

Conciliación e igualdad de género. Planteamiento y procesos de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y su impacto en las relaciones en el doble trabajo

Gemma Antón Ramos

Tesis de Máster. Antropología i Etnografía 2011

Departament d'Antropologia Cultural

Facultat de Geografia i Història

Universitat de Barcelona

Tutora

Susana Narotzky

A Susana Ignasi, Gonçal y Diana, por estar.

A mi familia, por todo.

A Marco, por la música.

Índice

Introducción.....	6
Postular la igualdad de género.....	6
Las mujeres, el trabajo y la familia	
Mi interés por la igualdad de género y la decisión por el estudio	
El trabajo en el campo, mi experiencia laboral como etnografía	
El Parc de Salut MAR como escenario	
Delimitación del estudio	
El sentido de la tarea antropológica	
La perspectiva etnográfica	
La actitud etnográfica	
Planteamiento teórico del problema.....	21
Fundamento teórico de la igualdad entre mujeres y hombres	
El concepto de género y las repercusiones sociales en la igualdad de oportunidades	
El trabajo. Paradigmas, conceptos, categorías y valores	
Mujeres, trabajo familiar y trabajo asalariado	
La productividad como criterio del espacio doméstico	
Producción, reproducción y desigualdad	
Capitalismo y patriarcado	
Las relaciones entre el doble trabajo	
El cuidado y el valor del afecto	
El tiempo como valor social y la calidad de vida	
La organización del tiempo	
La conciliación de la vida laboral, familiar y personal	
Corresponsabilidad	
El bienestar en las sociedades occidentales	
El empoderamiento	
Las mujeres como recurso desatendido, la igualdad como valor de mercado. Estado de la cuestión	

Permisos por cuidado de personas dependientes en España	
España en corresponsabilidad y doble trabajo	
Puestos de responsabilidad en España	
Ocupación en España	
Salarios en España	
Nivel de formación en España	
Nivel de formación en Catalunya	
Población inactiva con estudios universitarios de grado medio o superaron en Catalunya	
Marco legislativo de los planes de igualdad de oportunidades	65
La igualdad como principio jurídico universal	
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	
El sentido de la Ley y su referencia al artículo 14 de la Constitución española	
<i>“El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”</i>	
La (re)visión de la Ley	
La efectividad de Ley	
El lenguaje	
La importancia de la conciliación y de la corresponsabilidad.	
Los Planes de Igualdad de Oportunidades	
La figura de agente de igualdad	
El trabajo etnográfico y su análisis	94
La transmisión de los contenidos y las prácticas desde los órganos institucionales públicos	
La transferencia del conocimiento, desde las políticas públicas a los/as agentes de difusión	
Los planes de igualdad en las empresas. ¿Estrategia empresarial o táctica feminista?	
<i>Tenemos un plan! El de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</i>	106
La implantación del Plan y su práctica en el Parc de Salut Mar	
Desarrollo del Plan de Igualdad	

Objetivos	
Estado de situación	
Acciones del plan de igualdad	
Continuar promoviendo la mejora en los usos del tiempo	
La conciliación en tiempos de crisis	
Medidas específicas y su impacto en la igualdad	
Ser Agente de Igualdad de Oportunidades	
Las mujeres y su realidad en el doble trabajo.....	126
La necesidad del tiempo y la flexibilidad	
El trabajo asalariado, el trabajo doméstico y la corresponsabilidad	
La conciliación y su perspectiva androcéntrica	
La vida entre el doble trabajo	
El plan de igualdad como herramienta teórica	
La percepción de las categorías ‘madre’ y ‘mujer’	
El cuidado y el afecto	
Conciliación y empoderamiento	
¿Cuál es el <i>plan</i> de la igualdad de oportunidades?	137
Bibliografía.....	139

Introducción

Postular la igualdad de género

Desde la antropología se analizan las relaciones de género y los roles estereotipados como un hecho cultural construido ideológicamente a partir de las diferencias biológicas mediante las cuales se atribuyen cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres, asignadas en función de su sexo biológico¹. Lo que se considera por una parte "femenino" y de otra "masculino" son construcciones culturales. Hablamos pues de funciones, de tareas a realizar, de responsabilidades para asumir y todo eso llega incluso a determinar que mujeres y hombres no tengan las mismas oportunidades de ejercer los derechos que les corresponden por el mero hecho de ser ciudadanas y ciudadanos.

El conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas que una sociedad asigna a hombres y a mujeres constituye los estereotipos de género. Éstos fijan un modelo de qué es ser hombre y qué es ser mujer que son legitimados socialmente dando una visión tópica construida y estableciendo un sistema desigual de relaciones entre ambos sexos y a la vez, cada uno de ellos con el mundo.

Este mundo de asociaciones construido se basa en el simbolismo asignando un significado para mujeres y hombres, el que aprendemos mediante la transmisión y la asimilación de la cultura, donde se dan unos procesos de percepción y categorización de las cosas, de los valores, de las ideas, etc. Así, acabamos pensando lo que nombramos cultura como una realidad y asumiendo los roles de género de acuerdo con nuestra condición biológica como mujeres y como hombres.

¹ NAROTZKY, S: *Mujer, mujeres, género. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las Ciencias Sociales*. Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 1995; MOORE, H L: *Antropología y feminismo*. Madrid, Cátedra, 1991; HARRIS, O y YOUNG, K (eds.): (1979) *Antropología y feminismo*. Barcelona, Anagrama, 1979

A partir de esta idea de simbolismo, si los componentes culturales son más básicos que los biológicos en la construcción ideológica de lo que se entiende por género ¿no es posible que se reformulen los roles masculinos y femeninos a partir de los cambios que se producen en base a las nuevas necesidades laborales, económicas, familiares en las relaciones de género y la división del trabajo?

Las mujeres, el trabajo y la familia

Las estrategias económicas dentro de los grupos domésticos tienden a estar determinadas por la ideología de género, priorizando que el hombre trabaje fuera del hogar y la mujer mayoritariamente quede al cargo de la reproducción². Pero la participación de la mujer en el mercado laboral ha ido en aumento y su valoración del trabajo puede tener significados diferentes: valor simbólico, valor instrumental valor basado en la necesidad, etc.³ Por otra parte, y de manera más objetiva, el trabajo es considerado un elemento de valoración social y es de gran importancia para la construcción de la identidad, por lo tanto, tiene sin duda unas dimensiones culturales y sociales que en las diferentes sociedades se plasman mediante conceptos diferentes.

En esta línea, teniendo en cuenta que el trabajo doméstico es realizado mayoritariamente por mujeres a la vez que desarrollan el rol trabajadoras asalariadas, se da una dificultad para conciliar estos dos ámbitos y el personal, así como para concebir las esferas de la producción y la reproducción como una dicotomía. Ante estas dificultades, los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aparecen como herramienta para tratar de conciliar la vida laboral de las mujeres con la familiar y la personal mediante una serie de medidas para eliminar las discriminaciones que se dan en los diferentes ámbitos, tal como veremos más adelante y favorecer la igualdad.

² NAROTZKY MOLLEDA, S, 1995; DALLA COSTA, M y JAMES, S: *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad*. México, Siglo XXI, 1975; COMAS D'ARGEMIR, D: *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona, Icaria, 1995

³ COMAS D'ARGEMIR, D p. 31-43 *passim*

Mi interés por la igualdad de género y la decisión por el estudio

El reconocimiento de las desigualdades se vive en lo cotidiano del trato, en la formación de las dicotomías como modelo hegemónico, en el actuar como estereotipo, en la ideología aprendida, en la desigualdad que se amaga en la inercia de lo común y que tan difícil es reconocer y no asumir. Es ahí donde más entiendo el feminismo en su marco de lucha por los derechos de las mujeres.

Las personalidades de hombres y mujeres son creadas socialmente a partir de que se han basado en la construcción de valores contradictorios y en distinciones artificiales como el sexo, siendo las relaciones entre hombres y mujeres producto de un sistema histórico, social y cultural concreto. Las desigualdades se basan en las diferencias biológicas a partir de las cuales se construyen unos atributos que adquieren una apariencia de naturalidad, dado que se fundan en una diferencia objetiva. Estas desigualdades deben tratarse desde una perspectiva histórica y materialista teniendo en cuenta que simbólicamente, en la regulación social de la división del trabajo y en la representación del carácter humano, tienen su origen en la condición biológica y se interconexionan entre los sistemas de construcción de desigualdades: económicos, políticos, culturales y el impacto de los procesos en las relaciones de género⁴.

Contextualizaré el feminismo en la toma de conciencia de la desventaja de la mujer en el trabajo, en el hogar y en la sociedad en general en relación a la (des)igualdad de trato y de oportunidades desde una perspectiva feminista de la economía política en su pretensión de trascender las dicotomías entre producción-reproducción y trabajo-no trabajo⁵, observando la actuación política que se lleva a cabo desde el marco legal, institucional y a través de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

⁴ HARRIS, O y YOUNG, K (eds.) 1979

⁵ DALLA COSTA, M y JAMES S 1975; MARTÍNEZ VEIGA, U: *Mujer, trabajo y domicilio*. Barcelona, Icaria, 1995; NAROTZKY, S Op. Cit. 23

Siguiendo esta línea de interés, durante el último curso de la licenciatura de *Antropología Social i Cultural* comencé a proyectar los estudios de campo dirigidos al ámbito del trabajo y a las relaciones de género en el contexto de inmigración y concretamente las mujeres musulmanas, proyecto que posteriormente reformulé.

Trabajo en el Parc de Salut Mar (en adelante PSMAR) desde el año 2003, donde he desarrollado tareas en el área de administración en Quirófano, Consultas Externas y Exploraciones Complementarias del Hospital del Mar. Mediante una convocatoria interna accedí a una promoción en el trabajo como Agente de Igualdad de Oportunidades para liderar la implantación del Plan de Igualdad en la organización. Expectante y entusiasta y sin una idea demasiado concreta de cómo se planteaba el desarrollo de este conjunto de medidas para alcanzar la igualdad de género, me adentré en la materia a nivel teórico mientras avanzaba con la puesta en práctica de mis nuevas tareas. Ya desde un inicio realicé una lista de cosas que me parecían incongruentes: el contexto dónde se postulaba la igualdad se cebaba en el lenguaje sexista, títulos de los artículos, la invisibilidad del femenino en las descripciones, los enunciados... Por otra parte, apenas se contemplaba sensibilizar a los hombres y su intervención para implicarlos en estos procesos y no se planteaba trabajar en base a indicadores cualitativos desde una perspectiva antropológica. Por otro lado, si bien la reducción de jornada se presentaba como una medida de conciliación, como veremos más adelante, no me parecía que lo fuera si básicamente eran sólo las mujeres quienes se acogían a esta opción. Nunca antes hubo una figura de ‘agente de igualdad de oportunidades’ en el PSMAR y se me planteaba mucho por hacer... abordar la intervención desde una perspectiva crítica, enfocada a partir de las incongruencias que el mismo plan genera a través de las acciones que se realizan y que si son beneficiosas en algunos aspectos, pueden resultar negativas en otros, lo que creí daba la posibilidad a abrir un debate.

Así, mis primeras observaciones disonantes en el contexto del plan fueron el punto de partida para reformular el proyecto inicial comenzado durante la licenciatura que si bien continúa en la línea de las relaciones de género y del trabajo lo transformé hacia las cuestiones de igualdad para comenzar este análisis. Mi nuevo cargo a ocupar me

otorgaba una privilegiada y cómoda proximidad al campo facilitándome la observación participante así como el acceso a las informantes y a los datos necesarios para llevar a cabo el análisis propuesto en la necesidad de conexionar el planteamiento y la intención de los planes de igualdad en su afán de conciliar los tiempos, con las problemáticas y necesidades de las mujeres y madres trabajadoras, el que es el objeto central de esta tesina. Cabe destacar que la conciliación es un eje muy importante para la igualdad de oportunidades dentro del plan de igualdad, ya que influye directamente en otros ámbitos como la formación, la participación en las políticas de la organización, ocupar puestos de responsabilidad y poder, la continuidad en el mercado laboral y los riesgos psicosociales, entre otros.

Por otro lado, cabe destacar que durante los años de licenciatura y de máster en antropología he adquirido un conocimiento teórico que motivado por mi interés por las cuestiones de género me ha aportado construir el marco teórico que aquí presento y que he complementado con nuevas lecturas, además, sirven las aportaciones de la participación en congresos, jornadas, sesiones de contenidos relacionados con el feminismo, el trabajo y la igualdad. Todo ello se plasma en este estudio que se complementa con las observaciones realizadas y a partir de la documentación bibliográfica, que me resultan de utilidad para conformar el marco teórico tratado. Por último, no quisiera dejar de mencionar la importancia de la experiencia cotidiana como mujer en un mundo estructurado y sesgado por una cosmovisión claramente androcentrista que me aporta el conocimiento de lo vivido en relación a todo tipo de experiencias y en mi relación con el mundo, que si bien es difícil de materializar me aporta una gran carga de significado útil para transformarlo en una construcción empirista de mi análisis. Por lo tanto, este estudio sobrepasa los márgenes de las experiencias en el PSMAR.

El trabajo en el campo, mi experiencia laboral como etnografía

El Parc de Salut MAR como escenario

La investigación toma como unidad de análisis el Parc de Salut Mar de Barcelona (antiguo Instituto Municipal de Asistencia Sanitaria). Es un consorcio que provee de servicios sanitarios públicos principalmente para el área geográfica del litoral de Barcelona, conformando un gran Parque de Salud, en el cual se concentra uno de los polos más dinámicos de conocimiento asistencial, docente y de investigación de la ciudad.

La organización se presenta con el objetivo de ofrecer un servicio integral en el ámbito de la salud para un área geográfica definida, el litoral de Barcelona, siendo un referente nacional e internacional en docencia e investigación, de esta forma, ofrece una amplia gama de servicios médicos y de unidades clínicas y funcionales.

El actual Parc de Salut MAR es la evolución del Instituto Municipal de Asistencia Sanitaria (IMAS), que se creó en el año 1983 y con él, el Ajuntament de Barcelona gestionó los dispositivos de los que disponía. Su antiguo consejo de Administración y principal órgano de gobierno, estaba representado por el 60 % del Ajuntament de Barcelona y el 40% de la Generalitat de Catalunya. El IMAS integraba los servicios municipales de asistencia sanitaria que incluía los centros de atención hospitalaria del Hospital del Mar y el Hospital de la Esperanza, el Instituto Psiquiátrico, el Centro Perecamps de Urgencias, el Centro Geriátrico y toda una serie de Centros de Asistencia Primaria (CAPs) y Centros de Orientación y Planificación Familiar (COPFs) además de centros docentes y de investigación como el Instituto Municipal de Investigación Médica (IMIM), la Unidad Docente del IMAS (en convenio con la UAB), la Escuela Universitaria de Enfermería (en convenio con la UB) y la Escuela Bonanova de Formación Profesional.

En 1992 se inicia un proyecto de complementariedad de los servicios asistenciales entre los hospitales del Parc de Salut MAR enfocado a un modelo de gestión integrado para mejorar la gestión y en general los servicios asistenciales. En enero de 2010 se crea el consorcio MAR Parc de Salut de Barcelona en sustitución del IMAS en su provisión de servicios sanitarios públicos y con un nuevo modelo jurídico de gobierno de carácter consorcial y que está representada en un 60% por la Generalitat de Catalunya y en un 40% por el Ajuntament de Barcelona. Con ello se cumplían las previsiones de la Ley General de Sanidad y en la Ley de Ordenación Sanitaria de Cataluña, dónde se establece que es el Departamento de Salud quién debe asumir las competencias en materia de sanidad en Catalunya garantizando toda la calidad asistencial sanitaria en el ámbito público y la estabilidad de los órganos de gobierno y gestión del conjunto de los centros y dispositivos asistenciales.

Los ejes de desarrollo se basan en el modelo de hospital comunitario dentro de un territorio definido, la vinculación con la asistencia primaria para garantizar la asistencia, el modelo de gestión integral y la mejora continua como metodología del trabajo.

Los centros que forman parte del PSMAR ofrecen diferentes servicios: el Hospital del Mar atiende patologías de complejidad media-alta, tiene una larga historia y tradición de servicio en la ciudad de Barcelona destacándose en medicina infecciosa y es el principal dispositivo asistencial. El Hospital de la Esperanza se ubica en el barrio de Gràcia desde 1933 y se complementa con el Hospital del Mar para mejorar la atención sanitaria global. El Centre Fòrum contempla los servicios de geriatría y psiquiatría y está en conexión con los hospitales mencionados para necesidades más complejas. El Centre Perecamps atiende las urgencias menores en el barrio del Raval y se coordina con el Hospital del Mar en caso de necesidad. El Centre Emili Mira, en el barcelonés norte, se dedica a la salud mental en los niveles de atención ambulatoria, hospitalaria y sociosanitaria. El Institut Municipal d'Investigació Mèdica (IMIM) se dedica desde hace más de 20 años a la investigación científica biomédica y las Ciencias de la Salud de alto nivel. En lo referente a la formación, forman parte del Parc el Instituto Bonanova que imparte formación profesional sanitaria, la Escuela Superior de Enfermería del Mar, centro adscrito a la UPF desde el 2005 y con más de 30 años de experiencia en

formación de enfermería. La facultad de Medicina UAB-UPF como proyecto educativo que une estas dos universidades, el Hospital del Mar, la investigación del IMIM y el Departamento de Ciencias Experimentales y de la Salud (CEXS) de la UPF. Por último, la facultad de Medicina de la UAB dedicada a la docencia completa de los cuatro últimos cursos de la licenciatura en Medicina y Cirugía y la Facultad de Estudios de Biología Humana⁶.

En relación a la plantilla, en datos de 2010 hay un total de 3.481 personas de las cuales 2.569 son mujeres y 912 hombres (equivalentes a jornada de 40 horas). Cabe destacar que la mayoría de mujeres se concentran en las categorías de Técnicos/as medio asistenciales siendo un total de 968 personas de las cuales 848 son mujeres y 120 hombres y Técnicos/as auxiliares asistenciales (grado medio) siendo 852 personas en total de las cuales 685 son mujeres y 167 hombres. Estas categorías son las que contemplan el personal de enfermería y auxiliar de enfermería, ámbitos claramente feminizados. Más adelante veremos más datos en relación a la plantilla de acuerdo con la diagnosis que se realizó en el año 2007 para obtener un estado de situación sobre el PSMAR.

Delimitación del estudio

El trabajo de campo se inicia en marzo del 2010 coincidiendo con mi promoción laboral dentro del PSMAR como agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cargo que sigo desarrollando actualmente. Por ello, aún hoy no siento haber abandonado el trabajo de observación motivo de esta tesina.

Si bien la dedicación a mi trabajo como agente de igualdad en el PSMAR es de veinte horas semanales distribuidas en jornadas de ocho horas, que se alternan semanalmente en tres y dos días (semanas de lunes, miércoles y viernes i de martes y jueves), las tareas

⁶ PARC DE SALUT MAR [en línea]. < <http://www.parcdesalutmar.cat/> /> [Consulta: 5-7 marzo 2011]

del trabajo de campo desbordan estos límites horarios. Las sesiones formativas e informativas, el máster realizado en modalidad a distancia sobre igualdad de oportunidades, entre otras actividades que explicaré más adelante son objeto de análisis en este trabajo.

El conflicto de la conciliación entre el doble trabajo y la vida personal que se incluye en el objetivo de hacer efectiva la igualdad de oportunidades mediante la implantación de los Planes de Igualdad, si bien pretendo plasmarlo en el estudio a partir de un caso particular localizado en el Parc de Salut Mar por una necesidad obvia de acotamiento, éste no puede dejar de ser considerado dentro de un sistema global ya que se relaciona en todos sus niveles en los ámbitos económico, social, cultural e histórico. Como veremos más adelante, es desde los poderes políticos estatales y dentro de un marco internacional que se ha de contemplar y que se conceptualiza este plan de medidas.

El sentido de la tarea antropológica

Como ya he mencionado anteriormente este estudio se basa en el análisis del vínculo entre los Planes de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres y más concretamente en las medidas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y las relaciones entre el trabajo doméstico y el trabajo asalariado de las mujeres y madres trabajadoras del Parc de Salut MAR. Este contexto permite los objetivos principales del estudio, por un lado el constante contacto con las informantes y la observación de sus relaciones con el doble trabajo, así como ver de forma participativa el vínculo de la transmisión de conocimientos entre los niveles macro y micro que definen el propio análisis. Por otra parte, pretendo en primer lugar teorizar y documentar sobre los procesos implicados en la definición e implantación de medidas y acciones para la conciliación y para lograr la igualdad de género a partir de la observación de la transmisión de los contenidos y prácticas y la implantación del Plan. En segundo lugar, captar la realidad en las relaciones específicas entre el ámbito doméstico y el laboral examinando los deseos y las problemáticas que se plantean para las mujeres madres trabajadoras, con la finalidad de crear un espacio de reflexión sobre

las cuestiones planteadas que permita influenciar a los poderes públicos y en general a las personas implicadas en los procesos de implantación del Plan de Igualdad, en la mejora de la consecución de la igualdad de género y más concretamente en la implantación de medidas para la conciliación.

El estudio parte de la hipótesis de que existe una relación directa entre los criterios aplicados para la definición de los conceptos de trabajo y de conciliación como herramienta para la igualdad de género y la disminución y/o reproducción de la desigualdad que se trata de eliminar mediante la implementación de acciones que se contemplan en el Plan de Igualdad, concretamente con la aplicación de medidas para la conciliación.

