

Repartir el trabajo, compartir la vida

Socorro Robles.
Secretaría de la Mujer.
Federación de Enseñanza de CC.OO.

Nuestro Sindicato parte del presupuesto de que hombres y mujeres somos titulares exactamente de los mismos derechos y deberes, tanto en la esfera doméstica como en la esfera laboral. Como movimiento social, hemos propiciado la consecución de la llamada segunda generación de derechos humanos, es decir, no nos hemos parado en los derechos civiles y políticos, sino que se ha buscado dignificar la existencia humana en su triple dimensión: familiar, laboral y comunitaria; en definitiva, hemos buscado el cumplimiento de las promesas implícitas en las libertades socioeconómicas.

Sin embargo, la inercia de la cultura tradicional pesa en nuestras prácticas y hace que no siempre empleemos los medios a nuestro alcance para erradicar las desigualdades de género. Con mayor o menor consciencia, se actúa como si el paso del tiempo fuera el mejor aliado para solucionar un problema de siglos.

Por ello, si realmente apostamos por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral, si creemos en el potencial que las mujeres aportan y pueden aportar en todos los ámbitos, nuestro objetivo sindical ha de seguir esta línea de desarrollo en el empleo: igualdad en la preparación, igualdad en el acceso, igualdad en la permanencia y promoción.

Pero todo ello integrando, conciliando el empleo y las responsabilidades familiares equitativamente entre todos y todas.

Sabemos que el desigual reparto social de tareas en función del sexo (división sexual del trabajo) es la clave para entender la desigualdad de las mujeres en el empleo.

El reto sindical es *querer, saber, poder*.

Repartir el trabajo

La historia avala que las mujeres hemos estado incorporadas al mundo del trabajo desde siempre pero no se puede negar que la forma de hacerlo ha cambiado en las últimas décadas.

La mayoría de nuestras madres han afrontado el trabajo remunerado más como ayuda a la economía familiar que como independencia económica y realización personal.

El contexto franquista abonó un estado de opinión en el que el empleo voluntario de la mujer, y más si ésta estaba casada, se vivía como desventaja y como último recurso de economías precarias. Se tenía la certeza de que el trabajo de la mujer estaba en su casa y que la condición de asalariada era vergonzante o a lo más tenía un carácter de *mientras tanto* hasta que no se ocupaba el estado *natural* en el hogar.

Sin embargo, esas mujeres han sabido transmitirnos, aún sin ser conscientes, desde su experiencia, que la dignidad personal se sustenta sobre la independencia económica y que ésta, con no ser suficiente, es imprescindible para avanzar en otras justas exigencias.

Las mujeres venimos demostrando la creciente voluntad de incorporarnos al mercado de trabajo y el aumento de la tasa de actividad (37'2%) corre paralela a otros hechos como la tasa de fecundidad, que es de 1'2 hijos por mujer, el incremento de mujeres con estudios superiores que desde 1994 supera a los hombres, el deseo de ésta por desarrollar su carrera profesional, el mayor número de divorcios o separaciones, etc.

Ante estas mutaciones, la reacción social es lanzar un mensaje contradictorio. Por un lado, el trabajo de las mujeres resulta necesario o no se puede negar, y por otro, nos culpabiliza porque nos atrevemos a ser ciudadanas y desarrollar nuestros derechos.

No podemos olvidar que no todas, ni siquiera la mayoría de mujeres, han podido dar el salto de la independencia económica, y que el trabajo femenino presenta fuertes rasgos de marginalidad; las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en las actividades menos cualificadas, peor remuneradas, en el trabajo a tiempo parcial (75%), en la economía sumergida. En definitiva, la igualdad legal no se ha conseguido y el desempleo muestra una clara tendencia a feminizarse.

¿Qué ha cambiado entonces?

Creo que fundamentalmente el cambio está en la manera nueva de entender y afrontar el trabajo remunerado o no, y en sentirnos generadoras de un nuevo modelo en construcción.

