política. Estos dos elementos hacen que las nuevas políticas terminen imponiéndose a las originales.

4.1 Las políticas de cambio de los tiempos

De modo breve indicaremos otra opción de políticas para cambiar los roles de género y reestructurar los ámbitos público y privado de género que ha sido el cambio de los tiempos. Estas políticas surgen en los años noventa, a partir de un proyecto de ley italiano, presentado al Parlamento italiano en 1987, “las mujeres cambian los tiempos”.⁵ La idea que sustentaba la propuesta fue la de recuperar una noción del tiempo vinculado a las actividades a las que se destina. Pretendía cuestionar la lógica productivista que sólo hacía referencia a los horarios que no es lo mismo que el tiempo. La definición que se hacía es que se ha planteado al comienzo de este artículo, esto es, el problema de la utilización del tiempo en el sistema de género moderno.

La propuesta de cambio de los tiempos se ha concretado en diferentes políticas públicas, especialmente en el ámbito local en los años noventa. En el caso italiano numerosos ayuntamientos impulsaron medidas y políticas de “tiempo y ciudad”. Estas medidas son obligatorias, desde la aprobación de una ley en el año 2000, para todas las ciudades italianas de más de 30.00 habitantes. El ámbito de lo local está siendo muy importante en la construcción europea a partir del principio de subsidiariedad. A partir de él se indica que si la UE construye una nueva institucionalidad por arriba, en cambio se debe mantener por abajo, en el nivel de lo local que es el más cercano a la ciudadanía, todo lo que se pueda hacer allí.

El objetivo de las políticas de tiempo es aproximar los servicios municipales a las ciudadanas con actuaciones que tienen en cuenta los trabajos y los tiempos que mujeres y hombres demandan y necesitan en su vida cotidiana. Utilizan instrumentos como los planes reguladores de la ciudad, las oficinas del tiempo, los bancos del tiempo, etc. Ello se traduce luego en horarios laborales, comerciales, de transporte, etc. Es decir, del funcionamiento de la vida de la ciudad. Lo que buscan fundamentalmente, es hacer que las ciudades sean amistosas con las mujeres para a partir de allí ser amistosas con todas las personas. Ciudades que posibiliten realmente el bienestar de las personas en su vida cotidiana.

B. LINEAS DE FUTURO

Sin duda ha habido avances en la incorporación de las mujeres al ámbito público, al empleo, la política, la cultura y la sociedad. Las mujeres ya no asumen como único rol el de esposas y amas de casa y no aceptan que el poder es sólo de los hombres. Sin embargo, la desigualdad se ha reproducido también en el ámbito público. Si bien ya no se considera que sólo los hombres han de participar en él, convirtiéndolo en un ámbito masculino, sigue existiendo una dimensión de género en los roles que conduce a la segregación horizontal y vertical, fuente de discriminación. Pero, si el ámbito público ya pertenece tanto a los hombres como a las

⁵ Dalle donne, la forza delle donne. Documento a cura della Sezione femminile della Direzione del PCI. Abril de 1987.

mujeres, el ámbito privado y sus funciones continúan siendo femeninos. La incorporación masculina a él es casi testimonial.

La jerarquización de género entre los dos ámbitos hizo que las actividades de cuidado y trabajo doméstico que se hacían en la familia fueran invisibles. La presencia de las mujeres en él nunca fue considerada un aporte económico y, si bien, en términos sociales se decía que era importante sólo se la consideraba una tarea de mujeres, con la consiguiente devaluación. Acabar con esta definición es crucial para cuestionar la división sexual del trabajo que la generó. Esto supone cambios profundos tanto en la identidad de hombres y mujeres como en la propia organización social.

Desde esta perspectiva las políticas para reestructurar esta división entre un tipo y otro de actividades, llámense compartir o conciliar son necesarias. Pero, como hemos visto, si no se cuestiona el modelo básico que generó el problema, esto es una definición del trabajo sólo en términos de la producción en el mercado laboral (lógica productivista) y no se incorpora la necesidad de que la sociedad en su conjunto se haga cargo de los servicios que se producen en la familia, es difícil resolverlo. Por ello es necesario terminar con la dicotomía, para lo cual se debe ir a un modelo universal de cuidador(a) / trabajador(a) - trabajador(a) / cuidador(a). Esto requiere el compromiso de proveer tiempo para el cuidado y los servicios asociados a él, que sean de calidad, accesibles y asumibles.