Para ello será necesario conocer y tener en cuenta la realidad de las mujeres entre el doble trabajo, y considerar que las relaciones entre el trabajo doméstico y el trabajo asalariado deben partir de un enfoque que trata de articular producción y reproducción. Para lograr la igualdad de género es necesario reflexionar sobre la conceptualización de trabajo desde la interrelación producción-reproducción trascendiendo la noción tradicional de trabajo limitada al ámbito de la producción de mercancías y teniendo en cuenta la estructura, los procesos y la organización del trabajo familiar y la reproducción.

En definitiva, se trata de ver qué repercusiones tienen las categorías de trabajo y conciliación a partir de los criterios utilizados para conseguir la igualdad de oportunidades y de qué forma afecta al enfoque de las medidas que se quieren aplicar para la eliminación de las desigualdades y en las prácticas que se aplican mediante los planes de igualdad.

La investigación será de carácter sincrónico y hará referencia al momento actual, teniendo en cuenta sin embargo que la dinámica investigadora remitirá hacia una mirada al pasado, pues desde el debate sobre la situación del trabajo y las relaciones de género se plantea una investigación que se pretende aporte nuevos elementos. La perspectiva histórica resultará un recurso puntual para llevarla a cabo y establecer comparativas en

relación al carácter cambiante de los procesos objeto de estudio como fenómenos sociales.

En del marco del plan de igualdad, aunque haré referencia a algunas de las acciones que se están realizando me centraré en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por estar directamente vinculada a cuestiones de gran importancia como el *techo de cristal*, es decir, la superficie invisible en el ámbito laboral que impide avanzar en las carreras de las mujeres y/o en el nivel de participación en los procesos de toma de decisiones y en el acceso a los puestos de responsabilidad y dificulta el pleno desarrollo de las mujeres.

La perspectiva etnográfica

La figura de Agente de Igualdad se ubica concretamente en el departamento de dirección de Recursos Humanos que desarrolla sus tareas para todos los centros del PSMAR desde las oficinas centrales. Mi propia experiencia a partir del liderazgo de la implantación del plan de igualdad me permite ver los procesos, limitaciones, problemáticas, incongruencias y beneficios que aquí trataré. Por otro lado, el desarrollo del trabajo de campo contempla una parte formativa que me ha facilitado analizar cómo se proyectan los planes de igualdad y a partir de qué criterios. Entre las diferentes actividades destacan la Mesa Redonda del Foro RRHH *Plans d'Igualtat* organizada por Foment de Treball Nacional; las jornadas *Els plans d'Igualtat a les empreses* a cargo de la Cambra de Comerç de Barcelona, *La Igualtat d'Oportunitats a les Empreses, Eines per millorar l'eficiència en la gestió empresarial* del organizadas por el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya; las sesiones informativas *Estrategias para la crisis: Tics i Usos del Temps en las Empresas* y *Networkig d'experiències en Nous Usos del Temps. Avaluació 2010 i recull d'expectatives 2011* a cargo de la Regidoria de Nous Usos Socials del Temps del Ajuntament de Barcelona; así como la Conferencia *La igualtat de gènere* ofrecida dentro del ciclo de debate *Crisi* celebrada el Centre de Cultura Contemporània de Barcelona (CCCCB). Por otra parte, cabe destacar a nivel formativo la realización del máster en *Agente de Igualdad de Oportunidades para la*

Mujer en su modalidad a distancia, impartido por el Instituto Europeo de Estudios Empresariales (INESEM) y del curso en modalidad e-learning organizado por el Instituto de la Mujer, *Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: Aplicación práctica en la empresa y los Recursos Humanos*. Todas ellas han sido herramientas imprescindibles para este estudio y por ende para la consecución de sus objetivos ya que me han permitido la observación y el análisis de la interacción de las instituciones que diseñan y orientan la puesta en práctica de los planes de igualdad, así como de las personas destinadas a ponerlos en práctica.

Las funciones principales que debo desarrollar como gente de igualdad de Oportunidades son, descubrir la existencia de desigualdades ignoradas, ser un referente dentro de la organización en cuanto a la igualdad de oportunidades, actuar como persona responsable de la política de igualdad y liderar el desarrollo del plan de acción, Por otro lado, coordinar y supervisar los grupos de trabajo, realizar análisis, intervención y evaluación a partir de la realidad en igualdad de oportunidades, asesorar y sensibilizar para velar por la transversalidad de género e investigar y analizar la situación y la realidad de las mujeres.

La actitud etnográfica

El trabajo de observación participante de las informantes se ha desarrollado mayoritariamente en el contexto de trabajo y a partir del tiempo compartido en el día a día durante el desarrollo de nuestras tareas, el tiempo de desayuno, las comidas, los festejos, las charlas informales y espontáneas, las entrevistas, etc. experiencias todas ellas que han conformado el trabajo de campo.

Las informantes son mis compañeras de trabajo más próximas, quienes se ubican en la oficina central de dirección de Recursos Humanos al igual que yo. El edificio está situado en la zona de la Vila Olímpica de Barcelona y a unos 25 minutos del Hospital del Mar. La planta se divide en dos zonas principales en la que nos distribuimos de manera casi estratégica pues el espacio hoy es bastante reducido para el número de

personas que allí trabajamos. La última en llegar fui yo y mi lugar en el despacho fue determinado a partir del espacio sobrante. Existen dos áreas de trabajo, ambas pertenecientes al ámbito de recursos humanos: Área de Selección y Desarrollo y Dirección de Recursos Humanos. Pero este no es el criterio que define la distribución de las posiciones del personal y los espacios de la oficina. En la gran sala más cercana a la puerta nos ubicamos 7 mujeres. Ninguna de nosotras ocupamos ningún cargo de responsabilidad. Tres de ellas pertenecen a dirección y las otras cuatro, incluida yo, a Selección y Desarrollo. En el pequeño pasillo a la izquierda están dos de los despachos que ocupan dos de las personas responsables, en primer lugar la de finanzas de RRHH y seguidamente el del adjunto a dirección de Recursos Humanos. Mas allá está la otra sala, más pequeña que la primera y que se une con un tercer despacho ocupado por la responsable de Selección y Desarrollo y del Plan de Igualdad. En la sala pequeña están distribuidos los tres hombres, que al igual que las mujeres no asumen ningún cargo de responsabilidad, dos de ellos pertenecen a dirección y un tercero de Finanzas de RRHH. Los hombres en el ámbito laboral suelen estar en los sitios más privilegiados con respecto a las mujeres⁷, y en este caso, de acuerdo con su ubicación en la planta ellos no tienen que atender las visitas, ni la mensajería, ni organizar la recogida de bolsas de materiales plásticos tan cercana a la puerta de salida, además el archivo les queda lejos, así como el almacén de material de oficina, lo que implica distanciarse de las tareas que suponen su mantenimiento.

Como ya he dicho, tres de las mujeres informantes madres y trabajadoras pertenecen a dirección de RRHH y otras dos a Selección y Desarrollo a quienes debo agradecer que hayan aceptado gustosamente participar en este trabajo. Con ellas he compartido conversaciones, preguntas y respuestas sobre sus detalles cotidianos y sobre mis dudas durante el desarrollo de mi trabajo, las charlas esporádicas que acompañan las mandarinas y las moras de la una y diez así como en los minutos de descanso para liberar la mente. Compartir con ellas mi tiempo de trabajo ha sido clave para obtener una información continuada en el tiempo sobre sus vidas cotidianas en relación al trabajo y a las cuestiones familiares.

⁷ CARRASCO, C; BORDERÍAS, C y ALEMANY, C: (Comp.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid, Icaria, 1994

Otro peso importante son las reuniones con colegas de otras organizaciones para conocer -y dar a conocer- el desarrollo del plan de igualdad. También las reuniones del grupo de trabajo como delatorias de cómo se piensa la igualdad de género y cómo actuar en la práctica. La *II Jornada per la Igualtat* que organizamos en el PSMAR, la presentación al Consejo de Dirección, las sesiones formativas e informativas que ya mencioné, los comentarios de las personas que trabajan en la organización y sus aportaciones, en fin, todo lo que ha sucedido ha sido útil y ha dado qué pensar.

Para el trabajo de campo he utilizado diversas técnicas de investigación etnográfica. Por una parte, las entrevistas formales se han realizado en la misma oficina dónde trabajamos durante la pausa para la comida, tal como las informantes decidieron. Si bien breves, pues el tiempo en el que han sido realizadas ha sido limitado, con ellas he cumplido mi objetivo sobre la información necesaria que me han aportado. Son estructuradas y se componen de 17 preguntas abiertas sobre la organización del trabajo doméstico, el trabajo asalariado (7); el tiempo para la vida familiar, laboral y personal y la corresponsabilidad (2); opinión sobre el plan de igualdad para las medidas de conciliación (2); percepciones sobre ideales y problemáticas (4) y actitudes respecto al doble trabajo (2).

Cabe destacar que una vez lanzada cada una de las preguntas no he exigido la respuesta directa de una manera estricta pues creo interesante valorar la asociación libre de las informantes a partir de las preguntas, ver de qué manera y hacia dónde dirigen sus respuestas, si bien, he improvisado algunas preguntas para la aclaración y matización de las cuestiones previstas al considerarlo necesario para la información. A estas entrevistas se suman las charlas y preguntas informales.

Si bien la entrevista es una herramienta imprescindible para el trabajo de campo, considero la observación participante como técnica esencial para captar la realidad cotidiana de forma espontánea. En este ámbito he utilizado en los diferentes contextos objeto de estudio diversas herramientas para obtener información como las conversaciones informales, el debate, las sesiones de grupo en las que la opinión y la

reflexión en materia de igualdad me ha aportado una visión muy real de cómo es vivida la necesidad de la conciliación y de la igualdad en general.

Cabe destacar el caso de la II Jornada per la Igualtat sobre *Crisi i Igualtat de Gènere*, celebrada el 17 de marzo del 2011 en la sala Josep Marulll del Hospital del Mar que organizamos por parte del grupo de trabajo del Plan. En un principio la jornada se estructuró en dos partes: en primer lugar la presentación de las acciones realizadas en el plan de igualdad y en segundo lugar la conferencia *Crisi, una oportunitat per a la igualtat?* a cargo de la conferenciante invitada. Pero debido a un imprevisto, dicha conferenciante no pudo asistir a la jornada. Así, se me encomendó por parte del director de Recursos Humanos plantear un nuevo enfoque basado en la técnica de grupo focal que estructuré en tres ideas sobre las tecnologías de la información y la comunicación como estrategia de la crisis (TIC), la igualdad de género como beneficio para toda la sociedad y la igualdad como causa para salir de la crisis. Estas ideas fueron presentadas por una de las componentes del grupo de trabajo. Posteriormente se generó un debate sobre estos y otros temas en materia de igualdad entre las 35 personas asistentes, todas ellas pertenecientes a los diversos dispositivos sanitarios del Parc de Salut MAR.

Todo este trabajo se complementa con las fichas de datos de las informantes dónde se contemplan los datos personales básicos, la situación familiar, ocupación, formación y la situación con respecto a los trabajos, así como las notas de campo realizadas en todo momento.

En relación a la comunicación, quiero destacar la importancia del lenguaje no verbal que he tenido en cuenta para captar la información en toda su esencia y que complementa el discurso hablado -a veces contradictorio- a la vez que hago uso de él con el objetivo de crear una situación lo más cómoda y agradable posible. La cultura es comunicación en todas sus formas, es lenguaje en sus diferentes tipos y es simbolización, de gran importancia para la interpretación de las conductas⁸.

⁸ HALL, E T. *El lenguaje silencioso*. Madrid, Alianza, 1989

Planteamiento teórico del problema

A partir de los siguientes planteamientos teóricos pretendo enmarcar la problemática que supone entender de una manera determinada la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y su vínculo con las oportunidades. En base a estas conceptualizaciones se definen las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras que se implantarán mediante los planes de igualdad. Así, en el debate teórico vs. el análisis de la implementación práctica examinaré posteriormente su impacto entre el doble trabajo.

Fundamento teórico de la igualdad entre mujeres y hombres

Desde la crítica feminista se analizan las relaciones de género considerando éste como un principio estructural de todas las sociedades humanas. Este es uno de los objetivos de este estudio en la medida en que pretende aproximar la importancia de dichas relaciones a la conceptualización de categorías como trabajo e igualdad en relación a la aplicación de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Así, el marco teórico de la antropología feminista resulta útil para argumentar las incoherencias conceptuales y analíticas del proceso aquí tratado.

Ser mujer tiene un significado que viene determinado por la cultura y por la historia, así, el género es una realidad social que siempre debe enmarcarse en un contexto determinado y sus relaciones son esenciales para analizar las relaciones históricas y de clase. Todo análisis debe partir de la correcta percepción de las relaciones de género en la estructuración de las sociedades humanas, su historia, ideología, sistema económico y organización política, cualquier acto para el beneficio social no puede prescindir de ello.⁹ Si los hombres y mujeres son fruto de relaciones sociales, cambiar éstas supondría modificar ambas categorías. Las diferencias entre ambos se presentan conceptualizados como un conjunto de pares opuestos que implican nociones contrarias, estas

⁹ MOORE, H L, 1991

contracciones culturales permiten comprender las asociaciones simbólicas de las categorías de “hombres” y “mujeres”.

El concepto de género y las repercusiones sociales en la igualdad de oportunidades

El enfoque teórico de género plantea una construcción social y cultural que se articula a partir de definiciones normativas de lo ‘masculino’ y lo ‘femenino’. Desde la antropología se analizan estas relaciones de género y los roles estereotipados como un hecho cultural construido ideológicamente a partir de las diferencias biológicas mediante las cuales se atribuyen cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres asignadas en función de su sexo biológico. En base a estos constructos culturales se atribuyen funciones, tareas a realizar, responsabilidades para asumir llegando todo ello a determinar que mujeres y hombres asuman identidades subjetivas y relaciones de poder. Esto implica que no tengan las mismas oportunidades de ejercer los derechos que les corresponden por el mero hecho de ser ciudadanas y ciudadanos por igual. La construcción de esta ideología es sostenida y reproducida por las instituciones normalizando esta diferenciación que en absoluto es natural y que además es de carácter cambiante y dinámico¹⁰.

El conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas que una sociedad asigna a hombres y a mujeres, constituye lo que se denominan estereotipos de género, estos fijan un modelo de qué es ser hombre y qué es ser mujer que son legitimados socialmente dando una visión tópica y estableciendo un sistema desigual de relaciones entre ambos sexos y a la vez cada cual de ellos con el mundo. La cultura se inscribe en el cuerpo situando la identidad definida por el sistema social, asumiendo el cuerpo y la mente el sexo impuesto en el proceso de socialización y asignando a los géneros estilos corporales ideales, dando lugar a una construcción de género sesgada por la ideología

¹⁰ Ídem

patriarcal¹¹. Pero del mismo modo, ¿no es a través de la representación simbólica como se puede crear una alternativa en oposición a la realidad cultural, siendo ésta primordial en los procesos y dinámicas de cambio social?

El tema de género es una problemática central en este análisis que invita a cuestionar las categorías que estamos tratando y que se implica en el proceso de implantación de medidas para la eliminación de la desigualdad. Incluso la misma categoría de género es susceptible de cuestionarse, pero no trataré este aspecto en el presente estudio.

El trabajo. Paradigmas, conceptos, categorías y valores

El concepto tradicional de trabajo se ha referido a las dimensiones de ‘actividad’ en su significado de la relación de las personas con respecto a lo que desarrollan: ocupadas, activas, estudiantes, retiradas, etc. ‘Empleo’, a lo que se refieren las formas de acceso al mercado de trabajo: paro, precariedad, etc. mientras que ‘trabajo’ hace referencia a los sectores de actividad, cualificaciones, salarios, relaciones sociolaborales, etc. Todas ellas son diversas aunque están interrelacionadas y hacen referencia únicamente al trabajo de producción asalariada¹².

Mientras que ciertos tipos de trabajo son considerados dentro del ámbito del mercado otros se relegan a la esfera de la infraeconomía, donde de incluye el sistema doméstico. Martínez¹³ destaca la gran importancia de estas actividades económicas aunque en absoluto se consideren trabajo, entre las que cabe destacar algunas actividades femeninas como las tareas domésticas, de organización familiar y de cuidado. Explica que la manualidad, el carácter extradomiciliario y la ajenidad son los criterios que se aplican para definir lo que es trabajo quedando fuera de este concepto las actividades realizadas dentro del propio domicilio. El autor reconoce que el factor

¹¹ BUXÓ I REY, M^a J: *Juego de luces y espejos: identidad y tragedia en el ritual taurino*, en: *Revista de Estudios Taurinos*. Sevilla, 2003

¹² COROMINAS, A y otros: *Organització del temps de treball, competitivitat i qualitat de vida*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona, 2009

¹³ MARTÍNEZ VEIGA, U *Op. Cit.* 25

(extra)domiciliario es el elemento central para esta categorización mientras que la existencia o no del salario queda relegado a un segundo plano. Desde mi punto de vista, ambas condiciones son de la misma envergadura y deben cumplirse paralelamente para considerar una actividad como trabajo, es decir, se han de imbricar ambas cuestiones para ello, siendo indisociables. En esta línea, me parece interesante mencionar aquí las interpretaciones de Dalla Costa¹⁴ en sus planteamientos sobre el trabajo asalariado en relación a la lógica capitalista, la cual es mediante el salario que define lo que es o no producción. Esta idea la retomaré con más detalle en páginas posteriores.

El doble trabajo, también denominado doble jornada o doble presencia, es la condición a la que se ven sometidas las mujeres al asumir el trabajo productivo remunerado y estructurado en un horario laboral y el trabajo doméstico, familiar y de cuidado de hijos, hijas u otras personas dependientes¹⁵ que no es mayoritariamente compartido por los hombres. El incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral no ha sido proporcional a la incorporación de los hombres al trabajo de la esfera doméstica y de atención a personas dependientes. Esta situación provoca un problema de sobrecarga de trabajo y por tanto de calidad de vida de las mujeres en su proceder entre el doble trabajo viéndose sometidas a situaciones de estrés para cumplir las exigencias laborales y a muchas horas de trabajo lo supone un riesgo para la salud. Otras implicaciones son acceder a empleos a tiempo parcial para poder responsabilizarse con las tareas familiares, buscar ayuda de familiares, normalmente mujeres y en especial las madres para el cuidado de hijas e hijos, renunciar al propio tiempo y espacio personal así como tener menos motivación por el crecimiento en el ámbito profesional por no renunciar a las obligaciones familiares.

¹⁴ DALLA COSTA, M Y JAMES, S 1975

¹⁵ CARRASCO, C; BORDERÍAS, C y ALEMANY, C 1994

Mujeres, trabajo familiar y trabajo asalariado

Con el presente estudio trato de analizar la situación de las mujeres en tanto que mujeres, madres y trabajadoras en relación a la igualdad de oportunidades con los hombres. En referencia al trabajo asalariado se plantean dos paradigmas, el de mercado dual y de la segmentación y el del Debate sobre el Trabajo Doméstico, fuertemente marcado por el marxismo, en su consideración de que las mujeres y su trabajo doméstico obedecen a la ‘lógica del capital’. En la teoría del mercado dual las mujeres, entre otras categorías, forman el grueso del segmento secundario del mercado, lo que equivaldría al ‘ejército de reserva de Marx’, lo que indica que la ocupación femenina es proporcional a la demanda de trabajo no cualificado, o bien en relación a los procesos de descualificación de algunas categorías profesionales o como mano de obra sustitutiva. Ello induce a la idea de que las mujeres se adaptan mal a las exigencias del trabajo productivo desprendiendo una imagen de debilidad por estar mayoritariamente inmersas en la familia, un trabajo considerado poco racional y no productivo. Por otro lado, esto supone que el discurso de la emancipación va ligado a la incorporación al mercado de trabajo y a una identidad vinculada al modelo profesional masculino¹⁶.

A finales de los años 70 aparece una nueva tendencia en el ámbito de la investigación sobre el trabajo femenino que se aparta de los paradigmas clásicos tomando como referencia de la reflexión la especificidad y la subjetividad del trabajo de las mujeres, aportando una imagen de su trabajo más compleja y rica, así como el planteamiento sobre el carácter productivo, o no, de dicho trabajo. Se rompen así los parámetros del trabajo industrial y aparecen nuevas conceptualizaciones como “gestión mental”, “Charge mental”, “trabajo del cuidado”, “patchwork”, “trabajo de servicio”, “modo de producción femenina”, “carácter social femenino”, etc. Esta nueva perspectiva revela la gran variedad y heterogeneidad de conocimientos, capacidades y cualificaciones desarrolladas en el trabajo doméstico, humanizándolo y construyendo una racionalidad y una lógica propia y diferente a la del trabajo doméstico. Se pone en evidencia la

¹⁶ BODERÍAS, C: “Identità femminile e ricomposizione del lavoro” en *Strategie della libertà. Storie e teorie del lavoro femminile*. Roma, Manifestolibri, 2000

centralidad de este tipo de trabajo en el seno de las grandes transformaciones estructurales de la sociedad: el desarrollo de la sociedad, la modernización, la industrialización, creación del Estado de Bienestar, etc. El nuevo concepto de trabajo familiar, revela como progresivamente se va extendiendo más allá del trabajo doméstico articulándose entre el estrato social, los servicios y la familia, en lo referente a la reproducción humana y el funcionamiento social global¹⁷.