En las últimas décadas, un número superior de mujeres a lo que la historia nos había mostrado hasta el momento, hemos protagonizado la llamada *revolución silenciosa*, que no es más que un cambio de modelo cultural. **Ana Amorós** escribe: *hay que insistir en el hecho de que la entrada masiva de las mujeres en la actividad extradoméstica remunerada ha constituido uno de los factores de cambio social más decisivos de los operados en el siglo XX en las sociedades industriales avanzadas, por sus muchas implicaciones para la transformación de la familia, las ideologías, los valores y los hábitos sociales (1)*.

Las mujeres hemos modificado nuestros comportamientos, adoptado nuevas formas, rompiendo moldes tradicionales, preparandonos profesionalmente, planificando nuestro futuro profesional, decidiendo el momento de ser o no ser madres etc.

Estamos ante una verdadera ruptura sociológica (2): las mujeres en edad de procrear, no dejan de trabajar aún teniendo hijos (*ver gráficas*). Tradicionalmente la relación de la mujer con el empleo describía una curva con un pico de máxima actividad entre los 20-25 años o bien la curva bimodal con dos picos de actividad en los 25 y 40 años separados por la discontinuidad laboral correspondiente a la crianza. Hoy, y desde la década de los noventa, se tiene un nuevo comportamiento femenino frente al empleo que se caracteriza por no dejar la actividad laboral, a pesar de tener que asumir mayores cargas familiares.

Conciliar las dos experiencias, la profesional y la maternal, sin tener que optar y sin que suponga un incremento de la cuota de trabajo para las mujeres requiere la incorporación de los hombres al ámbito doméstico. Las mujeres no podemos ni queremos seguir manteniendo solas el bienestar cotidiano, y es por ello por lo que se hace necesario reconceptualizar lo que entendemos por trabajo.

Socialmente, las contradicciones que vivimos y los problemas que nacen de relaciones jerárquicas exige soluciones desde el ámbito sindical y empresarial.

El mundo de la empresa ha de dejar de pensar el trabajo en términos sólo de empleo, como si *alguien estuviera* con y en: con los hijos, con los mayores, en la escuela, en el mercado, en el sanatorio, etc.

La mentalidad empresarial deberá incorporar una nueva premisa, pues la persona que tiene en nómina posee una vida que no es la empresa; tendrá que reconocer de hecho el valor social del tiempo que se destina a los hijos e hijas y al hogar. El tiempo en la empresa deberá medirlo en término de calidad y no de cantidad. El bienestar de la plantilla puede ser también un buen negocio. Similar ejercicio se ha de hacer también en el seno sindical.

Nuestro sindicato tiene que abordar con otra forma de mirar la problemática e implicaciones que tiene el reparto del trabajo-reparto del empleo. Este debate no puede instalarse en un contexto neutro, como si hombres y mujeres partiéramos de una situación igual, sino conscientes del ambiente sexuado y las relaciones de género existentes, no podemos dar una alternativa que beneficie a las mujeres si no actuamos para propiciar una redistribución equitativa de tareas.

Las mejoras en la vida de las mujeres obliga a pensar en cambios culturales y no sólo en cambios laborales.

Se trataría de aprovechar la coyuntura de los cambios en la estructura del empleo para elaborar estrategias de redistribución de la actividad laboral y doméstica, teniendo como base no el mercado sino los procesos de reproducción, replantear una nueva cultura del trabajo partiendo de la experiencia femenina (3). Desde la Secretaría de la Mujer, además de dar razones como las que contiene la editorial de esta revista y realizar propuestas de acciones positivas en los procesos negociadores, estamos convencidas de que una organización laboral más favorable a la natalidad y a las familias no es un lujo, sino una cuestión de calidad del trabajo, de eficacia productiva y de compatibilidad sostenible que interesa a mujeres y a hombres.

Las medidas para favorecer la conciliación del trabajo y la vida familiar pasan por: esquemas flexibles de trabajo; provisión de servicios de apoyo a las familias; permisos parentales; y otros servicios como información, formación, programas de asistencia.

El control de los posibles efectos perversos para las mujeres deberán controlarse con la creación de Observatorios o Comisiones para la igualdad.