Lewis y Giullari (2005) indican que para que todas las personas y muy en especial las mujeres tengan posibilidad real de elección se requieren políticas públicas con respecto a:

- Tiempo: tiempo de trabajo y tiempo de cuidado.
- Dinero: para comprar cuidado y para los cuidadores.
- Servicios de cuidado de niños, ancianos y dependientes.

Estas tres políticas públicas se deben implementar tanto a nivel individual, la familia, como a nivel colectivo. En el nivel del hogar, se trata de la provisión de recursos económicos, dinero y también de tiempo que se descuenta del laboral, tanto para los hombres como para las mujeres. En el nivel colectivo, hay que proveer de servicios públicos para lo cual es necesario que se aumente los recursos que ahora se destinan. Pero, también es importante que en el mercado de trabajo el empleo se evalúe no sólo por las horas que se le destinan sino sobre las actividades que realmente se realizan. El supuesto de que el trabajador no tiene nada más que hacer y tiene plena disponibilidad ha aumentado, la mayoría de las veces de forma innecesaria, la cantidad de horas que se le destina. Además las nuevas tecnologías permiten una reducción de la jornada laboral.

Por último, quiera hacer un comentario con respecto al tema de la cohesión social que aparece en el título de este seminario. El Estado de Bienestar y las políticas sociales fueron una respuesta a las desigualdades económicas. Se originó en un pacto social entre los dos colectivos centrales en el mercado de trabajo, los trabajadores y los empresarios. La cohesión social se buscaba en el desarrollo de tres tipos de políticas:

- Política económica: para tener recursos materiales.
- Política redistributiva: la política fiscal.
- Política social: los derechos sociales que emergieron del mercado de trabajo.

Si se quiere terminar con la desigualdad de género, como una forma de conseguir cohesión social, ésta se debe redefinir desde la perspectiva de las relaciones de género. La política económica debe partir de la base de que la economía no se refiere sólo al empleo remunerado, sino que, además, se debe incorporar el trabajo no pagado. La redistribución debe hacerse cargo no sólo de recursos, sino que se debe redistribuir tiempos y actividades, lo que no se resuelve con políticas fiscales sino que hay que buscar otro tipo de políticas. Finalmente, la

política social también debe ser redefinida; hay que ampliar el bienestar definido como el acceso, por ejemplo, a la educación y la salud, e incorporar los servicios de cuidado, asociados al bienestar cotidiano de las personas. El cuidado de las personas debe dejar de ser un “no trabajo” y ser reconocido como un derecho que todas las personas tienen y que debe ser garantizado por el Estado.

Esto supone cambiar el concepto antropológico de persona, base de la lógica productivista. El centro tiene que ser una persona que haya podido distribuir su tiempo de vida en múltiples actividades: económicas, de cuidado, ciudadanas, culturales, etc. De modo que cuando llegue el momento de morir piense que vivir ha valido la pena.

BIBLIOGRAFÍA

- Castles, Francis G. The world turned upside down: below replacement fertility, changing preferences and family-friendly policy in 21 OECD countries. *Journal of Social Policy*, Vol 13 (3). 2003.
- Guerrina, Roberta. Mothering in Europe. *Feminist Critique of European Policies on Motherhood and Employment*. The European Journal of Women's Studies, Vol. 9(1). 2002.
- Larsen, Trine P., Taylor-Gooby, Peter & Kananen, Johannes. The Myth of a Dual-earner Society. *New Policy Discourses in European Welfare States*. EC Project “Welfare Reform and the Management of Societal Change”. SERD 2000-00054. 2004.
- Lewis, Jane and Giullari, Susana. The adult worker model family, gender equality and care: the search for the new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. Routledge, Taylor & Francis Group Ltd. 2005.
- Rubery, Jill, Smith Mark, Anxo, Dominique & Flood, Lennart. The future European Labor supply: The critical role of the family. *Feminist Economics*. 2001.
- Sjöberg, Ola. The role of family policy institutions in explaining gender -role attitudes: a comparative multilevel analysis of thirteen industrialized countries. *Journal of European Social Policy*, Vol 14 (2). 2004.
- Stratigaki, Maria. The cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of “Reconciliation of Work and Family”. Oxford University Press, Social Politics, volume 11, number 1. 2004.
- Torns Martin, Teresa. De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. Madrid: Cuadernos de Relaciones Laborales, 23, núm. 1. 2005.