Este nuevo discurso científico aparece como una tendencia que hace que las diferencias en los itinerarios femenino-masculino, la segregación de categorías, etc., fueran consideradas discriminatorias en la valoración de las experiencias femeninas. Aparecen así nuevas conceptualizaciones como la distinción entre cualificación formal e informal, el concepto de trabajo del cuidado, economía del don, trabajo generalizado, tiempo distintamente trabajado, ambivalencia-ambigüedad que permiten restituir nuevos valores femeninos. Por otro lado algunas capacidades femeninas tradicionales como la sociabilidad, empatía, la gestión del estrés, la flexibilidad, la adaptabilidad, etc. han estado transferidas al mundo de la producción de una manera destacada al sector servicios¹⁸.

El trabajo doméstico y del cuidado reflejaba una imagen negativa y desvalorizada por considerarse arcaico e improductivo. En un inicio los estudios pertenecientes al movimiento de las ciencias domésticas en Estados Unidos en los años veinte, así como el los estudios marxistas, no resultaron en su intento de valorizarlo pues ambos fueron creados a partir del análisis del trabajo asalariado masculino¹⁹.

Para entender por qué algunas actividades son más valoradas que otras existe un reconocimiento como valor social atribuido al trabajo o un tipo particular de trabajo. Éste no es sólo las actividades que desarrollan las personas sino que se incluyen las condiciones en que éstas se realizan y su valor social en un contexto cultural determinado. Las ideologías tradicionales sobre género influyen en la aparente invisibilidad del trabajo doméstico y del cuidado de las mujeres a partir de la división

¹⁷ Ídem

¹⁸ Ídem

¹⁹ Ídem

sexual de trabajo con el que contribuyen a la economía doméstica en términos de trabajo no remunerado²⁰.

Offe²¹ plantea la hipótesis de que en las sociedades modernas la definición social a partir del hecho del trabajo ha disminuido. El autor considera que si el trabajo -a nivel individual y colectivo- representa hoy una categoría menos central en el ámbito social, ello pone en duda que éste actúe como eje principal a partir del cual se desarrollan otros aspectos de la sociedad como el familiar, cultural, político y moral contrariamente a la importancia que el trabajo representó anteriormente y que sirvió de base para sustentar las teorías sociológicas clásicas de Marx, Weber y Durkheim. Cabe destacar que esta teoría contrasta con la de Polanyi²² en su explicación sobre lo que representa la mano de obra en un proceso en el que ésta se transforma en mercancía para mantener las dinámicas de producción. Para este autor, la organización del trabajo cambia junto con la organización del sistema de mercado designando las formas de vida de la gente común, lo que implica a su vez un cambio en la sociedad misma en la medida en que se convierte en un accesorio del sistema económico.

Según Gregorio²³ hay un consenso sobre la existencia de dos estructuras claras que hacen referencia al sistema de género: la división del trabajo y el poder. Así, las estrategias económicas dentro de los grupos domésticos tienden a estar determinadas por la ideología de género, priorizando que el hombre trabaje fuera del hogar y la mujer quede al cargo de la reproducción. En un contexto de crisis económica, sin embargo, la praxis contradice las prescripciones ideológicas, sobre todo entre los hogares más pobres, participando entonces hombres y mujeres en las estrategias económicas fuera del hogar. Ante esta contradicción, las ideologías tienden a invisibilizar la aportación económica de las mujeres. Podríamos decir que la esfera del trabajo continúa siendo primordial en las vidas de las personas y en las sociedades modernas y por lo tanto,

²⁰ MOORE, H L 1991

²¹ OFFE, C: "¿Es el trabajo una categoría sociológica clave?" en *La sociedad del trabajo*. Madrid, Alianza Universidad, 1992

²² POLANYI, K: "El mercado autorregulado y las mercancías ficticias" en *La gran transformación*. México, FCE, 2007

²³ GREGORIO GIL, C: *La migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*. Madrid, Narcea, 1998

resulta una categoría central que estructura y determina las experiencias humanas siendo influyente en los contextos culturales, políticos y en las interpretaciones colectivas.

Las mujeres son una figura esencial en la economía informal, particularmente en la relación entre el trabajo que desarrollan en el ámbito doméstico y en el mercado laboral, combinándose así las formas de economía formal e informal. Capecchi, en la afirmación de que existe una sola economía considera que ambas formas, la formal y la informal, están vinculadas y se desarrollan de una forma proporcional, aunque en unos procesos que asumen características diversas y se concretan en diferentes direcciones²⁴.

Strathern (*apoud* MOORE Henrietta L)²⁵ apunta que el desprestigio de las labores domésticas es una noción occidental, no universal dentro de la esfera doméstica ni de las mujeres pues las construcciones sobre género van ligadas a los conceptos de sujeto, persona y autonomía, lo que implica tener en cuenta las nociones de elección, estrategia, valor moral, y mérito social para su análisis ya que se relacionan con la forma de actuar de las personas como protagonistas sociales.

La productividad como criterio del espacio doméstico

Desde la antropología se plantea la necesidad de que las relaciones de género sean objeto de estudio teniendo en cuenta que en estas relaciones se vinculan normas, poder, ideología y construcciones sociales, discursos, significados e interpretaciones así como identidades que modelan incluso la construcción del individuo como concepto y como sujeto social en base al sexo biológico. Considerar la relación de lo doméstico y de lo público entendida como una dicotomía que es definida a partir de un constructo cultural, lleva implícita la naturalización de la reproducción y así, la identidad de género, que a su vez determina la división sexual del trabajo. Desde otra perspectiva, la reproducción social es entendida como la reproducción de las condiciones de producción en su

²⁴ CAPECCHI, V: "Economía informal y desarrollo de la especialización flexible", en *La otra economía*. Valencia, Alfons el Magnànim, 1998

²⁵ MOORE, H L 1991

totalidad considerando que ambos aspectos forman parte de un mismo proceso de interrelación en el marco de la reproducción social e incluyendo nuevas identidades de género en el marco social y cultural. En esta línea, el concepto de reproducción biológica puede ser entendido como las prácticas de reproducción humanas que se incluyen dentro del proceso de producción como reproducción de la fuerza de trabajo y que es realizada mayoritariamente por las mujeres²⁶.

La división del trabajo en el hogar está ligada a la que se desarrolla fuera de éste así como a las condiciones en las que las mujeres acceden a al mercado laboral. Pero la participación de las mujeres en esta esfera es compleja y variable y por tanto no existe una única explicación para definir la relación entre trabajo en el mercado laboral y la división sexual del trabajo doméstico. En este sentido la organización de las tareas familiares y las ideologías de género son primordiales para determinar la entrada de la mujer en el mercado laboral.

De acuerdo con las teorías de Polanyi²⁷ sobre la lógica de mercado la que mano de obra, al igual que la tierra y el dinero, actúan como mercancías debido a que se organizan dentro del mercado siendo tres elementos esenciales para la industria y por tanto para el sistema económico. Por otro lado el autor destaca que es una consideración ficticia, pues ninguno de estos elementos se produce en realidad para su venta, pero sin ellos el mercado no podría funcionar. Así, en dicha construcción ideológica se basa el principio organizador de las sociedades capitalistas, donde la mano de obra mantiene las dinámicas de producción. Para Collier y Rosaldo (*apud* MOORE, Henrietta L)²⁸ No se pueden entender los procesos productivos y políticos si no es junto con las percepciones culturales que se experimentan en esos procesos y las ideas sobre género surgen en el contexto de las condiciones en las que se encuentran hombres y mujeres social y económicamente en la medida en que ambos respetan los estereotipos al plantear sus intereses en ambos contextos. En estos procesos se implican cuestiones psicológicas y de realidad material que tienden a reproducir y consolidar las condiciones sociales y económicas dentro de las cuales se generan. Así, la división sexual del trabajo no

²⁶ NAROTZKY, S 1995

²⁷ POLANYI, K *Op. Cit.* 123

²⁸ MOORE, H L 1991

equitativa tiene implicaciones diferenciales en cuanto a la remuneración, las condiciones de trabajo, y la dificultad de oportunidades profesionales. Aparecen además otros fenómenos como el trabajo mal remunerado, trabajo a tiempo parcial y el trabajo a domicilio atrapados entre las esferas de producción y reproducción como formas de explotación capitalista que reproducen prácticas discriminatorias. Cabe destacar que los procesos mediante los cuáles se construyen las categorías de género van ligados a los que producen las desigualdades en este contexto, por tanto, se relacionan las categorías culturales y las relaciones sociales de forma dialéctica con el fin de comprender los procesos que generan las diferencias y la identidad de género²⁹.

En relación a la segmentación del actual mercado laboral, la distribución de mujeres y hombres ofrece concentraciones de unas y otros en diferentes sectores. Esta segregación está ligada muy a menudo a los estereotipos que pueden influenciar en el futuro profesional. Existen sectores en los que prima la presencia masculina entre los que destacan la dirección de empresas o el sector industrial. Por otra parte, algunas actividades laborales están tradicionalmente feminizadas y dichos ámbitos suelen ser menos valorados y peor pagados que los que son ocupados mayoritariamente por hombres³⁰.

Producción, reproducción y desigualdad

Los trabajos domésticos y del cuidado implican una cantidad de producción necesaria a nivel social, pero si la sociedad se basa en la producción de mercancías no se considera trabajo en realidad al quedar fuera de la esfera de mercado y del comercio³¹. Así el trabajo que desarrollan mayoritariamente las mujeres en el ámbito familiar produce valores de uso en el ámbito familiar quedando relegado de la producción de mercancías en su carácter precapitalista, preindustrial y por tanto privado por no tener el valor de cambio que encuentra el sentido monetario de la economía. En esta línea, la igualdad

²⁹ NAROTZKY, N 1995

³⁰ BORDERÍAS, C 2000

³¹ MARTÍNEZ VEIGA, U *Op. Cit.* 26

entre mujeres y hombres no es posible al estar parcialmente excluida del trabajo productivo a nivel social y restringida en mayor parte al trabajo doméstico y privado, teniendo en cuenta que las mujeres dedican su trabajo doméstico a producir la fuerza de trabajo en forma de mercancía como fundamental y básica que es la propia fuerza de trabajo³².

Para alcanzar la igualdad social, los trabajos de mujeres y hombres deben ser del mismo tipo en base a la producción de valores de uso sociales. Para ello la producción, el consumo y el cuidado deben considerarse en una misma esfera³³, en la medida en que todo ello se estructura en el contexto familiar y por tanto forman un mismo proceso en la explotación de unos recursos. En cambio en la sociedad actual la división sexual de trabajo está ligada a ámbitos separados, uno donde se realizan las funciones reproductoras y de socialización, al que son vinculadas mayoritariamente las mujeres y otro donde se desarrollan las actividades de producción donde imperan los hombres. El concepto de reproducción construido implica la separación de los conceptos entre el nivel económico del modo de producción, como el proceso de trabajo que se realiza en la relación capital-trabajo, y el resto de niveles que se implican para producir esa relación. De esta forma, algunos trabajos se definen como reproductivos mientras que mantienen la fuerza de trabajo, como sucede en el trabajo doméstico y familiar. El trabajo de la procreación de la mujer en su relación con la cuestión biológica hace que se considere ‘natural’, así como el de la crianza. Es ese proceso de construcción que al naturalizarlo no es considerado trabajo como tal, no es ‘trabajo de verdad’, mientras que el trabajo de los hombres está inserto en la esfera de la producción de mercancía que tiene un valor en dinero con el que por tanto, su actividad se relaciona directamente con el trabajo.

Todas estas consideraciones son importantes para comprender las cuestiones en relación al trabajo que aquí trataré y en cómo ideológicamente éste se conceptualiza para aplicar medidas para hacer efectiva la igualdad de oportunidades.

³² DALLA COSTA, M Y JAMES, S 1975; Martínez p. 11-93; Narotzky, 1995

³³ NAROTZKY MOLLEDA, S *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*. Valencia Alfons el Magnànim, 1998

Tal como apunta Narotzky³⁴ respecto a la construcción de diferencias y desigualdades *Las diferencias sociales son productos históricos que distintos grupos sociales configuran al relacionarse para acceder a todo aquello que consideran recursos necesarios*, siendo el género una de esos productos históricos que crea la diferencia y que en su interrelación con otras formas de creación de diferencia, construye ese sistema de desigualdades en el marco social.

El androcentrismo se define como la valoración masculina por encima de la femenina en todos los aspectos: económicos, lenguaje, trabajo, capacidades, etc. En él se basan las estructuras sociales y culturales argumentadas en las teorías biológicas que se traducen en la dominación y el control como algo natural de la reproducción y sexualidad de la mujer³⁵. A partir de estas premisas los roles entre mujeres y hombres se convierten en relaciones creadoras de valor y relaciones de poder en la medida en que se homogenizan a una categoría masculina. Por esta razón es importante observar las construcciones de género que se producen y reproducen en forma de desigualdad en la sociedad³⁶. Por otro lado es interesante considerar las aportaciones de Rodríguez³⁷ al afirmar que las condiciones que existen en el mercado de empleo se caracterizan de manera importante en términos de género y determinan la organización del trabajo que se desarrolla en los hogares, destacando que la división tradicional de roles respecto a las responsabilidades domésticas impiden o dificultan la incorporación plena de las mujeres en el mercado laboral, mientras que las precarias condiciones y las bajas remuneraciones incentivan la permanencia de las mujeres en los hogares.

Narotzky³⁸, considera que el trabajo doméstico es trabajo productivo, siendo necesario articular las formas de producción y reproducción desde una perspectiva de análisis económico. Para entender cómo se producen y reproducen determinadas relaciones sociales de producción en los diferentes contextos históricos, es imprescindible tener en cuenta una serie de procesos como las relaciones de poder dentro del ámbito doméstico,

³⁴ NAROTZKY, S *Mujer, mujeres, género... Op. Cit.* 36

³⁵ STOLCKE, V: “¿Es el sexo para el género como la raza para la etnicidad?” en *Mientras Tanto*, nº 48, 1992

³⁶ NAROTZKY, S *Op. Cit.* 23

³⁷ RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina “Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones” *Trigésima octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe*. Mar de Plata, Argentina. 7 y 8 de septiembre, 2005

³⁸ NAROTZKY, S 1995

la construcción de ciertas relaciones de género en la sociedad, así como la relevancia de las ideologías familiares en referencia a establecer determinadas relaciones laborales. En la realidad social y cultural, es a partir de las diferencias del que denominamos género que se construye la desigualdad. Para la autora, los espacios de producción y consumo son interpretados y organizados ideológica y materialmente, y vinculados al mismo tiempo con las diferencias de género. Así el género sirve para construir determinadas relaciones de producción y reconstruirse a partir de éstas. La producción de personas como valor social es indisociable de las relaciones materiales y simbólicas de la sociedad a la que pertenecen, donde se insertan las relaciones de género dentro del sistema capitalista. El trabajo doméstico de las mujeres incluyendo su trabajo biológico embarazo, parto y lactancia es trabajo concreto, no es una mercancía y su uso produce un valor de cambio: la fuerza de trabajo definiéndose así como productivo.

Cabría destacar la propuesta de Caillé³⁹ sobre la existencia de dos espacios en el contexto social en la medida en que se pueden relacionar con las formas de economía mencionadas anteriormente. Por un lado, el concepto de socialidad secundaria se refiere al sistema social y el significado funcional de las personas dentro de éste con respecto al Estado, el mercado y la objetividad científica, donde encajaría la lógica de la economía de mercado. En segundo lugar, la socialidad primaria representa el grupo familiar y las relaciones individuales personalizadas a partir de las cuales se desarrollan las formas de economía basadas en los vínculos sociales y la reciprocidad. En su crítica al utilitarismo, el autor piensa que el mercado se ha de poner al servicio de la generosidad de las personas y al pluralismo entre ciudadanos, es decir, éste se debería subordinar a ambos sistemas de socialidad, secundaria y primaria.

Todas estas reflexiones desvelan la importancia de un análisis económico que incluya el ámbito de la producción y el de la reproducción de una forma articulada.

Por otro lado, considerar el trabajo de las mujeres en y a domicilio resulta de gran importancia desde una perspectiva de economía y trabajo. En relación a lo que

³⁹ CAILLÉ, A: "Salir de la economía" en *Cuadernos de Trabajo Social*, nº 9, 1996

representa el trabajo doméstico en la economía, en su análisis, Martínez⁴⁰ considera lo que denomina orden doméstico como un fenómeno muy importante a nivel cuantitativo, destacando que muy a menudo estas actividades se consideran como 'no trabajo', quedando dentro de la esfera de la vida material o de la infraeconomía. El trabajo doméstico por su carácter no salarial, además de doméstico, hace que éste sea insignificante como trabajo real al no tener valor monetario, resultando un trabajo basado en el afecto con lo que ello supone implícitamente, ya que el trabajo del cuidado en la vida cotidiana por parte de las mujeres ha venido ocupando una posición social subordinada en relación al estatus social de los hombres y al trabajo remunerado.

Todos estos planteamientos sugieren que el proceso entre el doble trabajo que desarrollan mayoritariamente las mujeres adquiere cierto carácter de marginalidad si se vincula al razonamiento de segmentos de población 'sobrante' dentro de un sistema de sociedad industrial que subsiste inserta en un sistema económico que no ha sido capaz de integrar funcionalmente a su esquema de producción, quedando en el límite de los procesos económicos y políticos formales y oficiales. Lomnitz⁴¹ hace una distinción entre pobreza y marginalidad considerando que si la pobreza es una categoría que se define en base a una situación de escasos ingresos, la marginalidad es definida estructuralmente por la ausencia de un rol económico articulado con el sistema de producción industrial. En este sentido, el concepto de marginalidad es de carácter estructural, y el de pobreza es cuantitativo. Para la autora, la causa de la marginalización se halla en el proceso de desarrollo industrial.

Capitalismo y patriarcado

El trabajo de las mujeres se rige por una estructura patriarcal que antecede a la sociedad capitalista. En base a las teorías marxistas la explotación que se da en las relaciones de producción se reflejan en todas las instituciones sociales incluyendo la familia, dónde

⁴⁰ MARTÍNEZ VEIGA, U *Op. Cit.* 13

⁴¹ LOMNITZ, L. A: *Cómo sobreviven los marginados*. México, Siglo XXI, 1975

previamente a la sociedad de clases la mujer ocupaba ya una relación subordinada que se relaciona con la influencia del capitalismo en la familia. Ésta condiciona y actúa como una unidad de consumo y de reserva de trabajo actuando como una unidad de producción social⁴².

En la lógica del capital, para crear el trabajo excedente para la acumulación a partir de la mano de obra, se trata de reducir ésta y aumentar su cantidad de trabajo para obtenerlo más barato. Mediante los salarios, la persona trabajadora vende su capacidad de trabajo. Esta relación asalariada permite que la capacidad para trabajar se convierta en una mercancía que se pueda vender y que tal como denomina Marx es la fuerza de trabajo, por lo tanto la capacidad de trabajo que aportan los seres humanos y que se consume en los procesos de producción. Desde este punto de vista, todo lo que implica la producción y la reproducción básicas de la fuerza de trabajo, es decir, el embarazo, la crianza, la alimentación, la educación, etc. es mayoritariamente el trabajo de las mujeres.⁴³ Siguiendo en esta línea cabe decir que esta esfera de trabajo está inserta en la organización capitalista y es otra parte de la explotación de la que se nutre como trabajo excedente no asalariado, produciendo la mujer mayoritariamente la fuerza de trabajo como mercancía en este proceso.

Otra perspectiva que también es mencionada por algunas autoras⁴⁴ es que, contrariamente, al tratarse de conceptos referidos específicamente a la producción de mercancías y al proceso de creación de valor, el trabajo doméstico como individual y privatizado y no sujeto a la ley del valor queda al margen de la teoría del modo de producción capitalista.

En la medida en que en los procesos de desarrollo de la lógica capitalista los hombres aparecen como los trabajadores asalariados por excelencia, se crea una brecha entre estos y el resto de personas trabajadoras sin salario, que al no ser directamente partícipes en la producción social al mismo nivel no son consideradas igualmente capaces y sí menos productivas en el desarrollo de las tareas en el ámbito propio de la

⁴² DALLA COSTA, M Y JAMES, S *Op. Cit. Passim*

⁴³ Ídem; NAROTZKY, S *Op. Cit. Passim*; CARRASCO, C; BORDERÍAS, C y ALEMANY, C: *Op. Cit. Passim*

⁴⁴ Ídem

producción. El capital domina y se desarrolla mediante el salario fundamentándose en la persona trabajadora asalariada y su explotación. Así, a partir del salario se ha organizado una explotación aún más efectiva de quienes no trabajan de forma asalariada y que en referencia al trabajo familiar de las mujeres se define más bien como un servicio personal al margen del capital, hecho que invisibiliza la producción social⁴⁵.

Por lo tanto, desde una perspectiva económica que considera que las familias se desarrollan en base a una actividad de producción de bienes domésticos donde se implican todas las personas que la componen, cabe destacar aquí la importancia del trabajo en el ámbito familiar. Las mujeres desarrollan la mayor parte de tareas domésticas y del cuidado sin salario, y es en este ámbito donde se acogen los/as componentes de la familia con el objetivo recibir ayuda y protección en los períodos de necesidad, siendo el pilar de la organización capitalista del trabajo⁴⁶.

La división sexual del trabajo se modifica y replantea de acuerdo a los cambios sociales y económicos de manera constante⁴⁷ por ello es interesante ver la modificación de las relaciones de género a partir de las contradicciones que aparecen en los procesos desiguales de la transformación capitalista.