COMPARTIR LA VIDA

1. Demandas sociales

Hace dos décadas pensamos que los servicios sociales del sector público y el mercado asumirían las tareas domésticas. Hoy comprobamos que tales servicios retroceden o se estancan y que las exigencias domésticas y de cuidados más que disminuir aumentan. El informe de Naciones Unidas sobre la situación de la mujer en el mundo para las regiones desarrolladas, 1995 (4) y nuestra experiencia afirman: que las mujeres trabajamos más (España, 64 horas las mujeres, 41 horas los hombres a la semana); que realizamos como media de 2/3 a 3/4 partes del trabajo doméstico; que los hombres disponen de más tiempo libre que las mujeres.

A pesar de los datos precedentes, el 65% de los europeos prefieren situaciones más igualitarias, aunque la mujer sigue siendo la responsable del trabajo el 72% de los casos (ver cuadro 1).

La necesidad de repensar un nuevo modelo social requiere una articulación, que hoy no existe, para cuestionar los dos espacios: espacio público y privado, que hoy por hoy se mantiene y es la base de la estructura social actual.

M^a José Capellín afirma que existe gran confusión entre lo público con lo estatal, y lo contraponemos a lo privado. Aceptamos un sistema público que privatiza a la ciudadanía. Debemos aprender a ser capaces de llevar a lo público las actuaciones privadas, construir redes sociales y repensar el sistema, creando espacios donde haya cabida para las ausentes, esto es, comunicar que lo privado es público y lo privado es político. El modelo de Estado de Bienestar conquistó los denominados *Servicios Sociales*, espacio donde se ha recogido básicamente los itinerarios de exclusión de las mujeres cuando fracasa el modelo social (el trabajo sólo se entiende como salario, las mujeres se desmercantilizan del foro público, y el concepto de ciudadanía es diferenciado), es aquí donde encuentran su ámbito social los malos tratos, la ruptura del modelo familiar tradicional, la ayuda a las mujeres en su responsabilidad de cuidados a las personas ,etc (*ver cuadro 2*).

Nuestra propuesta irá por avanzar en el desarrollo de la protección a la natalidad y en la potenciación de los permisos parentales. En este sentido, es interesante el acuerdo marco sobre la baja parental, firmado en Diciembre del 1995 en Bruselas por la CES, UNICE,CEEP, que implica a hombres y mujeres en el cuidado de los hijos en una perspectiva no ligada a la maternidad y prevee un permiso por razones familiares urgentes. Ambas medidas son instrumentos importantes para conciliar la vida profesional y familiar.

2. Intervención educativa

Nuestra intervención la situamos en el marco de intervención coeducativa. Esta significa, como ya sabemos, en educar respetando las diferencias y no potenciando o manteniendo las desigualdades de género, sexo. Supone un proceso intencionado y explícito por parte del profesorado que tiende a revisar las pautas de actuación sexista (conscientes e inconscientes) del centro y de la sociedad. Incide sobre los valores, actitudes, hábitos y comportamientos. En definitiva, busca, partiendo de la realidad diferenciada, el desarrollo personal y la construcción social común y no enfrentada de ellos y ellas. En esta ocasión queremos detenernos en dos aspectos significativos en el tema que nos ocupa, la orientación coeducativa y el aprendizaje del trabajo doméstico en los centros educativos.

La orientación coeducativa pretende evitar las deficiencias que creemos siguen manteniéndose en la realidad, es decir, primar la orientación laboral separada de la orientación vivencial, tener el modelo masculino como único de referencia, y el no disponer de soportes didácticos adecuados que respondan a las características diferenciales de etnia, sexo, contexto social, etc.

La orientación coeducativa plantea unir ambos conceptos, construir un nuevo bagaje que interrelacione el pensar, el vivir y el actuar.

Nuestra vida presenta ámbitos diferente sobre los que hemos de decidir: personal, familiar-Relacional, académico y profesional.

- Personal: autoestima, autoconocimiento, asunción de responsabilidad.
- Relacionar: con la familia, entre iguales, relaciones de poder, relaciones afectivo-sexuales, resolución de conflictos.
- Académico: aprender a aprender, a comunicarse y expresarse.
- Profesional: eliminar los estereotipos de género.