Las relaciones entre el doble trabajo

La familia es la unidad social más importante dónde como ya hemos dicho anteriormente se atribuyen relaciones de poder entre mujeres y hombres. Por otro lado, existe un orden jerárquico que prioriza el ámbito público al privado que implica una dominación masculina universalizada. En los roles que desarrollan las mujeres a partir del trabajo doméstico y del trabajado asalariado surge un conflicto para conciliar estos dos ámbitos, al que se añade también el personal. De la misma forma, se da una dificultad para separar la producción y la reproducción mientras que se tiende a negar

⁴⁵ DALLA COSTA, M y JAMES, S, 1975

⁴⁶ Ídem

⁴⁷ MOORE, H L, 1991

por parte de las mujeres identificarse únicamente con uno de los dos trabajos. No resulta fácil aceptar elegir entre la esfera familiar y la laboral y por lo tanto no se vive como una dicotomía, sino como resultante de unas relaciones de reciprocidad entre ambos ámbitos y un “doble trabajo” en la exigencia de una articulación simultánea de las actividades en las dos esferas⁴⁸.

Los factores sociales, ideológicos y las condiciones del mercado laboral se imbrican y se plasman en las diferentes actitudes de las mujeres en los ámbitos doméstico y laboral. Bertaux-Wiame, Borderías y Pesce⁴⁹ tratan la cuestión de la identidad a partir de los procesos que se dan entre la reproducción y la producción en base a una complementariedad entre los contextos trabajo y familia. Destacan que se da una dificultad para separar la producción y la reproducción, pues existe una negación por parte de las mujeres para identificarse únicamente por el trabajo productivo. Existe un elemento común que es expresado por un alto grado de ambigüedad que se manifiesta en sus prácticas desarrolladas en ambas esferas sin aceptar elegir entre una u otra, por lo tanto no se trata de una dicotomía entre ambas. Así estas autoras utilizan el concepto de “doble trabajo” con el objetivo de captar las relaciones específicas de la reciprocidad entre los ámbitos doméstico y laboral, y por considerar además que cada una de estas relaciones se ve afectada por todas las demás y por la exigencia de una articulación simultánea de las actividades en las dos esferas. Las relaciones que se dan en el doble trabajo hacen una especificidad de la condición femenina. En estas dinámicas el discurso de imágenes sobre el trabajo se da a nivel práctico y de conciencia, por lo que las prácticas laborales femeninas resultan elementos mediadores y significativos en los procesos de construcción y deconstrucción conceptual. Así en dichas dinámicas las relaciones cambian y se redefinen en función del curso de vida y los diversos factores y acontecimientos que se suceden, lo que a su vez, varía entre las mujeres dependiendo de sus propias experiencias.

⁴⁸ BERTAUX-WIAME, I; BORDERÍAS, C y PESCE, A: “Trabajo e identidad femenina: una comparación internacional sobre la producción de las trayectorias sociales de las mujeres en España, Francia e Italia” en *Sociología del trabajo. El trabajo a través de la mujer*, 3, 1988, pág. 71-90

⁴⁹ Ídem

En ocasiones, la identificación con el trabajo se hace en función de un salario y por la oposición a permanecer en el ámbito doméstico -lugar donde la identidad es vivida a través de los otros-, por lo tanto, el trabajo no supone en este caso ni el desarrollo de una profesión ni el desarrollo creativo. De este modo, la relación contradictoria con el empleo no parte de una prioridad del ámbito doméstico sino de unas duras condiciones laborales y de los conflictos generados por el doble trabajo que resulta de dos experiencias fallidas que son rechazadas a nivel identitario. En la resistencia a identificarse con el trabajo asalariado y en la negativa a limitarse en las tareas del trabajo doméstico se expresa la ambigüedad de vivir la relación entre ambas esferas. Se expresa el rechazo a la dicotomía y la fragmentación social que impone la separación de sexos entre producción y reproducción, lo que produce un debate conflictivo para la construcción de identidad de las mujeres. En la ambigüedad reside entonces la respuesta que obliga a elegir, que es la de no elegir. Por una parte, la elección se produce en la práctica ante situaciones concretas y en respuesta a presiones circunstanciales. En cambio, en la representación se rechaza la elección de un sólo ámbito, el doméstico o el laboral, y puede ser vivida como una libertad dialéctica que se plasma en las prácticas⁵⁰.

El cuidado y el valor del afecto

Si bien la economía del cuidado se define a partir de conceptos como bienes y servicios, actividades, relaciones y valores en relación a las necesidades básicas e importantes para la existencia y para la reproducción, en el contexto que aquí tratamos en su sentido de economía implica tener en cuenta también los aspectos que se generan o contribuyen a generar en este espacio un valor económico basándose en la relación existente entre la forma en que se organiza el cuidado de las personas en una sociedad y el funcionamiento económico y que se relaciona directamente con el concepto de reproducción de la fuerza de trabajo. El proceso cultural y social de segregación de las mujeres a las tareas del cuidado está directamente relacionado con la separación de las esferas de la producción y la reproducción y por tanto la mayor exclusión de éstas del

⁵⁰ BERTAUX-WIAME, I; BORDERIAS, C y PESCE, A *Op. Cit.* 90

mercado de trabajo. En esta idea de domesticidad, aparecen dos características, por un lado la norma de la persona trabajadora ideal que está ocupada a tiempo completo y que dedica poco a las tareas del hogar y descuidado y en segundo lugar, el sistema de provisión de los servicios el cuidado que marginaliza a quienes desarrollan esta tarea⁵¹.

Razavi⁵² destaca que para superar el androcentrismo tan arraigado en los sistemas ideológicos, sociales, culturales y de protección social en la consecución de una ciudadanía igualitaria e incluyente, deben existir para el cuidado unos derechos equivalentes a los de empleo. Por otra parte, destaca que lo ideal es que la sociedad reconozca y valore la importancia que tiene el cuidado sin reforzar sus tareas como algo que únicamente las mujeres pueden y deben hacer, debido a los conflictos que ello genera como la precariedad económica y la exclusión del ámbito público de estas mujeres.

Narotzky⁵³ destaca la importancia de las relaciones personales basadas en los sentimientos de pertinencia, fidelidad, amistad y amor que se desarrollan en una comunidad, relaciones que se imbrican en las formas de estructurar los procesos productivos, considerándolas ‘un modelo alternativo de desarrollo económico’. Este modelo se basa en la reciprocidad. A partir de ésta se crea un sistema donde la transferencia de bienes y servicios se lleva a cabo sobre la base de unos vínculos sociales que nada tienen que ver con el mercado, respondiendo más bien a una lógica moral. A su vez, en los procesos de reciprocidad se consolidan o se transforman las relaciones sociales dando lugar a unos conceptos que difieren de los de la economía informal pero tienen la misma estructura de producción en la medida en que las personas implicadas no se vinculan mediante contratos laborales. Así, los procesos sociales se imbrican con los económicos dando lugar al ‘capital social’ desarrollándose una dialéctica donde se adquirieren otros valores que no son racionales y van más allá

⁵¹ RODRÍGUEZ, C. *Op. Cit* 7

⁵² RAZAVI, S : “The political and social economy of care in a development context” en *Gender and Development*, Paper 3, 2007

⁵³ NAROTZKY MOLLEDA, S: “El afecto y el trabajo: la nueva economía, entre la reciprocidad y el capital social” en *Archipiélago*, nº 48, 2001

de los puramente económicos. En estos términos, Martínez⁵⁴ considera que se tiende a tratar el trabajo doméstico un sentido moral más bien que económico.

En las relaciones que se dan dentro del ámbito doméstico se implican bienes y servicios pero también sentimientos, como el orgullo, el afecto, la gratificación, etc. estas relaciones difieren de la lógica y funcionamiento del mercado, ya que lo esencial es establecer y afianzar los vínculos interpersonales que forman parte de la compleja estrategia de reproducción para mejorar las condiciones de vida del grupo familiar y fomentar su cohesión⁵⁵.

Tal como apunta Narotzky⁵⁶, en un contexto de carácter material se implican en el cuidado el trabajo y la ideología a partir de una expresión afectiva que no debe ser en absoluto desvalorizada. En el sistema de producción dentro del grupo familiar se insertan las relaciones sociales, emotivas y afectivas cuyo valor moral no se debe desvirtuar.

El tiempo como valor social y la calidad de vida

La organización del tiempo

La organización del tiempo a nivel social es un elemento muy importante tanto para la productividad como para la vida de las personas. En relación a los horarios de las diferentes actividades que se pueden desarrollar a nivel social como conjuntos de normas, ya sea de decisiones individuales o colectivas, todos ellos condicionan las actividades sociales, personales y laborales.

⁵⁴ MARTÍNEZ VEIGA, U *Op. Cit.* 29

⁵⁵ CARRASCO, C; BORDERÍAS, C y ALEMANY, C: *Op. Cit. Passim*

⁵⁶ NAROTZKY MOLLEDA, Susana (1991) "La renta del afecto: ideología y reproducción social en el cuidado de los viejos" en, PRAT, J; MARTÍNEZ, U; CONTRERAS, J y MORENO, I. (Coords.) *Antropología de los pueblos de España*. Madrid: Taurus

La organización del tiempo de trabajo es fundamental para la organización del tiempo social. Éste se basa en determinar la cantidad y la distribución temporal del tiempo de trabajo y las tareas que las personas trabajadoras deben llevar a cabo en cada momento marcado por un conjunto de condiciones para que finalmente se optimice en relación a unos indicadores de cualidad que se valora por parte de la empresa. Una de las problemáticas actuales sobre la organización del tiempo de trabajo es encontrar el equilibrio entre la adaptación de la capacidad a la demanda para mejorar la productividad y la calidad de vida de las personas que trabajan.

A partir de los cambios en la estructura familiar y los hábitos personales y familiares, aparecen dificultades en la coordinación de las actividades laborales y personales de la que surge la necesidad de flexibilizar los horarios. Éstas, si bien no comportan ventajas para las entidades ocupadoras tampoco suponen un inconveniente, por ello implantar dicha flexibilidad puede aumentar la satisfacción de la plantilla así como atraer y retener el talento de las personas trabajadoras cualificadas. La situación ideal consiste en disponer de la capacidad productiva que se ajuste en cada momento a la demanda dentro de su ciclo.

La flexibilidad se puede definir como la facilidad de adaptarse a los cambios de una forma rápida y económica. Esto implica contemplar diferentes tipos de medidas flexibles adecuadas los cambios y a los sistemas productivos. Menciono aquí que el concepto de flexibilidad del trabajo perteneciente al ámbito de la teoría económica, se define como la adecuación del volumen de trabajo a las necesidades de la producción con la posibilidad de contratar y despedir las personas trabajadoras con un mínimo de regulaciones legales. Pero más bien nos basaremos en la flexibilidad referida a los cambios en el volumen de la demanda que se puede obtener con modalidades flexibles de organización de tiempo de trabajo, como puede ser la anualización de la jornada, etc. adaptando la capacidad productiva a la demanda sin variaciones en la plantilla en el intervalo que depende de las características del sistema de organización flexible del tiempo de trabajo. Desde una perspectiva de las personas, la flexibilidad deseada es la

denominada flexibilidad activa del tiempo de trabajo⁵⁷, en la que las personas trabajan a tiempo concreto por período pero con un horario no determinado por la institución. Por otra parte, la flexibilidad pasiva es la que en la distribución del tiempo de trabajo es decidida por la empresa de acuerdo con sus necesidades y para ser aceptada, la flexibilidad ha de estar regulada y se ha de negociar y pactar. Algunas modalidades son las horas extras, o las bolsas de horas.

Algunas de las modalidades más comunes son las modalidades de horario rígido, por ejemplo el número de horas de trabajo es el mismo cada día y se puede modificar con el uso de las horas extra retribuidas. El teletrabajo es una forma flexible que se basa en desarrollar el trabajo sin la presencia de las personas en la institución de trabajo, normalmente durante una parte importante de la jornada siendo necesario para ello un equipamiento electrónico de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). En España no existe una regulación específica del teletrabajo si bien se contempla en el Estatuto de los Trabajadores como trabajo a domicilio. Se necesita el conocimiento de las TIC y reduce gastos y el absentismo laboral con el aumento de la consecuente productividad. Por otro lado flexibiliza la jornada, reduce los desplazamientos y permite la gestión autónoma del tiempo. Como inconvenientes cabe destacar que resta el contacto personal y la resolución de problemas no es inmediata por parte de la empresa.

En la modalidad de la jornada anualizada, las horas de la contratación anual pueden distribuirse de forma irregular a lo largo del tiempo de acuerdo con las necesidades productivas mientras que el salario es constante y uniforme. Se compensa a las personas trabajadoras para evitar sobrecargarlas teniendo en cuenta algunas condiciones al organizar el trabajo, las más habituales son la reducción del número total anual de horas de trabajo y el incremento de los días de vacaciones y aumento de sueldo. Para ello, las negociaciones son largas y difíciles y se necesita buena cooperación. En España, la jornada no puede superar las 40 horas de trabajo efectivo en cómputo anual y se puede establecer la distribución irregular a lo largo del año. Así si la conciliación de la vida

⁵⁷ COROMINAS, A *Op. Cit.* 18

laboral, familiar y personal en ocasiones se verá beneficiada, en otros casos será perjudicial, ello dependerá de manera importante en cómo se negocien las condiciones.

Las bolsas de horas de trabajo, también denominadas sistemas de bolsas de horas se pueden considerar como una generalización de la jornada anualizada, considerando un límite que ha de ser necesariamente anual. Es un sistema individual y cada persona tiene una cuenta propia. Así, si en el período determinado se trabaja un número de horas superior éstas se abonan en la cuenta mientras que si se trabaja menos la diferencia se resta del saldo de la misma. El saldo ha de ser positivo (la institución debe horas) o negativo (la persona debe horas) durante cada periodo. En este caso las horas extras se combinan de forma que a partir de un cierto número se retribuyen como tales. Las ventajas e inconvenientes son las mismas que las de la jornada anualizada, a diferencia de que en el año el número de horas no está preestablecido y es posible que no todos los años se trabajen las mismas horas⁵⁸.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal hace referencia a la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo familiar y el doméstico, así como la vida personal, que a menudo se olvida tener en cuenta. Esta problemática no es un tema privado ni es propia únicamente de las mujeres, sino que por el contrario es un problema que implica la totalidad de la sociedad, de hombres y de mujeres. Por ello es que debe tratarse de dar una respuesta desde este contexto, donde se ven implicados los diferentes agentes como las Administraciones Públicas, quienes deben proporcionar servicios públicos de apoyo y fomentar a su vez la iniciativa privada en relación a los servicios de ayuda y la creación de nuevas infraestructuras que faciliten la conciliación. También son las empresas y los sindicatos quienes deben investigar y adoptar nuevas formas de organización del trabajo que permitan a mujeres y hombres hacer compatibles las esferas laboral, familiar y personal para mejorar la calidad de vida. A ello se añaden

⁵⁸ COROMINES, A *Op. Cit.* 20

los planes de igualdad a partir de la Ley Orgánica 3/2007 para hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Por otro lado tanto los hombres como las mujeres deben avanzar en el reparto de tareas domésticas, familiares y de cuidado mediante un cambio de ideología asumiendo todas las responsabilidades del grupo familiar⁵⁹.

Desde la Unión europea se impulsan políticas de conciliación. Estas pueden obedecer a intereses económicos del sistema productivo, a intereses demográficos o a intereses políticos de cohesión social, entre otros, si bien, hoy son consideradas herramientas que pueden facilitar una mejor articulación de la vida familiar y laboral. Estas políticas tienen dos valores importantes, en primer lugar tratan la problemática interdependiente entre el trabajo remunerado y el doméstico familiar haciendo más visible la relación entre la esfera pública y privada y el valor social del trabajo del cuidado. Por otro lado deben permitir revalorar y reubicar las políticas de soporte a las familias como herramienta política para el bienestar junto con las políticas sociales y laborales.

Se consideran como políticas de conciliación natalistas aquellas que están basadas únicamente en las prestaciones económicas directas por motivo de tener a cargo hijas o hijos, representando un papel protector de los roles tradicionales de hombres y mujeres. Por otro lado, las políticas familiares de segunda generación, tratan de dar respuesta a un modelo de unidad familiar considerando la participación en el mercado laboral tanto de hombres como mujeres y teniendo en cuenta las familias monoparentales. Proponen aumentar las prestaciones públicas en lo referente a servicios de cuidado de proximidad, es decir, que permitan pasar de tiempo laboral a tiempo de cuidado, tales como las guarderías, espacios familiares, centros de día, servicios a domicilio, etc. y por otro lado el aumento y la mejora de los permisos laborales para el cuidado parental o de la dependencia. A ello hay que añadir los cambios en la organización de las jornadas laborales en los centros de trabajo para que las políticas de conciliación sean eficaces e incrementen el bienestar de las personas y la igualdad entre hombres y mujeres⁶⁰.

⁵⁹ MINISTERIO DE IGUALDAD *Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en la empresa y los RRHH*, (3ª Edición) curso de la Escuela Virtual de Igualdad cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE). Madrid: Instituto de la Mujer. 2007.

⁶⁰ BRULLER, 2010; CARRASCO, C; BORDERÍAS, C y ALEMANY, C 1994

Pero estas políticas se han de dirigir a todas las personas, hombres y mujeres deben contemplar la sostenibilidad del bienestar en general sin limitarse únicamente al ámbito familiar contemplando como he dicho nuevas organizaciones del tiempo.

En la consideración de que el horario laboral es el eje de planificación de las ciudades, otra propuesta de modificación para la utilización del tiempo es la racionalización de los horarios del trabajo remunerado, propuesta que representa la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios, desde donde se proponen medidas para reformar los tiempos laborales en España argumentando que las actuales jornadas y horarios laborales son poco racionales, pues exigen muchas horas de presencialismo en los lugares de trabajo y en proporción se obtiene una baja productividad.

Cabe destacar que no repartir las tareas en el hogar y en el cuidado de las hijas e hijo obliga mayoritariamente a las mujeres a decidir uno de los dos trabajos o bien combinar ambos. Ello puede implicar buscar empleos a tiempo parcial para poder continuar haciéndose cargo de las responsabilidades familiares, o bien recurrir a familiares cercanos, -normalmente las madres- para el cuidado de hijas/os prescindiendo de su tiempo libre y del espacio para sí mismas debido a la sobrecarga de trabajo. Por todo ello, tienden a estar menos motivadas en su promoción profesional por falta de tiempo y por su dedicación a los cuidados familiares.⁶¹ Así, un reparto de responsabilidades equitativo en este contexto fomenta la igualdad entre mujeres y hombres, facilitando las oportunidades en la participación de la esfera pública: social, política y laboral.

Corresponsabilidad

La corresponsabilidad, también denominada el reparto de responsabilidades se define como *“la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud*

⁶¹ MINISTERIO DE IGUALDAD, 2007

física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos”⁶².

Si bien es cierto que los hombres se van incorporando poco a poco a las tareas del hogar y del cuidado, en la mayoría de los casos -como veremos más adelante al analizar la realidad de las mujeres entrevistadas- no se adopta una actitud de corresponsabilidad, sino que se trata más bien de una postura de ayuda en apoyo a las tareas de las mujeres en la asunción más o menos implícita de que el trabajo que se genera en la estructura familiar ha de recaer sobre ellas, quienes han de dedicar su tiempo a estas responsabilidades. Este desequilibrio causa desigualdad en los usos del tiempo entre ambos sexos, lo que puede repercutir en la salud física, psíquica y la calidad de vida por el exceso de trabajo y por la presión.

Así, repartir las responsabilidades relacionadas con el hogar y la familia es compartir las actividades del cuidado, entendido como la acción de hacerse cargo del cuidado de las personas dependientes así como de su organización y gestión, ya sea física como mental o afectiva, la educación y el afecto de todas las personas que componen la familia, lo que contribuye a mejorar la calidad de vida de todas ellas, equilibrando la sociedad y potenciando la igualdad. Ello requiere un compromiso personal y social con respecto al ámbito familiar y para lograrlo, es imprescindible el reparto del tiempo de una forma equitativa que debe ser asumido por todas las personas de la familia por igual en responsabilidades domésticas y reproductivas: cuidado de las personas dependientes, educación, afecto, apoyo, resolución de conflictos, entre otros.

Por tanto, es necesario un cambio de mentalidad de mujeres y hombres y una implicación directa de los hombres, ya que sin su participación no existe reparto equitativo de responsabilidades y tareas.

Una nueva concepción del cuidado y de la responsabilización del trabajo familiar se basa en la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres, así como entre

⁶² Ídem

instituciones sociales. Pero el efecto de la transición histórica y cultural hace que se continúen estableciendo las prioridades subjetivas de una ética orientada al trabajo remunerado el que implica poder social y económico para los hombres y priorizando por otro lado el tiempo de cuidado en el ámbito privado a las mujeres desde una ética orientada al trabajo de cuidado. Ello genera una confrontación actualmente en la que tanto mujeres como hombres aportan ingresos económicos a sus familias. Esto conlleva la precariedad laboral de muchas mujeres y una franja de abuelas y abuelos que se ven en la obligación de cuidar de nietos y nietas fruto de una situación de presión. Evidentemente en ello influye la cuestión de clase y de las condiciones económicas pudiendo mercantilizar o no a terceras personas para el cuidado⁶³.

Más adelante, veremos cómo se plantean las medidas para conciliar estas tres esferas en la Ley Orgánica para la efectiva igualdad y la intervención en estos ámbitos.

El bienestar en las sociedades occidentales

En las sociedades occidentales el bienestar supone la provisión de los servicios y prestaciones por las políticas públicas del Estado, así como la adquisición de los servicios privados por parte del mercado, de servicios y prestaciones a nivel no lucrativo por parte del tercer sector y del voluntariado y del cuidado no remunerado que ofrecen las personas, sobre todo las mujeres, a través de las familias.

Cuatro son los modelos básicos de regímenes de bienestar El liberal basado en el mercado y en la adquisición privada de servicios; el del Estado con una función asistencial; el socialdemócrata de carácter universalista con más peso en los servicios públicos proveídos por el estado y derechos de ciudadanía; el conservador-corporativo, en el cuidado de la familia tradicional y el modelo mediterráneo, con poco soporte del Estado para las familias que cubren el cuidado en la vida diaria. El modelo mediterráneo

⁶³ BRULLET, C: *Temps, cura i ciutadania. Corresponsabilitats privades i públiques*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona, 2010

es donde se sitúan Catalunya y España y es denominado también familiarista o asistencialista, pues desde las familias, mayoritariamente mujeres, se asumen los costes del cuidado necesario para mantener la salud y el bienestar de las personas, así, las mujeres reciben menos prestaciones sociales, mientras la Administración Pública apoya mayoritariamente a la población en situación de necesidad extrema, por todo ello, existe una crítica por el excesivo peso que recae sobre la familia en esta provisión de bienestar⁶⁴.

El empoderamiento

En la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing en 1995 se acuñó el término empoderamiento, referido a los procesos de participación, la toma de decisiones y acceso al poder de las mujeres, considerando que por parte de la sociedad y de los gobiernos se deben eliminar los obstáculos que impidan la plena igualdad. El empoderamiento queda referido a los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación como herramientas fundamentales para el desarrollo de las mujeres en la sociedad y para potenciar la participación en igualdad a nivel económico, político y en la toma de decisiones en general. Además conlleva la toma de conciencia del poder individual y colectivo para la propia dignidad de las mujeres como personas.

Por una parte, el aspecto personal implica saber con claridad lo que se quiere así como proyectar los propios objetivos y en coherencia proporcionando bienestar. Esta situación significa tener la libertad de tomar las propias decisiones sin culpabilidad disfrutando de una vida propia en coherencia con la persona. En segundo lugar, el aspecto colectivo se refiere a trabajar colectivamente y cooperativamente para lograr objetivos sociales, políticos y económicos, mediante el asociacionismo, el apoyo y la confianza para el cambio⁶⁵.

⁶⁴ BRULLET, C *Op. Cit.* 56

⁶⁵ LEÓN, M (Comp.): *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Santafé de Bogotá, Tercer Mundo, 1997

El concepto de empoderamiento significa el incremento de las capacidades, la autoestima, la educación los derechos, el control a los recursos fundamentales, la información, etc. para el propio desarrollo, lejos de la idea de ejercer la dominación sobre otras personas. Ello implica la toma de conciencia sobre la subordinación, el aumento de confianza, la organización autónoma sobre la propia vida y desarrollo así como la movilización para identificar los intereses de las mujeres para transformar las relaciones, estructuras e instituciones que reproducen la subordinación en la limitación de los recursos materiales, intelectuales y las resistencias ideológicas que reproducen creencias, valores, actitudes y comportamientos en detrimento de la igualdad.⁶⁶ En la línea de deconstruir el rol de ama de casa, Dalla Costa destaca encontrar un lugar como protagonistas en la lucha mediante una mayor subversividad, que exige tiempo libre y el trabajo socialmente productivo en el ámbito doméstico, que les otorga una nueva identidad , es decir, un nuevo grado de poder social⁶⁷.

Para definir el desarrollo como proceso para obtener y mantener los beneficios es necesario que se imbriquen los conceptos de igualdad de género y de empoderamiento, éste último como medio para superar los obstáculos para la igualdad de la mujer, considerando en este proceso cinco niveles de igualdad: control, participación concientización, acceso y bienestar que se encuentran en una relación dinámica y que es denominado como marco conceptual de igualdad y empoderamiento de las mujeres⁶⁸.

Pero León hace una observación que me parece muy importante destacar aquí y que retomaré en las páginas posteriores para su reflexión y es que el poder no se da únicamente en la toma de decisiones sino que además existe también en lo que queda suprimido, en lo que no se tiene en cuenta en la decisión ni en lo que se negocia, y por lo tanto se da en la capacidad de decidir sobre qué se decide. Por otra parte, destaca que el empoderamiento de las mujeres libera y empodera a los hombres a nivel material e ideológico, ya que al compartir responsabilidades y nuevas experiencias emocionales ello libera los estereotipos de género.

⁶⁶ *Ibid* p. 78

⁶⁷ DALLA COSTA y JAMES, 1975

⁶⁸ LEÓN, M (Comp.), 1997

Las mujeres como recurso desatendido, la igualdad como valor de mercado. Estado de la cuestión

A partir de estos planteamientos y de los datos estadísticos que detallo a continuación⁶⁹, se pone de manifiesto el abandono de la actividad en el mercado laboral de las mujeres. Todo ello conlleva la necesidad de observación, análisis y reflexión sobre si realmente existen medidas de conciliación suficientes y efectivas para la vida, familiar, personal y laboral.

Cabe replantearse además cuestiones de si los salarios percibidos por las mujeres son suficientes, pues de lo contrario ello comporta la posibilidad de que el trabajo asalariado no les resulte rentable si se ha de hacer frente a los gastos de guardería o de cuidado de hijos e hijas por parte de terceras personas y también si las políticas públicas responden a estas necesidades. Estos datos resultan de interés para observar cómo todo esto influye en el abandono parcial o total del trabajo asalariado por parte de las mujeres.

⁶⁹ ESTADÍSTICAS INSTITUTO DE LA MUJER.
http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678206&language=null&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Estadisticas

Permisos por cuidado de personas dependientes en España

EXCEDENCIAS* POR CUIDADO DE HIJAS/OS

	Total	%Madres
2000	8.339	96,02
2001	10.163	96,43
2002	12.694	96,16
2003	13.879	96,38
2004	16.963	96,34
2005	18.942	95,23
2006	20.225	95,33
2007	32.983	94,06
2008	28.724	94,40
2009	33.942	95,90

* Vigentes en diciembre

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES.

	2007	2008
Ambos sexos	640	539
% Mujeres	82,34	66,05

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

DIFERENCIAS EN EL USO DEL TIEMPO

		2006	2001	1996	1993
Ambos sexos	TOTAL	26 h 21'	28 h 44'	28 h 11'	27 h 11'
	Necesidades personales	10 h 30'	10 h 34'	10 h 40'	10 h 21'
	Trabajo doméstico	4 h 12'	5 h 18'	5 h 25'	5 h 20'
	Estudio	0 h 29'	0 h 37'	0 h 22'	0 h 44'
	Trabajo remunerado	3 h 28'	2 h 39'	2 h 15'	2 h 9'
	Tiempo Libre	7 h 42'	9 h 37'	9h 30'	8 h 37'
Mujeres	TOTAL	26 h 34'	29 h 34'	28 h 40'	27 h 43'
	Necesidades personales	10 h 27'	10 h 34'	10 h 35'	10 h 8'
	Trabajo doméstico	5 h 59'	7 h 22'	7 h 35'	7 h 58'
	Estudio	0 h 31'	0 h 29'	0 h 18'	0 h 37'
	Trabajo remunerado	2 h 31'	1 h 52'	1 h 23'	1 h 1'
	Tiempo Libre	7 h 7'	9 h 17'	8 h 47'	8 h 0'
Hombres	TOTAL	26 h 8'	27 h 55'	27 h 49'	26 h 35'
	Necesidades personales	10 h 33'	10 h 34'	10 h 52'	10 h 35'
	Trabajo doméstico	2 h 20'	3 h 10'	3 h 5'	2 h 30'
	Estudio	0 h 28'	0 h 44'	0 h 26'	0 h 52'
	Trabajo remunerado	4 h 28'	3 h 28'	3 h 10'	3 h 22'
	Tiempo Libre	8 h 19'	9 h 59'	10 h 15'	9 h 16'

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre "Usos del tiempo", Instituto de la Mujer.

NOTA: Los datos expresan la media diaria de tiempo utilizada para cada una de las variables resultando un tiempo superior a 24 horas debido a que se pueden solapar las actividades.

TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO REMUNERADO, SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD

		2006	2001	1996	1993
Ambos sexos	TOTAL	3 h 28'	2 h 39'	2 h 15'	2 h 9'
	Traslado al lugar de trabajo	0 h 12'	0 h 12'	0 h 8'	0 h 14'
	Viajes de trabajo	0 h 6'	0 h 10'	0 h 9'	0 h 10'
	Trabajo en ocupación más importante	3 h 8'	2 h 14'	1 h 56'	1 h 41'
	Trabajo en ocupación diferente a la más importante	0 h 3'	0 h 4'	0 h 3'	0 h 4'
Mujeres	TOTAL	2 h 31'	1 h 52'	1 h 23'	1 h 1'
	Traslado al lugar de trabajo	0 h 8'	0 h 9'	0 h 5'	0 h 11'
	Viajes de trabajo	0 h 2'	0 h 5'	0 h 4'	0 h 4'
	Trabajo en ocupación más importante	2 h 18'	1 h 34'	1 h 13'	0 h 46'
	Trabajo en ocupación diferente a la más importante	0 h 3'	0 h 4'	0 h 2'	0 h 1'
Hombres	TOTAL	4 h 28'	3 h 28'	3 h 10'	3 h 22'
	Traslado al lugar de trabajo	0 h 15'	0 h 15'	0 h 10'	0 h 17'
	Viajes de trabajo	0 h 11'	0 h 14'	0 h 14'	0 h 16'
	Trabajo en ocupación más importante	3 h 59'	2 h 55'	2 h 41'	2 h 42'
	Trabajo en ocupación diferente a la más importante	0 h 3'	0 h 3'	0 h 4'	0 h 7'

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre "Usos del tiempo", Instituto de la Mujer.

NOTA: Los datos expresan la media diaria de tiempo utilizada para cada una de las variables resultando un tiempo superior a 24 horas debido a que se pueden solapar las actividades.

**TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO DOMÉSTICO,
SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD**

		2006	2001	1996	1993
Ambos sexos	TOTAL	4 h 12'	5 h 18'	5 h 25'	5 h 20'
	Trabajo de la casa	2 h 10'	2 h 23'	2 h 34'	2 h 42'
	Mantenimiento	0h 24'	0h 41'	0 h 38'	0 h 35'
	Cuidado de la familia	0h 57'	1 h 22'	1 h 17'	1 h 14'
	Compras	0 h 32'	0 h 40'	0 h 39'	0 h 35'
	Servicios	0 h 9'	0 h 13'	0 h 17'	0 h 14'

Mujeres	TOTAL	5 h 58'	7 h 22'	7 h 35'	7 h 58'
	Trabajo de la casa	3 h 35'	3 h 58'	4 h 24'	4 h 46'
	Mantenimiento	0 h 19'	0 h 27'	0 h 28'	0 h 29'
	Cuidado de la familia	1 h 14'	1 h 51'	1 h 40'	1 h 42'
	Compras	0 h 41'	0 h 53'	0 h 50'	0 h 47'
	Servicios	0 h 9'	0 h 13'	0 h 14'	0 h 17'

Hombres	TOTAL	2 h 20'	3 h 10'	3 h 5'	2 h 30'
	Trabajo de la casa	0 h 41'	0 h 44'	0 h 37'	0 h 28'
	Mantenimiento	0 h 29'	0 h 55'	0 h 49'	0 h 43'
	Cuidado de la familia	0 h 38'	0 h 51'	0 h 53'	0 h 43'
	Compras	0 h 23'	0 h 26'	0 h 26'	0 h 21'
	Servicios	0 h 9'	0 h 14'	0 h 20'	0 h 16'

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre "Usos del tiempo". Instituto de la mujer.

NOTA: Los datos expresan la media diaria de tiempo utilizada para cada una de las variables resultando un tiempo superior a 24 horas debido a que se pueden solapar las actividades.

**TIEMPO DEDICADO AL OCIO,
SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD**

		2006	2001	1996	1993
Ambos sexos	TOTAL	7 h 42'	9 h 37'	9 h 30'	8 h 37'
	Deportes	0 h 13'	0 h 14'	0 h 13'	0 h 9'
	Entretenimiento	5 h 14'	6 h 14'	6 h 9'	5 h 37'
	Relaciones sociales	1 h 36'	2 h 22'	2 h 17'	2 h 4'
	Lectura no profesional ni de estudios	0 h 38'	0 h 39'	0 h 37'	0 h 40'
	Viajes de placer y turismo	0 h 2'	0h 9'	0 h 13'	0 h 7'
Mujeres	TOTAL	7 h 77'	9 h 17'	8 h 47'	8 h 0'
	Deportes	0 h 10'	0 h 9'	0 h 7'	0 h 6'
	Entretenimiento	4 h 52'	6 h 4'	5 h 47'	5 h 19'
	Relaciones sociales	1 h 28'	2 h 16'	2 h 8'	1 h 52'
	Lectura no profesional ni de estudios	0 h 36'	0 h 36'	0 h 33'	0 h 35'
	Viajes de placer y turismo	0 h 2'	0 h 11'	0 h 13'	0 h 8'
Hombres	TOTAL	8 h 31'	9 h 59'	10 h 15'	9 h 27'
	Deportes	0 h 16'	0 h 19'	0 h 20'	0 h 13'
	Entretenimiento	5 h 36'	6 h 23'	6 h 33'	5 h 56'
	Relaciones sociales	1 h 44'	2 h 28'	2 h 28'	2 h 17'
	Lectura no profesional ni de estudios	0 h 40'	0 h 42'	0 h 42'	0 h 45'
	Viajes de placer y turismo	0 h 2'	0 h 7'	0 h 13'	0 h 6'

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre "Usos del tiempo", Instituto de la Mujer. NOTA: Los datos expresan la media diaria de tiempo utilizada para cada una de las variables resultando un tiempo superior a 24 horas debido a que se pueden solapar las actividades

Puestos de responsabilidad en España

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

		2007	2008	2009
Ambos sexos	Total Personas en la Alta Dirección	560	602	577
	Presidencia Ejecutiva	28	29	36
	Vicepresidencia Ejecutiva	14	16	12
	Consejero Delegado	25	26	16
	Secretaría General/Secretaria Técnica	22	20	23
	Miembros de la alta dirección	471	511	490
% Mujeres	Total Personas en la Alta Dirección	4,29	5,81	6,59
	Presidencia Ejecutiva	3,57	3,45	2,78
	Vicepresidencia Ejecutiva	0,00	0,00	0,00
	Consejero Delegado	0,00	0,00	0,00
	Secretaría General/Secretaria Técnica	4,55	10,00	8,70
	Miembros de la alta dirección	4,67	6,26	7,14

Fuente: CNMV. Datos extraídos de los Informes sobre Gobierno Corporativo

PARTICIPACIÓN EN ALTOS CARGOS DEL BANCO DE ESPAÑA

		2011	2008	2007	2006	2004
Ambos sexos	Gobernador/a	1	1	1	1	1
	Subgobernador/a	1	1	1	1	1
	Consejeros/as	9	8	8	6	7
% Mujeres	Gobernadora	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Subgobernadora	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Consejeras	44,44	25,00	25,00	0,00	14,29

FUENTE: Elaboración propia a partir de Datos del Fichero de Altos Cargos, F.I.C.E.S.A.

Datos - abril de 2011

ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN

		2011 ⁽³⁾	2009	2008	2007	2006 ⁽²⁾	2004	2002	2001	2000	1999	1996	1995
Ambos sexos	TOTAL	356	409	404	371	554	368	347	354	345	305	332	326
	MINISTRAS/OS ⁽¹⁾	15	18	18	16	18	16	16	16	16	14	14	15
	SECRETARÍAS DE ESTADO	31	32	32	25	31	25	27	26	26	24	25	20
	SUBSECRETARÍAS**	50	75	73	73	77	72	68	69	66	61	57	22
	DIRECCIONES GENERALES***	197	235	236	219	428	227	209	214	209	205	235	269
	ACSR*	63	49	45	38	0	28	27	28	27			
% Mujeres	TOTAL	28,93	28,61	28,47	25,88	20,94	22,28	16,14	16,38	15,65	12,13	10,54	14,42
	MINISTRAS	46,67	50,00	50,00	43,75	50,00	50,00	18,75	18,75	18,75	14,29	28,57	20,00
	SECRETARÍAS DE ESTADO	22,58	25,00	31,25	20,00	22,58	12,00	3,70	3,85	3,85	4,17	0,00	25,00
	SUBSECRETARÍAS**	28,00	26,67	28,77	26,03	24,68	22,22	22,06	18,84	19,70	8,20	7,02	9,09
	DIRECCIONES GENERALES***	30,96	29,36	27,97	26,48	18,93	23,35	15,79	16,36	16,75	14,15	11,49	13,75
	ACSR*	22,22	22,45	20,00	18,42	0,00	7,14	14,81	21,43	7,41			

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el Ministerio de las Administraciones Públicas (hasta 2007) y el Ministerio de la Presidencia (hasta 2009).

(1) En los datos proporcionados por el Ministerio de las Administraciones Públicas existen dos cargos con rango de Ministro, uno en el Ministerio de Justicia y el Otro en Organismos públicos.

(2) A partir de 2006, al total de Ministras/os se le han sumado 2 con rango asimilado al de éstas/os. Asimismo las tablas incorporan las Direcciones Generales de las Empresas públicas, entendiéndose como tales aquellas en las que el Estado ostenta la mayoría. En el 2006, el número de Direcciones Generales en estas empresas son 59 de las cuales 7 se encuentran ocupadas por mujeres.

(3) Los datos de 2011 corresponden al mes de mayo

* Este grupo está formado por algunos Altos Cargos de Entes Públicos que son nombrados por el Gobierno, aunque no tengan rango administrativo concreto. A partir de 2006 los datos aparecen desagregados por el rango.

** No se incluyen las/os Delegadas/os del Gobierno ni el Gobernador civil de Barcelona

*** No se incluyen las/os Presidentas/os de Confederaciones Hidrográficas, las/os Gobernadoras/es Civiles, ni las/os Delegadas/os de Ceuta y Melilla

Ocupación en España

TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO									
		2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	
		III							
		I Trim.	II Trim.	III Trim.					
Ambos sexos	TASA DE ACTIVIDAD	59,88		59,99	59,76	60,13	59,12	58,58	57,72
	TASA DE OCUPACIÓN	47,13		47,80	48,50	51,77	54,03	53,72	52,70
	TASA DE PARO	21,29		20,33	18,83	13,91	8,60	8,30	8,70
Mujeres	TASA DE ACTIVIDAD	52,67		52,60	51,70	51,38	49,37	48,56	46,95
	TASA DE OCUPACIÓN	41,11		41,66	41,84	43,6	43,94	43,05	41,50
	TASA DE PARO	21,94		20,79	19,07	15,14	11,00	11,36	11,61
Hombres	TASA DE ACTIVIDAD	67,43		67,72	68,14	69,21	69,23	69,00	68,95
	TASA DE OCUPACIÓN	53,43		54,21	55,44	60,24	64,51	64,81	64,37
	TASA DE PARO	20,76		19,95	18,64	12,96	6,83	6,06	6,64

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE

Nota 1: A partir del I trimestre de 2002, y con carácter retroactivo desde el I trimestre de 2001, el INE cambia la metodología de la EPA.