Por ello, el proyecto *Oriana* presentado por nuestra Federación dentro de la iniciativa europea Sócrates, de aprobarse, sería un instrumento de intervención, desde infantil a secundaria, con una apuesta decidida por una orientación coeducativa que plantea entre sus objetivos: generar un Modelo de Orientación Coeducativa promover un modelo de intervención intencional, continuo-procesual, interactivo, preventivo, abierto; intercambiar experiencias con los socios europeos para avanzar hacia un modelo común transformador tanto en el saber como en la acción.

El aprendizaje del trabajo doméstico

La formación para el trabajo doméstico estuvo segregada y enfocada en épocas pasadas para el sexo femenino, las *Labores de Hogar*, después la enseñanza mixta terminó con tales saberes incorporados al ámbito escolar.

El modelo único masculino al que nos incorporamos las mujeres nos ha permitido demostrar y demostrarnos que no sólo podemos, sino que incluso podemos más, pero también ha supuesto una descalificación de aquellos trabajos que hacían las mujeres y que se relacionan con el cuidado, la salud, el bienestar, el vestido, la economía doméstica, la educación para el consumo, el mantenimiento de la casa, etc.

Las formas de aprendizaje tradicionales de estas tareas o se mantienen en moldes tradicionales con asignación femenina o se han ido rompiendo sin que surgieran alternativas colectivas claramente capaces de sustituirlas. Los centros escolares no pueden acoger todas las demandas que la sociedad les hace, pero educar para que sepamos atendernos en nuestras propias necesidades y atender a otros es el camino para compartir la vida sin jerarquías y con equidad.

Cuando surge la violencia doméstica con su cara más negra, casi de inmediato se habla de respuesta educativa, de la necesidad de intervenir en la socialización con parámetros diferentes, pero tales ideas no se concretan en propuestas de aprendizaje en los centros dentro del currículum. Nuestra propuesta es valorar e introducir la formación para atender a las necesidades domésticas para ambos sexos pero no con el carácter devaluado y optativo que hoy tiene en algunos territorios del Estado.

La intervención educativa es un medio, no suficiente pero imprescindible, que posibilita los cambios de mentalidad.

Las mujeres de este Sindicato hemos de percibir en los hechos, *porque los hechos dicen más que las palabras*, que se apuesta en la búsqueda de soluciones para que hombres y mujeres podamos conciliar, repartir y compartir las obligaciones y afectos de la vida doméstica y las tensiones y oportunidades que el trabajo remunerado depara.

NOTAS

(1). **Amorós, Ana.** *División sexual del trabajo en AAVV. 10 palabras clave sobre mujer* EVD, Estella (Navarra), 1995.

(2). **Maruani, Margaret.** *Trabajo, empleo, cualificación y salarios*, en *Jornadas sobre Reparto del trabajo y trabajo de igual valor*. S. Confederal y F. Minerometalúrgica de la Mujer.

(3). **Carrasco, Cristina.** *Presente y futuro del trabajo. Apuntes para una discusión no androcéntrica*, en *El futuro del trabajo*.

(4). **Enguita, Mariano.** *Hágalo usted mismo*.

CONCEPTOS

Trabajo. Según el diccionario de la Lengua Española trabajar es ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio o solicitar, procurar o intentar alguna cosa con eficacia, actividad y cuidado. Como noción básica **Albert Recio** considera que *El trabajo constituye una actividad humana orientada a la realización de actividades que satisfacen necesidades. Puede ser realizado bajo diferentes contextos sociales, uno de los cuales es el sistema asalariado característico de las sociedades capitalistas.*

Trabajo doméstico. **M. F. Enguita** lo define como *aquel que realizan los miembros de la unidad doméstica con vistas al propio consumo, trátase de producción de bienes o de servicios, y sin la mediación distribuidora o redistribuidora del mercado ni del Estado.*

Empleo. Es sólo una de las formas de trabajo, de trabajo productivo formal, retribuido, que se nos presenta como bien escaso que habrá que repartir, controlando los efectos perversos que acechan, y transformando ese ahorro de tiempo en nuevas libertades individuales y colectivas.