Los datos de esta tabla están recalculados, pero sólo se incluye la nueva definición del parado a partir del I trimestre de 2001, por ello, sólo la tasa de ocupación puede ser comparada antes y después de esta fecha

Nota 2: 2001-2010 (IV Trimestre)

**PERSONAS OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL
POR MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL**

		2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Ambos sexos	Total	2.566,4	2.474,5	2.470,7	2.479,0	2.383,1	2.373,6	2.315,3
	Seguir cursos de enseñanza o formación	189,3	190,7	212,4	278,1	281,9	307,8	300,7
	Enfermedad o incapacidad propia	33,1	30,3	38,9	41,6	39,6	46,5	36,6
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	325,7	299,4	330,7	370,0	347,5	313,0	320,4
	Otras obligaciones familiares o personales	167,5	180,0	213,3	238,1	305,5	261,8	245,8
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.306,0	1.268,0	1.131,8	947,8	737,2	778,9	725,8
	No querer trabajo de jornada completa	242,3	221,9	246,8	262,7	310,3	271,2	247,7
	Otros motivos	297,3	279,6	291,9	332,0	349,9	380,3	415,1
	No sabe el motivo	5,1	4,6	5,0	8,7	11,4	14,0	23,1
% Mujeres	Total	76,04	77,20	77,62	80,02	80,44	79,45	78,27
	Seguir cursos de enseñanza o formación	60,43	57,84	54,94	60,63	55,41	56,82	55,17
	Enfermedad o incapacidad propia	58,31	63,04	56,81	65,63	53,54	55,48	57,38
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	96,62	97,19	97,70	98,22	98,62	98,75	98,10
	Otras obligaciones familiares o personales	92,36	95,22	94,80	96,51	95,68	95,42	96,99
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	72,69	74,99	75,75	78,85	81,01	81,02	78,74
	No querer trabajo de jornada completa	79,86	83,33	82,82	83,21	84,40	84,22	81,71
	Otros motivos	67,91	64,27	64,54	66,87	67,56	67,26	68,51
	No sabe el motivo	74,51	60,87	72,00	79,31	78,95	78,57	61,90

Fuente: Encuesta de la población activa. INE; Nota: 2005-2010 (IV Trimestre); Unidades: Miles de personas

Salarios en España

SALARIO MEDIO BRUTO ANUAL, SEGÚN TIPO DE CONTRATO

		2008	2007	2006	2005	2004	2002	1995
Brecha Salarial	Total	21,9	23,2	26,3	27,5	27,5	28,9	32,8
	Duración Indefinida	24,0	28,4	29,7	31,2	30,3	29,7	31,1
	Duración Determinada	11,7	17,8	16,8	19,4	21,1	25,0	26,4
Salario (en euros) ambos sexos	Total	21.883	20.390	19.681	18.677	18.310	19.802	16.763
	Duración Indefinida	23.544	21.950	21.690	21.501	21.108	22.089	19.562
	Duración Determinada	16.204	15.054	14.625	14.124	13.702	13.404	8.757
Salario (en euros) Mujeres	Total	18.911	16.944	16.245	15.295	14.890	15.768	12.237
	Duración Indefinida	20.008	17.867	17.414	17.044	16.736	17.443	14.514
	Duración Determinada	15.069	13.224	13.002	12.356	11.784	11.082	6.966

Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial

Nivel de formación en España

POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS													
		2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Ambos sexos datos absolutos (en miles)	TOTAL	38.512	38.512	38.443	38.357	37.897	37.236	36.652	36.038	35.434	34.846	34.246	33.770
	Analfabetos/as	838	860	895	890	859	833	774	1.045	1.029	1.076	1.107	1.101
	Educación Primaria	10.697	10.701	10.964	11.205	11.421	11.327	11.224	12.018	12.317	12.674	12.885	12.952
	Educación Secundaria Primera etapa (*)	9.575	9.641	9.695	9.586	9.309	9.259	9.330	8.917	8.683	8.272	7.874	7.814
	Educación Secundaria Segunda etapa(*)	7.830	7.806	7.746	7.766	7.512	7.442	7.080	6.574	6.309	6.028	5.868	5.695
	Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	7	8	13	17	21	32	32	36	36	36	33	17
	Educación superior, excepto doctorado	9.373	9.317	8.971	8.698	8.594	8.174	8.043	7.345	6.972	6.666	6.409	6.120
	Doctorado	193	180	159	195	182	169	170	105	89	94	71	71
% Mujeres	TOTAL	51,11	51,09	51,01	50,92	50,92	50,97	51,05	51,13	51,21	51,26	51,32	51,37
	Analfabetas	67,06	67,30	68,46	66,82	69,08	68,44	69,29	67,96	68,03	68,40	68,06	69,63
	Educación Primaria	54,92	54,74	54,29	54,19	54,36	54,72	54,87	54,32	54,13	54,12	54,28	54,05
	Educación Secundaria Primera etapa (*)	46,41	46,57	46,64	46,57	46,99	46,59	46,55	46,98	47,19	47,09	46,86	47,38
	Educación Secundaria Segunda etapa(*)	50,18	49,95	49,98	50,42	49,71	50,04	50,19	49,61	50,19	49,97	50,04	50,36
	Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	37,88	44,00	34,35	57,74	43,69	44,55	58,73	43,94	44,38	44,20	41,16	24,85
	Educación superior, excepto doctorado	51,24	51,34	51,13	50,60	50,22	50,22	50,26	50,18	49,73	49,72	49,38	48,68
	Doctorado	36,53	35,80	37,77	37,95	34,84	32,86	34,47	35,15	37,20	32,41	35,25	35,86
(*) y formación e Inserción Laboral correspondiente; FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE; Nota: 2000-2010 (IV Trimestre)													

Nivel de formación en Catalunya⁷⁰

Gráfico 2. Número de graduados. Total sistema universitario de Cataluña

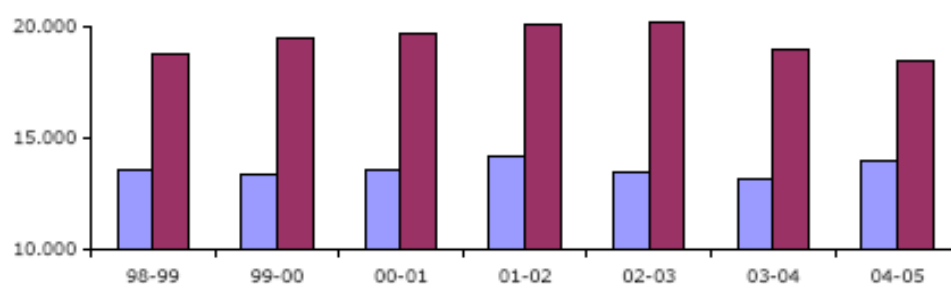
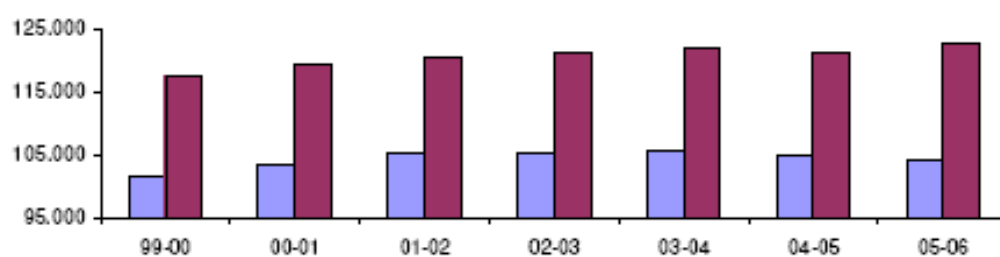


Gráfico 3. Estudiantes matriculados. Total sistema universitario de Cataluña



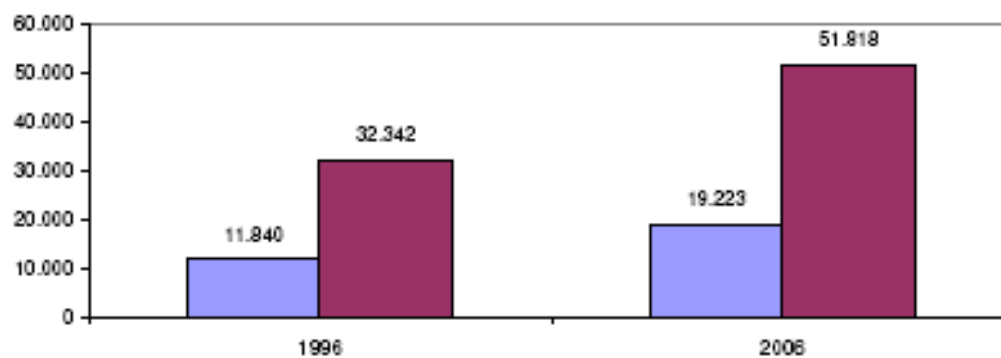
Hombres Mujeres

Fuente: Departamento de Innovación, Universidad y Empresa. Generalitat de Catalunya

⁷⁰ L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení (2008). Barcelona: Gabinet d'Estudis Econòmics

Población inactiva con estudios universitarios de grdo medio o superaron en Catalunya⁷¹

Gráfico 5. Población catalana 25-64 años inactiva con estudios universitarios de grado medio o superior



Fuente: CIREM, a partir de microdatos del INE

⁷¹ *L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení*. Barcelona, Gabinet d'Estudis Econòmics, 2008

Marco legislativo de los planes de igualdad de oportunidades

La igualdad como principio jurídico universal

Si bien me centraré en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como marco legal de los planes de igualdad, me gustaría hacer una breve referencia al principio de igualdad como principio jurídico universal que se reconoce en los diferentes textos internacionales. En el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 se hace referencia a la consideración y reafirmación por parte los países miembros de las Naciones Unidas a *la igualdad de derechos de hombres y mujeres*⁷². En la misma línea destaca la Convención sobre la eliminación contra las mujeres que se aprobó por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y que España ratificó en 1983. Más tarde, las conferencias mundiales de Nairobi en 1985 donde se reconoce que la igualdad de las mujeres abarca toda la esfera de la actividad humana y se impulsan medidas dirigidas a los ámbitos de salud, educación, empleo, etc., y Beijing 1995 donde el concepto de género aparece como foco de atención reconociendo que en su conjunto la estructura social y las relaciones entre mujeres y hombres deben ser reevaluadas, introduciendo así en nuevos avances⁷³.

En referencia a este principio fundamental que contempla la unión europea contenido en numerosas directivas, cabe destacar la reforma aplicada en el Derecho Comunitario originado por el *Tratado de Ámsterdam* de 1997 a partir del cual el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre sexos quedó configurado como uno de los objetivos a alcanzar en todas las políticas y acciones de la UE y en sus Estados Miembros. A partir de aquí se incorporan dos directivas en relación a la igualdad de trato, una en lo referente al acceso al empleo, a la

⁷² NOTICIAS JURÍDICAS [en línea]. < <http://noticias.juridicas.com/> > [Consulta: enero-abril 2011]

⁷³ GILES CARNERO, R y MORA RUÍZ, M (Coord.): *El derecho antidiscriminatorio de género*. Badajoz, @becedario, 2008

formación y a la promoción de profesionales y las condiciones de trabajo, mientras que por otro lado, en lo relativo al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso de bienes y servicios de suministro⁷⁴.

Por lo tanto, si bien la Ley para la igualdad efectiva entre sexos se sitúa en una línea jurídica internacional desarrollada por la perspectiva feminista del Derecho Internacional Público, en el ámbito del Derecho Comunitario la contextualización de la norma española tiene más significado en la medida que aporta un modelo concreto de cumplimiento del objetivo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres así como del principio de transversalidad⁷⁵.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

El sentido de la Ley y su referencia al artículo 14 de la Constitución española

En lo referente a la igualdad formal entre mujeres y hombres y de acuerdo con lo que dicta el Art. 14 de la Constitución española de 1978 *Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*, proclamación que se consagra en la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para la igualdad real y efectiva de acuerdo con el Art. 9.2. Posteriormente, junto con la incorporación de España en la Unión Europea se crean las bases para la corrección de la situación de desigualdad. Por lo tanto, se consagra explícitamente el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación por razón de sexo categorizándolo como un derecho fundamental.

⁷⁴ GILES, R y MORA, M (Coord.) p. 15-23 *Passim*

⁷⁵ Ídem

En este contexto aparece la Ley de referencia que tal como señala Constitución del 1978 toma una perspectiva de actuación de sujetos públicos y privados a partir de la aplicación del principio de transversalidad o mainstreaming. Al inicio del texto legal se hace referencia a las ideas del economista político y feminista Stuart Mill, quien ya en 1848 promulgaba la capacidad de las mujeres tanto como las de los hombres para decidir y gestionar sus propias cuestiones, refiriéndose a que el único impedimento tiene su raíz en la injusticia de su situación hecho que actualmente continúa imperante, lo que advierte la igualdad efectiva como una tarea pendiente. Pero hoy la igualdad sigue siendo más bien una cuestión formal, siendo evidentes las constantes muestras de discriminación de género que se dan en las prácticas sociales como la violencia de género y por razón de sexo, la discriminación en los salarios, la tasa de desempleo femenino y los problemas que acarrea la imposibilidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que vemos reflejadas en cotidianeidad actual demuestran que dicha igualdad no es efectiva, si bien en nuestro ordenamiento jurídico se subraya el respeto en el objetivo de promover nuevos modelos humanos, igualitarios y tolerantes.

El principal objetivo que se plantea es la prevención de conductas discriminatorias así como la adopción de políticas públicas que hagan efectivo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, ello supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, siendo los criterios principales de actuación los citados en el Art. 14:

- 1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.*
- 2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.*
- 3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.*

4. *La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.*
5. *La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
6. *La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.*
7. *La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.*
8. *El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.*
9. *El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones Públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.*
10. *El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.*
11. *La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*
12. *Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo*

La Ley explicita su intención de aplicar ‘el principio de igualdad entre hombres y mujeres’ concretamente en los ámbitos donde la mujer puede ser desfavorecida “(...) La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad

efectiva, entre mujeres y hombres (...) ⁷⁶”. Si bien es cierto que la actuación de la Ley se rige en base al principio de igualdad entre hombres y mujeres para equilibrar las oportunidades entre ambos para las responsabilidades familiares y las profesionales y las distintas formas de participación social, como son las relativas a los horarios laborales, políticas de transporte, infraestructuras de servicios, compensaciones fiscales, etc. ⁷⁷”, en la praxis es evidente la clara desigualdad que existe en detrimento de las mujeres en estos ámbitos, y por ende, lo que propone la Ley es aplicar estas medidas específicamente a las mujeres dando por hecho de manera obvia y sin argumento explícito que las desigualdades en los ámbitos que se citan en la exposición de motivos, son claramente desfavorables a las mujeres en todos los casos, y por esta razón, se propone de forma evidente aplicar las acciones positivas y medidas en general, para favorecer a las mujeres.

Tal como se especifica en el apartado III de la exposición de motivos, la Ley se refiere a las políticas públicas en España ya sean estatales, autonómicas y locales para garantizar la igualdad de todos los españoles y las españolas.

Las actuaciones desde los poderes públicos que se proponen en la Ley, por una parte, abarcan la colaboración entre las Administraciones Públicas para la aplicación del derecho de igualdad; la realización de planes, convenios, acuerdos conjuntos, etc. a nivel público y privado. En segundo lugar, en cuestión de política educativa contempla incluir en los planes de estudio de la educación superior enseñanzas en materia de igualdad, como postgrados, investigaciones, etc. En cuestión de salud se fomentará la investigación científica atendiendo las diferencias entre hombres y mujeres en relación a la protección de la salud integrando el principio de igualdad en los procesos implicados y organizaciones sanitarias, y con especial atención al acoso y la violencia sexual. En el sector agrario, contempla promover la cotitularidad en las explotaciones familiares impulsando la formación de la mujer rural. Promover el acceso a las nuevas tecnologías. Establecer condiciones de ejecución de los contratos públicos en relación a la igualdad en el mercado de trabajo y la integración del principio de igualdad en las actuaciones

⁷⁶ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. NOTICIAS JURÍDICAS [en línea]. < <http://noticias.juridicas.com/>> [Consulta: enero-abril 2011]

⁷⁷ MINISTERIO DE IGUALDAD, 2007

relativas a bienes y servicios, vivienda, cultura, deporte, creación artística y cooperación al desarrollo. Muy importante son los medios de comunicación en materia de igualdad, pues influyen de manera directa sobre la población y la transmisión de valores y refuerzo, o no, de estereotipos⁷⁸.

Para ello, los instrumentos básicos que se aplican son un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la Comisión Interministerial de Igualdad, los informes de impacto de género y las evaluaciones periódicas sobre la efectividad del principio de igualdad. Por otro lado, cabe destacar que se contempla el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras, voluntaria en el resto de los casos. De todo ello hablaré detalladamente más adelante.

Cabe destacar que la norma se define como Ley-Código de la igualdad objetiva entre mujeres y hombres tendiendo a ocuparse de sus aspectos generales, dejando a la labor sectorial a nivel estatal y autonómico la concreción de los aspectos que sean necesarios. Se considera que la Ley resulta una herramienta para asegurar la incorporación de la nueva reglamentación comunitaria al sistema jurídico español y con el objetivo principal de hacer efectiva la igualdad formal, es decir materializando dicha igualdad⁷⁹.

En referencia a la actuación desde las Comunidades Autónomas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres mediante la implantación de políticas y medidas, tal como trataré en páginas posteriores es desde donde se transmiten los contenidos y las prácticas haciendo difusión del conocimiento dirigido a las personas que intervienen como agentes de actuación en la práctica para hacer la efectiva igualdad y la conciliación y por tanto es objeto de análisis. Estas políticas y medidas no se basan en un modelo de carácter unitario en lo que se refiere, entre otras, a las normas en relación principio de presencia equilibrada y la creación de órganos específicos para la implantación de medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Existen órganos de coordinación intraadministrativa e interadministrativa que surgen al amparo de las respectivas Leyes de Igualdad actuando como interlocutoras entre las

⁷⁸ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. NOTICIAS JURÍDICAS [en línea]. <<http://noticias.juridicas.com/>> [Consulta: enero-abril 2011]

⁷⁹ GILES, R y MORA, M (Coord.) p. 162-187 *Passim*

Administraciones Públicas para aplicar medidas no discriminatorias o bien para funciones de coordinación y promoción de medidas de igualdad en ámbitos concretos. Se tratan en definitiva de órganos colegiados de carácter consultivo o de asesoramiento, con escasa facultad de decisión, por lo tanto no resultan clave para la organización administrativa para la igualdad. Cabe destacar el protagonismo del Instituto de la Mujer que representa un organismo de peso de la organización administrativa para la aplicación efectiva de la igualdad. Es creado por las Comunidades Autónomas y la Consejería a la que se adscribe para la aprobación de normas, planes y programas relativos a la igualdad⁸⁰.

La actividad de fomento que se promueve desde las Administraciones Públicas, es también en un contexto de diversidad y heterogeneidad de los dispositivos empleados a nivel autonómico y estatal, mediante la convocatoria de premios, subvenciones o ayudas de incentivación para adoptar medidas y para realizar estudios o investigaciones de género.

Es interesante apuntar como ejemplo de que no se trata de un ámbito material bien definido el caso de Catalunya. A partir del último cambio de gobierno en Catalunya y el nuevo mandato de CIU en las elecciones de noviembre del 2010, debido a la reestructuración del Departament de Treball se han eliminado la antigua Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats que incluía proyectos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar quedando repartidas sus funciones entre Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball y la direcció general de Economia Social i Cooperativa i Treball Autònom. Por otra parte, también ha desaparecido el Programa de Seguretat contra la Violència Masclista del Departament d'Interior, manteniéndose únicamente l'Institut Català de les Dones bajo el mandato del nuevo Departament de Benestar i Família.

En esta línea, en fecha 12 de mayo de 2011 se hace un comunicado por parte de la nueva secretaría del Servei d'Ocupació que la Generalitat de Catalunya que dejará de

⁸⁰ GILES, R y MORA, M (Coord.) p. 144-161 *Passim*

subvencionar los planes de igualdad de las empresas y la promoción de la figura de agente de igualdad, -de la que el PSMAR se benefició en la convocatoria del año 2010- tal como venía haciendo hasta ahora y cuyo importe podía llegar a ser de hasta 10.000 euros en el primer caso y 15.000 euros en el segundo, partida para la que se presupuestó por parte de la Generalitat de Catalunya una cantidad máxima de 300.000 euros para el año 2010 y otros 300.000 con cargos a la partida de 2011. Esta decisión se justifica en que no tiene sentido subvencionar un hecho que es obligado por Ley. Quiero matizar aquí algo sobre la cuestión de la obligatoriedad de la que se habla. Ambas posibilidades de subvención conllevaban la condición de tener un mínimo de personas en plantilla: 30 en el caso de la subvención para los planes de igualdad, mientras que para ayuda para promocionar la figura de agente de igualdad, era de 100. Por una parte, contratar una persona como agente de igualdad no es obligatorio en ningún caso, mientras que implantar el plan se obliga únicamente a las organizaciones de más de 250 personas en plantilla. Esto pone en evidencia que la lógica de las subvenciones no se aplica de acuerdo con la obligatoriedad, sino todo lo contrario, trata de potenciar las medidas de igualdad en las organizaciones que no tienen la obligación de hacerlo, y por tanto, el discurso por parte del Servei d'Ocupació es incongruente. Por otro lado quiero destacar que la persona que hoy ocupa el cargo como secretaria de este Servei, participó en una de las sesiones formativas que se organizaron durante el año 2010 dentro del programa de la ayuda para promocionar la figura de agente de igualdad de la Direcció General de Relacions Laborals del Departament de la Generalitat, aportando el mejor discurso en materia de igualdad que he escuchado. No obstante, en ningún caso se cuestionó ni valoró, la necesidad o no de dichas subvenciones si bien en todo momento la conferenciante postuló la necesidad de la aplicación de las políticas de género. Cuáles serán las nuevas políticas aplicadas por el nuevo gobierno en materia de igualdad de oportunidades en adelante está por ver.

A partir de esta breve introducción a la Ley para la efectiva igualdad entre mujeres y hombres, haré hincapié en las cuestiones que me parece más interesante analizar en relación a la conciliación por ser uno de los principales motivos de estudio, focalizando los temas que más directamente se relacionan con su problemática.

Como principios importantes que se implican directamente con la cuestión de la conciliación destaca el de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en relación a la composición en el conjunto que se refiera, por el que cada sexo no puede superar el 60% ni ser menos del 40%, ya sea en el ámbito público o privado. Se pretende potenciar así la presencia de las mujeres en los procesos de decisión política eliminando las barreras de desigualdad y discriminación y el ‘techo de cristal’ que impide la promoción de las mujeres en sus trabajos asalariados que están perfectamente preparadas para ello.

Por otra parte, si bien por un lado el principio de igualdad supone la ausencia de ‘*toda discriminación*’, en la Ley Orgánica 3/2007 se destaca la acción positiva como medida de que en caso de desigualdad entre sexos se permita aplicar condicionamientos para asegurar su licitud constitucional ya sea en el ámbito de la Administración Pública como en la esfera privada. Contemplando un derecho, desigual -se especifica claramente- a favor de las mujeres cuando se trata de paliar obstáculos generados por una discriminación previa en el ámbito del trabajo. Pueden ser medidas económicas, legislativas o de otra naturaleza que sirvan para corregir las situaciones de desigualdad siendo de carácter temporal hasta que se alcance la igualdad de trato. Las conductas discriminatorias pueden darse por maternidad, embarazo acoso sexual o por razón de sexo, etc. y se pueden definir como aquellas que atentan contra la dignidad de la persona creando un entorno laboral humillante, intimidatorio u ofensivo⁸¹. Cabe destacar, que aunque no se contemple en la Ley el acoso moral se incluiría en esta definición.

Las acciones positivas no tienen carácter genérico, sino que están diseñadas y responden a necesidades específicas previamente detectadas, y tienen que fomentar la igualdad de oportunidades de las mujeres dentro de las organizaciones⁸², debido a que es necesario -a corto o largo plazo- proporcionar ventajas a las mujeres en determinados campos como la formación o en la promoción de la empresa. La acción positiva no compromete el principio de igualdad ya que es una parte esencial del programa para llevar a cabo

⁸¹ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. NOTICIAS JURÍDICAS [en línea]. <<http://noticias.juridicas.com/>> [Consulta: enero-abril 2011]; GILES, R y MORA, M (Coord.) p. 144-161 *Passim*

⁸² INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER: ‘Agente de Igualdad de oportunidades para la mujer. Políticas de igualdad’ en *Papeles de trabajo* (4) Vol.1. Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer, 2003

este principio. Por otra parte, adoptar medidas especiales de carácter temporal dirigidas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres no se puede considerar nunca un acto discriminatorio.

En este contexto de discriminación que impide la promoción de las mujeres, pueden aplicarse entonces las acciones positivas denominadas de *discriminación positiva* estableciendo cuotas que las benefician ante dichas dificultades. Estas tratan de compensar los desequilibrios en una situación concreta y así, ofrecer ventajas para facilitar al sexo menos representado el ejercicio de las actividades profesionales o eliminar desventajas en dichas actividades. La discriminación positiva se diferencia de las demás medidas de *acción positiva* en que éstas últimas resultan de apoyo o incentivo para promover la igualdad con el objetivo de integrar y paliar las desventajas propias de la presencia de la mujer en el mercado de trabajo y que favorecen la carrera profesional en condiciones de igualdad con los hombres, conciliando además la vida familiar y laboral.

Pero aunque queda plenamente reconocido en el marco de la *Carta de Derechos Fundamentales de Unión Europea*, siempre y cuando no impidan la valoración objetiva entre las candidaturas y no se dé un sistema de cuotas rígidas o de aplicación automática, implantar estas acciones en la práctica resulta de gran dificultad. Existe a menudo un rechazo por parte de las personas responsables que tienen la última palabra en permitirlo. Dichas personas se encuentran principalmente ocupando los órganos directivos y los cargos de responsabilidad del área de Recursos Humanos. La razón principal de este rechazo es que las consideran -y son en realidad- medidas discriminatorias que no está bien visto aplicar en el ámbito de la organización. Me parece interesante plantear aquí el que puede ser un buen ejemplo de la poca efectividad de la Ley, pues en este caso no es obedecida ante la potestad de una postura ideológica que en cambio no actúa del mismo modo en el reconocimiento de las desigualdades que vienen existiendo en detrimento de las mujeres de forma sistemática. En el caso del PSMAR, se propuso una medida para priorizar en el acceso a la formación continuada a las personas que en el último año hubiesen disfrutado de un permiso por maternidad o por cuidado de personas dependientes. Si bien algunas personas responsables estaban de

acuerdo en implantar esta acción, en la última reunión celebrada en marzo de 2011 se decidió que no por la mayoría de personas asistentes, la razón, por ser discriminatoria, a pesar de lo que se especifica en el artículo 60 de la Ley para la efectiva igualdad⁸³

En el rechazo ideológico de aplicar la acción positiva que la Ley permite adoptar, se ratifica discriminar a las mujeres y proteger la supremacía masculina. Pues si dicha estrategia va dirigida a establecer la igualdad de oportunidades mediante las acciones positivas para contrarrestar la discriminación ya existente en detrimento de las mujeres, que es el resultado de prácticas y sistemas sociales estructurales, la primera no es moralmente aceptada mientras que la segunda sí. Por lo tanto, en la no aceptación de la acción positiva cabe la permisibilidad de la discriminación de las mujeres ya existente, la que no es replanteada en la intención de las acciones positivas. Por último, en mi opinión, aplicar las acciones positivas no es efectivo si no se implanta paralelamente la transversalidad de género, pues estas no actúan desde dónde se genera la desigualdad ni a modo estructural, sino que lo hacen puntualmente sobre una cuestión concreta. Por lo tanto la discriminación que corrige la acción positiva será circunstancial.

“El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”

Con respecto al trato discriminatorio en el acceso al empleo, el Art. 35 CE de la Reforma de 27 de agosto de 1992 1. *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.* 2. *La ley regulará un estatuto de los trabajadores.* Queda claro, si bien se utiliza un lenguaje discriminatorio que aunque lingüísticamente correcto excluye a las mujeres, que todas

⁸³ Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. NOTICIAS JURÍDICAS [en línea]. < <http://noticias.juridicas.com/>> [Consulta: enero-abril 2011]

las personas tienen derecho al trabajo en las condiciones que se mencionan y sin ningún tipo de trato discriminatorio por razón de sexo. Otra referencia aparece en la redacción del Art. 17 del Estatuto de los Trabajadores que habilita en el punto 4 que la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, sin perjuicio de lo que dispone en los párrafos anteriores mediante preferencias en las condiciones de contratación en beneficio del sexo menos representado en el ámbito del que se trate. De la misma manera se podrán aplicar para la promoción, formación y categorización profesional. Finalmente se menciona en el punto 5 que *El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*⁸⁴.

Siguiendo esta misma línea y en la consideración de lo que es -o no- trabajo se plantea *“El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”* en el Título IV de la Ley Orgánica para la efectiva igualdad entre hombres y mujeres. Este apartado resulta de mucha importancia en la medida en que tres de sus cuatro capítulos contienen los textos clave para este estudio. El Capítulo I *Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral* contiene las indicaciones sobre los programas de empleabilidad de las mujeres así como la promoción de la igualdad en la negociación colectiva. El Capítulo II *Igualdad y Conciliación* donde se tratan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el Capítulo III *Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad* que contempla los procesos para la implantación y el desarrollo de los planes⁸⁵.

Esto nos revela sin duda la directa relación entre el significado de trabajo que se adopta como criterio en la Ley de referencia a pesar de que en el punto dos de los criterios principales de actuación se proponga la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades potenciando *‘el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico’* pues el enfoque que aquí aparece no se retracta en lo anterior. Será de acuerdo con el contenido del Título IV de la Ley, cómo se van a definir los procesos y

⁸⁴ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. NOTICIAS JURÍDICAS [en línea]. <<http://noticias.juridicas.com/>> [Consulta: enero-abril 2011]

⁸⁵ Ídem

las medidas que se aplicarán para la conciliación y la igualdad de oportunidades mediante los citados planes. Es decir, en este título queda claramente determinado que el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades se aplica en el contexto laboral asalariado quedando desprotegido el trabajo que se genera más allá de sus lindes.

En el Título IV la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral es referida a la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres mediante programas para potenciar su nivel formativo y su adaptabilidad a lo que se refiere el mercado de trabajo, y para la inserción laboral activa que abarca todos los niveles educativos. La igualdad y la conciliación se remiten de forma concreta a los permisos y prestaciones por maternidad y paternidad, y por tanto ello es pensado en relación al trabajo que se realiza en el ámbito del mercado de trabajo. Por otro lado se introduce una medida que implica también a los hombres mediante el permiso por paternidad, que por su brevedad, resulta más importante a nivel simbólico que efectivo en materia de corresponsabilidad. Seguidamente se contempla que *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio*. Vemos que si bien al principio del texto se contempla la *vida personal*, el objetivo de eliminar la discriminación se dirige únicamente a las responsabilidades familiares como algo conceptualmente externo a la categoría de trabajo. Por último es importante destacar que es en este contexto en el que se proponen los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, que vienen determinados por las consideraciones descritas anteriormente.

Me parece interesante introducir aquí las postulaciones de Martínez⁸⁶ que ya hemos tratado sobre qué criterios se utilizan para definir lo que es trabajo: la actividad extradomiciliaria y la ajenidad así como el salario, características que lo determinan excluyéndose así de esta categoría las actividades domésticas, de cuidado y las familiares en general. En segundo lugar, la actividad de producción que generan este tipo de trabajos si bien es necesaria en el contexto social no es considerada trabajo en el

⁸⁶ MARTÍNEZ VEIGA, U p. 11-93 *passim*

sentido hegemónico al quedarse relegado de la esfera de mercado y del comercio. Por tanto el trabajo en el ámbito familiar, desarrollado principalmente por mujeres tiene su sentido en el ámbito privado y es entendido principalmente en términos morales más bien que económicos. Esto indica la dificultad para alcanzar la igualdad real al estar las mujeres parcialmente excluidas del trabajo productivo a nivel social y restringidas en mayor parte al trabajo doméstico y privado que queda desprotegido del ámbito de la Ley.

En la línea de los planteamientos de Martínez sobre el concepto de trabajo, tratándose de una ley de derecho discriminatorio de género, a la vez que se protege a las mujeres trabajadoras como asalariadas las excluye en tanto que dedicadas en gran parte a la familia, el cuidado y las tareas domésticas, actividades que no se contemplan en este contexto legal. La Ley Orgánica 3/2007 surge para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Protege a las mujeres, a las madres y a las trabajadoras en su condición como tales, pero paradójicamente existe un vacío legal en cuanto a que estas tres características se dan simultáneamente y es donde quedan desprotegidas en una dimensión que se crea al imbricarse estas tres esferas, no reconociéndose en la Ley de forma efectiva la actividad familiar que desborda el concepto de conciliación que aquí se contempla.

Por otra parte, quiero mencionar aquí el punto 9 de la I parte de la exposición de motivos de una Ley que nada tiene que ver con las temáticas que aquí se tratan, pero que desvela una cuestión importante. Es la *Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior* donde dice que: *Mención especial cabe hacer de las mujeres que tuvieron que emigrar, casi siempre en el contexto de un traslado familiar, **padeciendo la doble jornada de trabajo doméstico y del trabajo fuera de la casa.** A la discriminación de género, se unía la vulnerabilidad de la mujer emigrada que estaba fuera de su país.* Con ello quiero evidenciar que el concepto de trabajo que aquí estamos (re)considerando y que se vincula a la discriminación de género es reconocido y aplicado en el ámbito jurídico de forma explícita. En este caso, la referencia al doble trabajo es incluso previa a la Ley para hacer efectiva la igualdad de entre mujeres y hombres, en la que si bien dicta potenciar el valor del trabajo de las

mujeres incluyendo el doméstico no aparece el reconocimiento del ese trabajo como tal en su objeto de Ley, por lo que legalmente reproduce y ratifica, a mi parecer de manera errónea, lo que a su juicio es y no es trabajo y con las connotaciones que ello conlleva.

La (re)visión de la Ley

Así, en la conveniente y beneficiosa intencionalidad de la Ley Orgánica 3/2007, se detectan algunas cuestiones que pueden impedir o entorpecer su eficacia. Si bien me centraré en el análisis de lo que se refiere a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, me parece oportuno en primer lugar mencionar algunas cuestiones que pueden resultar dificultosas en el compromiso con la efectividad del derecho de igualdad entre hombres y mujeres y por tanto no se deben obviar. Explico a modo de observación algunas cuestiones que desde mi punto de vista son objeto de crítica.

La efectividad de la Ley

Si bien desde la normativa jurídica se declara la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida -ya desde la constitución- ésta no se hace efectiva y por esta razón aparecen la Ley y los planes de igualdad que aquí tratamos. Ante la dificultad de tomar conciencia en el pensamiento contra la discriminación entre sexos, los obstáculos sugieren una reflexión para abordar el problema y es la necesidad de actuar desde una perspectiva multidisciplinar de una forma también efectiva. Conseguir la igualdad real a pesar de contemplarla en las diferentes leyes tal como hemos visto quizás no deba limitarse a actuar únicamente desde el ámbito legal. Integrar la dimensión de género en los diferentes ámbitos que han de influir en todos los niveles: social, cultural, político, ideológico y económico en la que se deben implicar disciplinas como la educación, la psicología, sociología, antropología, la economía, la ciencia, la política a nivel local, regional, nacional e internacional pueden complementar el discurso hegemónico de la Ley desde una intervención global. Un ejemplo en referencia a los planes de estudio es cómo se plantea intervenir desde la Ley en la política educativa. Si bien se considera

actuar en la integración del principio de igualdad mediante la educación y la eliminación de obstáculos que dificulten la igualdad, únicamente se contempla incluirlo en los planes de estudio de la educación superior, es decir postgrados e investigaciones. Si son evidentes los obstáculos para alcanzar la efectividad de la igualdad de oportunidades actuando únicamente desde el marco jurídico y siendo uno de los retos principales de la Ley de aplicar la transversalidad de género, una propuesta más lógica en este ámbito me parece fomentar la enseñanza en materia de igualdad entre mujeres y hombres desde el currículo educativo de una manera holística, para influir realmente en el cambio cultural e ideológico complementando el marco jurídico para abordar la problemática de la discriminación.

Por otro lado la igualdad entre mujeres y hombres se pretende a partir de la asimilación de las mujeres al ámbito del trabajo asalariado hecho que lleva implícita la desvalorizando las actividades en el contexto familiar que se vienen desarrollando a lo largo de la historia mayoritariamente por las mujeres y por ende la valoración por excelencia del trabajo en la esfera del mercado laboral.

El lenguaje

Si bien la implantación y el fomento del lenguaje no sexista se plantea como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, éste no se ha tenido en cuenta en todos los casos en la misma Ley, concretamente en los textos modificados del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El lenguaje puede ser el primer elemento discriminatorio debido a que es un instrumento que da la imagen de nuestros pensamientos, nuestras ideas y nuestra cosmovisión. La lengua es por lo tanto un reflejo de la cultura de nuestra sociedad en un determinado momento en relación a la forma de sentir, pensar y actuar. Por otra parte, mediante el lenguaje representamos el mundo en que vivimos y es por lo tanto la herramienta de comunicación más importante a través de la cual se puede transmitir el sexismo reforzando roles y estereotipos que limitan las funciones de hombres y mujeres en la sociedad, reduciendo así las oportunidades de realizar sus

deseos y desarrollarlos libremente⁸⁷. Este hecho no permite visibilizar la acción, la participación, la actividad y el empoderamiento de las mujeres lo que demuestra una incongruencia importante en el texto de la Ley. Por otra parte Butler⁸⁸ en su teoría sobre la construcción performativa del género inserta en las prácticas materiales de la cultura destaca que el lenguaje en sí mismo no es discriminatorio en sus estructuras sino en su aplicación y así consolida la exclusión de lo femenino y como lo binario con lo masculino. Mediante el lenguaje se revela o distorsiona lo que se considera cierto sobre la categoría de las mujeres, y éste es necesario para su visibilidad política.

En el apartado de *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos* se menciona el fomento de la colaboración entre las Administraciones Públicas y los agentes sociales así como ‘*las asociaciones de mujeres*’ y entidades privadas. Cabe destacar que se utilizando una categorización excluyente, pues existen diversas asociaciones de hombres en la lucha por la igualdad como son *AHIGE Asociación de Hombres por la Igualdad de Género*, *Stopmachismo*, *Homes Igualitaris*, *Foro de Hombres por la Igualdad* o *Red de Hombres por la Igualdad* que no se pueden obviar.

Quisiera aprovechar aquí para hacer una observación sobre cómo se construye el asociacionismo para postular la igualdad, pues es mayoritariamente a partir del criterio sexo que se crean dichas agrupaciones. Si por un lado ya he mencionado las formadas por hombres, por otra parte están las de mujeres como es el ejemplo de *Dones en Xarxa*, *Espai de Dones*, *Asociación de Mujeres Juristas* etc. existiendo por tanto una (di)visión dicotómica marcada por el sexo. Por lo tanto hay una tendencia popular igualmente sesgada por esta división sexual. Las diferencias entre hombres y mujeres se presentan conceptualizados como un conjunto de pares opuestos que implican nociones contrarias⁸⁹. Podríamos pensar por qué no se crean las organizaciones para la igualdad desde un planteamiento de diversidad género. La idea de pares opuestos plasma cómo se piensa para hacer frente a la desigualdad mediante la asociación y a partir de las

⁸⁷ MINISTERIO DE IGUALDAD, 2007; CASTAÑO DE LA CRUZ, S; GARCÍA COMAS, C; GOMÁRIZ MORAGA, N (Fundación Mujeres); *Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* [en línea]. Madrid, Instituto de la Mujer, 2006 < http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/materiales_digital.pdf> [Consulta: 9 de enero 2011].

⁸⁸ BUTLER, J; *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. México, Paidós, 2001

⁸⁹ MOORE, H L, 1991

categorías “hombre” y “mujer” de una forma dicotómica a partir de estos criterios, lo que conlleva separar las ideologías de ambos en base a un mismo concepto de género. Podríamos decir que ello reproduce ‘no enlazar’ los valores sociales asignados a ambas categorías. Esta tendencia se da igualmente en las prácticas cotidianas. Como ejemplo, ya expliqué cómo está distribuido el personal en la oficina de RRHH. Por otra parte lo mismo ocurrió cuando nos reunimos para presentar el plan de igualdad al órgano directivo del PSMAR. Todas las mujeres se encontraban sentadas una al lado de la otra a mi derecha alrededor de la mesa redonda. A mi izquierda estaba la responsable del plan de igualdad y a continuación, sentados todos los hombres asistentes. Esto sugiere que la ideología de la división sexual a menudo impera más o menos conscientemente a la hora de emprender cualquier acción y que está muy arraigada a todos los niveles. Pensar a través de oposiciones binarias, tal como ha desvelado la antropología, es el modo de operar del pensamiento mítico, a partir de relatos que hacen referencia al pasado. Es en su estructura donde se comprenden muchas de las diferencias entre hombres y mujeres. Así, en la oposición entre los términos dicha estructura está ordenada en sus asociaciones que ayudan a explicar las representaciones que contrastan en las cualidades entre mujeres y hombres. Pero esta dualidad también la encontramos en otros términos, como las esferas pública y doméstica en el contexto social, así como en las categorías de producción social y la producción doméstica que se enmarcan dentro del sistema capitalista, desvalorizando a ésta última por no considerarla productiva para el capital social⁹⁰. Lo importante a destacar aquí es la cuestión ideológica del argumento que se expone en la idea del mito y la visión dicotómica y el juicio de valor que evoca.

La importancia de la conciliación y de la corresponsabilidad.

En el reconocimiento de la desigualdad entre hombres y mujeres si bien la Ley es determinante en lo referente a permisos, retribuciones y jornadas laborales es muy poco concreta en la consideración que se hace para alcanzar el equilibrio efectivo con las

⁹⁰ HARRIS, O y YOUNG, K (eds.) *Op. Cit. Passim*

‘responsabilidades familiares’ y en los derechos para la conciliación y la corresponsabilidad.

Por una parte, en los permisos de excedencia voluntaria y reducción de jornada como medida de conciliación, si bien la excedencia voluntaria para el cuidado de familiares se amplía hasta dos años esto plantea algunos problemas. Por un lado a los permisos y excedencias no pueden acogerse las personas contratadas eventualmente en la Administración Pública. Por otro lado no se contempla este derecho para el ámbito privado. En segundo lugar, el puesto de trabajo no está asegurado al volver de la excedencia, pues si bien se reserva la misma categoría y sueldo, no se conservará el mismo lugar de trabajo. En tercer lugar, la reducción de jornada implica la disminución del salario, por tanto no es una opción válida en el caso de necesidad económica. Vemos entonces que estas medidas de conciliación tienen una parte claramente negativa que se ha de tener en cuenta antes de utilizarlas, en el caso de tener la posibilidad de hacerlo. Las situaciones que se puedan plantear ante la necesidad de reorganizar el tiempo son variadas y para cada una de ellas habrá que ajustarse a la medida que resulte más adecuada.

En esta línea, existe otro inconveniente y es que no se contemplan otras medidas de conciliación y corresponsabilidad de manera programática, estas pueden trazarse discreción desde las Administraciones por lo que se refiere a su exigencia y/o implementación. Así la Ley abandona un amplio margen de acción en este ámbito que queda en manos de la negociación colectiva, lo que implica que los resultados sean heterogéneos y puedan basarse en otros discursos bien diferentes a los del derecho y los de la igualdad de oportunidades.

En el Capítulo III *Igualdad y conciliación* las tres cuestiones que se mencionan en el Art. 44 de la Ley para la efectiva igualdad son en primer lugar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando su discriminación. Seguidamente, se habla del permiso y la prestación por maternidad previstos en la normativa laboral y de Seguridad social. Por último, aparece el reconocimiento del

permiso de paternidad como medida innovadora siendo una de las novedades en esta Ley. Dicho permiso tendrá una duración de 15 días en total, los trece que se reconocen con la Ley añadidos a los dos días de permiso ya preexistentes. Por otro lado, cabe destacar que si bien estaba prevista la ampliación de este permiso a cuatro semanas para enero del 2011, ésta ha sido aplazada hasta enero del 2012 ‘por una cuestión económica’ según el gobierno, justificación que se enmarca en la actual situación de crisis económica que sacude el país⁹¹. El permiso por paternidad ha sido objeto de crítica por su breve duración teniendo cierta repercusión mediática y gran impacto social. Si bien es cierto que resulta un permiso muy limitado en cuestión de tiempo, considero que es un gran avance en la medida en que se configura como un derecho propio de los padres al margen del permiso de maternidad, ya que esta medida aporta un valor simbólico importante como es romper con el estereotipo de vincular la reproducción y el cuidado únicamente a las mujeres, hecho que se construye en el contexto cultural a partir de argumentos biológicos.

El resto de medidas propuestas por la Ley para la conciliación son los permisos retribuidos durante el embarazo, los posteriores al parto, en caso de adopción y acogimiento; las reducciones de jornada para algunas situaciones especiales como la situación administrativa del funcionariado y la fecundación; los derechos para otras situaciones concretas y para los casos de violencia de género. Éstas inicialmente se adoptaron en el Plan Concilia del 2006 para armonizar la vida familiar y laboral y son ahora contempladas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva⁹². En estos casos, las medidas de la conciliación son bien concretas y están muy bien definidas y marcadas por la Ley. Por tanto no serán éstas las trataré con detenimiento en la medida en que se cumplen sin mayor problema por dicha razón. Pero antes quisiera apuntar que si bien son derechos indispensables que permiten mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, creo que no pueden ser consideradas como medidas propiamente ‘flexibles’ por estar previstas para casos concretos que se definen a partir de una condición precisa y así son legalizadas. Por ello, acotaré mi observación a las medidas que escapan a estas determinaciones y dónde la Ley no resulta tan concisa, todo ello de

⁹¹ En esta línea es interesante mencionar también la supresión del “cheque-bebé, ayuda de 2.500 euros que otorgaba el Estado por cada nacimiento o adopción.

⁹² GILES, R y MORA, M (Coord.) p. 94-143 *Passim*

acuerdo con los objetivos de mi estudio y cuya practica dista mucho de la regulación en materia del derecho en su teoría, que a su vez se distancian en primer lugar porque para su aplicación práctica implican una concienciación social, cultural e individual importante en relación a la igualdad, lo que precisa de una implicación tanto a nivel global como familiar. En segundo lugar, la importancia de que las medidas que quedan bien definidas en la Ley y que se cumplen en la práctica son las que se relacionan con una cuestión económica, ya sea mediante salario o permisos. Me pregunto por qué no son estudiadas y aplicadas otras medidas de conciliación, flexibilidad y corresponsabilidad de la misma manera para garantizar *los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando su discriminación*⁹³

Cabe destacar que la necesidad de la conciliación implica una especial atención en adoptar medidas en el ámbito sanitario debido al gran esfuerzo que realizan las mujeres para conciliar estos ámbitos, ya que asumen mayores riesgos en el camino por la igualdad, y por tanto deben promocionarse estilos de vida saludables.

Por otra parte, a partir de la LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se introdujo la posibilidad de que el padre pudiese involucrarse en la atención de la familia desde el nacimiento del/la hijo/a concediendo la opción de ceder hasta un máximo de 10 semanas días de las 16 semanas del permiso por maternidad, incluso de forma simultánea con la madre. El número de hombres que se acogen a esta opción sigue siendo bastante reducido⁹⁴. Podemos decir que la Ley para la Igualdad Efectiva, en algunos casos tiende a orientarse hacia el derecho de conciliar la vida personal y familiar con el trabajo desde una perspectiva de derecho subjetivo de las personas trabajadoras, por ello y siguiendo la línea de este estudio sería interesante observar, como extensión a este análisis, de qué manera influyen otros factores simbólicos,

⁹³ Ley Orgànica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. NOTICIAS JURÍDICAS [en línea]. < <http://noticias.juridicas.com/>> [Consulta: enero-abril 2011]

⁹⁴ LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. NOTICIAS JURÍDICAS [en línea]. < <http://noticias.juridicas.com/>> [Consulta: enero-abril 2011]

ideológicos, culturales y económicos de acuerdo a cómo se piensan y se actúa con los roles masculinos y femeninos en estas decisiones.

En la Ley Orgánica, el término ‘conciliación’ aparece ligado en el texto a los conceptos de ‘derecho’ y ‘problema’ pero en ningún momento se le aplica la categoría de ‘discriminación’ al menos explícitamente. Esto sugiere que quizás no se reconoce el mismo nivel de la gravedad que otros asuntos como pueden ser la *discriminación* en la retribución, el acoso sexual o por razón de sexo, las pensiones de viudedad, en el acceso al empleo y a la formación, en la promoción dentro del ámbito laboral y en la comunicación y la publicidad que sí son elevadas y reconocidas con esta condición. Sin embargo, las consecuencias que surgen por la falta de conciliación son el principal motivo de los obstáculos para el acceso al empleo, la formación, la promoción laboral y la participación en las políticas de la propia organización, el acceso a los recursos y por tanto los ingresos económicos, riesgos psicosociales, etc.

Opino que en referencia a lo antes mencionado sobre el equilibrio de la demanda y la calidad de vida de las personas y a la flexibilidad, una buena medida sería flexibilizar la distribución de la jornada laboral para evitar la reducción económica que en este caso no se asegura el puesto de trabajo. Además es desde los dos ámbitos de trabajo que se deberían tomar medidas para la conciliación, por un lado flexibilizando el horario de trabajo asalariado en la medida que sea posible y beneficioso tanto para las personas trabajadoras como para las organizaciones. Por otro, no se puede obviar que es necesaria la actuación para el reparto equitativo de responsabilidades familiares y de cuidado entre mujeres y hombres para conseguir la efectiva igualdad.

El enfoque de la Ley radica en la flexibilidad que pretende aplicar a los derechos de conciliación para el disfrute y la efectividad de las medidas que se reconocen, diseñándolas de forma que tiendan a ser menos rígidas para adaptarse mejor a las necesidades particulares de las personas trabajadoras dependiendo de la actividad de la organización, la duración de la jornada o las circunstancias personales o familiares⁹⁵.

⁹⁵ GILES, R y MORA, M p.144-161 *Passim*

Pero este objetivo contrasta con la realidad. El planteamiento de las acciones para conseguir la conciliación se lleva a cabo en ocasiones sin prácticamente realizar un ejercicio de reflexión y se suele limitar a la aplicación de las acciones menos complejas sin observar si se ajusta con las necesidades de las personas trabajadoras. En la práctica el concepto de conciliación y flexibilidad se difumina y confunde si bien deben complementarse.

A modo de conclusión, es obvio que la Ley no puede más que valorarse muy positivamente como instrumento legal necesario en el avance del camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres, ya que ha supuesto una mejora en el contenido de derechos facilitando el acceso a prestaciones en beneficio de las personas trabajadoras. Cabe destacar el grado de concreción y detalle con los que se tratan algunos aspectos de algunos derechos y prestaciones, pero sin embargo no sucede lo mismo con la no regulación de medidas en otros ámbitos que implícitamente son considerados ‘no laborales’ y en relación a la conciliación y la corresponsabilidad. Por otro lado si bien se proyecta lograr una mayor corresponsabilidad entre ambos sexos ello no está exento de crítica: los permisos de madre y padre son distintos, por lo tanto ya no hay una igualdad de condiciones en relación a la demanda de la corresponsabilidad, en lo que se podría considerar un permiso individual para madre y padre intransferible y con la misma duración. Quiero destacar aquí la dificultad de romper con la ideología tradicional familiar pensada en base al sistema patriarcal, pues a pesar de toda la normativa vigente existe la discriminación de las mujeres en todos los ámbitos que hemos comentado. Es en este contexto aparecen como propuesta de la Ley los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para implantar en las diferentes empresas y organizaciones y que trataré en páginas posteriores.

En todo ello, he basado el sentido de esta investigación con el objetivo de averiguar qué cuestiones se han tenido en cuenta y cuáles se han obviado y desde qué perspectiva, para realizar así un acercamiento entre la igualdad legal y la realidad existente en este contexto del Derecho Antidiscriminatorio.

Todo lo visto hasta ahora sugiere la necesidad de un nuevo planteamiento. La intención de eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres se alza sobre la subordinación estructural a partir del concepto de trabajo para la posterior definición de las medidas para la igualdad de género, pues si bien las mujeres hoy forman parte activa del mercado laboral, la eliminación de obstáculos discriminatorios con los que se encuentran se plantea desde una estructura claramente sesgada por una visión androcéntrica no existiendo la igualdad en los puntos de partida, es decir en la conceptualización. Así, partiendo de este análisis crítico de las categorías hegemónicas y de un planteamiento que reconoce la necesidad de una nueva categorización es interesante ver cómo estos trazos determinan el enfoque de las medidas que se dirigen y se implantan para conseguir la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y la igualdad de oportunidades, así como su impacto en las vidas de las mujeres que se enmarca en el nivel micro de este análisis.

Para concluir esta parte de análisis de la Ley Orgánica 3/2007 mencionando a Foucault⁹⁶, señala que los sistemas jurídicos de alguna manera producen a las personas que después llegan a representar, en la tendencia a reglamentar la vida política en base a la prohibición, el control y la protección de la estructura política en cuestión. Así, las personas reglamentadas se definen y reproducen de acuerdo con lo requerido en dichas estructuras. Este marco jurídico representa a las mujeres como sujetos femeninos en una representación entre el doble trabajo y a su vez en base a prácticas excluyentes o legitimadoras naturalizando sus operaciones políticas. Así el poder jurídico puede tender a producir lo que afirma representar.

⁹⁶ BUTLER, J p. 126-141 *passim*

Los Planes de Igualdad de Oportunidades

“Los Planes de Igualdad de oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, con tendencia a lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007)⁹⁷. Así es como se definen los planes de igualdad en la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las principales finalidades de las políticas de igualdad de género son transformar las relaciones de desigualdad en un modelo de igualdad de género, incorporar las diferencias eliminando las jerarquizaciones de valoración entre éstas así como llevar a cabo una estrategia dual: aplicando la transversalidad de género y las políticas de igualdad específicas para problemas concretos. Los principales objetivos se dirigen a alcanzar unas relaciones de género equitativas, lo que implica garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y el control de los recursos y beneficios sociales entre mujeres y hombres, y a la vez, impulsar acciones que modifiquen los actuales condicionamientos culturales, económicos, políticos y sociales del orden patriarcal. Todo ello comporta un trabajo 'sectorial o temático' dirigido a situaciones concretas y por otro lado un cambio en las estructuras de trabajo enfocado a la transversalidad de género.

Para alcanzar los objetivos propuestos se contemplan principalmente materias como el acceso al empleo dentro de los procesos de contratación, la categorización profesional, las políticas retributivas, la promoción, formación y desarrollo profesional y los planes de carrera, clasificación profesional, la gestión y ordenación de los usos del tiempo y espacios de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, incluyendo las nuevas formas de trabajo influenciadas por las nuevas tecnologías, así como las medidas de prevención del acoso sexual, moral, discriminatorio y por razón de sexo. Todo ello se

⁹⁷ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. NOTICIAS JURÍDICAS [en línea]. < <http://noticias.juridicas.com/>> [Consulta: enero-abril 2011]

complementará con un plan de comunicación interna y externa que debe tener bien en cuenta el lenguaje, la imagen y publicitación no sexista, es decir, ha de ser una comunicación de la igualdad. Otras dos medidas transversales que se debe aplicar son las referentes a los ámbitos formación así como el seguimiento de las acciones llevadas a cabo⁹⁸.

Los Planes de igualdad deben incluir la totalidad del personal de la organización en cuestión. El órgano directivo debe ser quien declare la voluntad de implantar el plan y de su compromiso con la igualdad de oportunidades. Serán los equipos técnicos de Recursos Humanos los encomendados en ejecutar el plan e integrar la igualdad de oportunidades en los procedimientos de la empresa, en este ámbito se puede concretar una persona que actúe como agente de igualdad. Otra figura importante es la representación legal de las personas trabajadores entre cuyas tareas destacan propuestas, asesoramiento y participación, formación, sensibilización identificación de necesidades entre otras. El comité permanente de igualdad tendrá como finalidad crear un espacio de diálogo y comunicación para desarrollar el plan con el consenso de la empresa y de los representantes legales de la plantilla. Por otra parte, la totalidad de la plantilla debe conocer las medidas que se quieren implantar, así como participar y objetar al respecto. En lo que se refiere a la asistencia técnica, entre las personas expertas en igualdad se encuentran el grupo de trabajo del plan y la agente de igualdad que son representadas por el personal interno, también ejercen este papel las consultoras especializadas y externas a las organizaciones. El ámbito de la comunicación, como ya he dicho, juega un papel importante en el proceso en lo referente al impulso del plan mediante la difusión y sensibilización de su desarrollo y objetivos, ya sea a nivel interno o externo a la institución.

Son diferentes las fases que se van sucediendo para la implementación del plan. El compromiso de la organización por parte del órgano directivo es el primer paso para poner en acción el plan de igualdad, a partir de esta decisión se comunica a toda la plantilla la obligación para conseguir la igualdad de oportunidades. En segundo lugar se

⁹⁸ INSTITUTO DE LA MUJER *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en las empresas* [en línea]. <http://www.migualdad.es/>. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2008

crea el comité o la comisión así como el grupo de trabajo que ejecutará las acciones, designar una persona como agente de igualdad para conformar el equipo impulsor es una posibilidad opcional. Una vez creado el equipo de recursos humanos del plan, prosigue la fase de diagnóstico para la recogida de información en cada uno de los ámbitos de actuación para su posterior análisis y presentación de propuestas para mejora. A partir de aquí se inicia la elaboración de un plan de igualdad concreto, la planificación de acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de seguimiento y evaluación. Seguidamente se lleva a cabo la implantación para la ejecución de las acciones previstas y su difusión, en esta fase, se desarrollará paralelamente tareas de seguimiento y control. La evaluación permitirá el análisis de los resultados obtenidos y la observación del impacto de género para trazar las acciones de mejora de los procesos del plan.

La figura de agente de igualdad

La figura de agente de igualdad no es mencionada en la Ley Orgánica 3/2007 ni es condición obligatoria contratarla en ningún caso. En el año 1991, a partir del Programa de formación de agente de igualdad de las mujeres, incluido en el I Plan de igualdad de la mujer del gobierno andaluz, el Instituto Andaluz de la Mujer emprende la definición de las funciones propias del agente para la igualdad de oportunidades y esboza una primera propuesta de currículum formativo. El año 1994 se incluyen en el Catálogo nacional de ocupaciones dos perfiles: agentes para la igualdad de oportunidades y promotores/as para a la igualdad de oportunidades, con la diferencia de la posesión o no de estudios de grado superior⁹⁹

Si bien existe un perfil laboral de agente de igualdad bien definido no sucede lo mismo con el perfil académico. Algunos de los requisitos formativos que se solicitan son tener conocimientos teórico-prácticos sobre principios y políticas de igualdad, la situación social de la mujer y la metodología de trabajo para su estudio, la situación económica y

⁹⁹ MAS, M y MONER, N: *Agents d'igualtat de gènere*. Barcelona, Diputació de Barcelona, 2007

de ocupación, la autocupación y creación de empresas, la legislación laboral, la orientación laboral, la formación, el asociacionismo, el sindicalismo y la acción positiva. Por otro lado, El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) considera necesidades formativas para las/los agentes de igualdad de oportunidades conocimientos relacionados con el área económica, jurídica, funcionamiento del mercado de trabajo, nuevas tecnologías, acción positiva y evaluación. Las funciones y competencias clave de la agente de igualdad son el análisis e investigación de la realidad, de la situación de las mujeres y de los recursos socioeconómicos; crear un espacio de observatorio de la igualdad de género; proporcionar información y asesoramiento sobre políticas de igualdad en formación, ocupación y relaciones laborales así como el asesoramiento jurídico laboral; el diseño, la implantación y la evaluación de los planes, programas, proyectos, acciones, campañas, procedimientos y pautas, y la información, comunicación y dinamización social e interpersonal; promoción y dinamización de las asociaciones de las mujeres, así como la creación de redes y coordinación con otros organismos de promoción de la igualdad. La base es siempre el objetivo de alcanzar cambios en las culturas institucionales y organizativas donde el elemento transformador es la transversalidad de género con las finalidades de promoción, incorporación y apoderamiento de las mujeres en todas las esferas de vida. Todas estas funciones tienen que contribuir a dinamizar el conjunto del organismo o institución¹⁰⁰.

Así sus competencias engloban tres ámbitos funcionales clave: a) el análisis e investigación de la realidad; b) el diseño, la implantación y la evaluación de planes, programas, proyectos, acciones, campañas, procedimientos y pautas, información, comunicación y dinamización social e interpersonal; c) llevar a cabo cambios en las culturas institucionales y organizativas donde el elemento transformador es la transversalidad de género¹⁰¹.

¹⁰⁰ IAM p 21-25. *Passim*

¹⁰¹ MAS, M y MONER, N *Op. Cit.* 26

Entre las acciones más destacadas que debe desarrollar caben la revisión de la normativa interna y de la documentación institucional; visibilización de la situación; implicación de todas las personas y espacio abierto a la comunidad donde pueda enderezarse; espacio Web; organización de cursos, jornadas, talleres y actividades vinculadas a las cuestiones de género; creación de una línea de publicaciones sobre cuestiones de género y encuentros con profesionales en políticas de género¹⁰².

¹⁰² INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, 2003

Trabajo etnográfico y su análisis

La transmisión de los contenidos y las prácticas desde los órganos institucionales públicos

La transferencia del conocimiento, desde las políticas públicas a los/as agentes de difusión

Tal como he mencionado anteriormente, es en el entorno de la Comunidad Autónoma de Catalunya y concretamente en la ciudad de Barcelona donde centro esta parte del análisis para observar cómo se transmiten desde los órganos institucionales públicos, los contenidos y las prácticas haciendo difusión del conocimiento dirigido a las personas que actúan como agentes de actuación en la práctica para hacer la efectiva igualdad y la conciliación mediante la implementación de acciones. Cabe recordar aquí que estas políticas y medidas no se basan en un modelo de carácter unitario.

A partir de mi experiencia en el PSMAR analizo las actividades formativas e informativas que se han organizado para transmitir conocimientos desde las entidades públicas. Concretamente se trata de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya y de l'Àrea de Benestar Social i Cohesió Territorial de l'Ajuntament de Barcelona. La asistencia a estas jornadas, reuniones y sesiones viene determinada por una condición que es de vínculo asociativo.

En el caso del Departament de Treball se trata de la ayuda que se otorgó al PSMAR para promocionar la figura de agente de igualdad. Por ello, para las entidades beneficiarias se imparten sesiones formativas teóricas a corto plazo para proporcionar los conocimientos y herramientas básicas para desarrollar el plan de igualdad en las empresas o instituciones dentro del ciclo *“La igualtat d'oportunitats a les empreses”* que incluyen las jornadas que detallo a continuación.

Jornada *La Igualtat d'Oportunitats a les Empreses* (14/07/10). Con el objetivo de dar información sobre el proceso, las herramientas y metodologías que faciliten el diseño, la elaboración y la implantación del plan de igualdad en la empresa, se ofrece una presentación por parte de la Sra. Mónica Geronés en calidad de Subdirectora general de Programas de Igualtat de les Dones en el Treball. Las dos conferencias del día son ofrecidas por Esther Sánchez, profesora titular del Departament de Dret Privat, codirectora de investigación de la Facultat de Dret i colaboradora de l'Institut d'Estudis Laborals d'ESADE¹⁰³. *La Ley para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres* y *Los planes de igualdad: proceso y contenidos, Diseño del Plan* son los títulos de las conferencias ofrecidas.

Jornada *La diagnosi* (27/09/10). A dicha jornada no asistí, en mi lugar lo hizo una de las personas que forman parte del grupo de trabajo, concretamente del ámbito para impulsar la aplicación de las políticas de género, quien desarrolla sus tareas en el departamento de dirección de Recursos Humanos y una de las personas que realizó el plan de Igualdad del PSMAR junto con la que es responsable de dicho plan. Cabe destacar que durante el período que se llevó a cabo dicha diagnosis de nuestro plan de igualdad yo no me había incorporado todavía como agente y por tanto no participé en dicho proceso. En esta sesión se plantearon los ámbitos y herramientas en relación a la conceptualización, la metodología para hacer la diagnosis y los ámbitos de trabajo, así como para desarrollarla. Para ello se utilizó la metodología de trabajo en grupo basado en el estudio de casos.

La Jornada *Eines per millorar l'eficiència en la gestió empresarial* (06/10/10) está organizada por la Generalitat de Catalunya i el Ajuntament de Barcelona. Esta breve jornada de una hora y media realizada en la sala La Cuina del Espai Francesca Bonnemaison ubicado en el barrio del Born de Barcelona, es inaugurado por la Sra. Sara Berbel, entonces Directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball de la Generalitat de Catalunya. Intervienen la Sra. Carmen Castro, economista, investigadora y Directora de SinGenerodeDUDAS con su conferencia *Liderando la eficiencia en la*

¹⁰³ Actualmente Esther Sánchez es Secretaria del Servei d'Ocupació de la Generalitat de Catalunya

gestión empresarial. En segundo lugar, la Sra. Mònica Geronès explica los *10 perquès* para la mejora del tiempo de trabajo. Seguidamente, si bien estaba prevista la participación de la Sra. Carme Freixa, Asesora del Àrea de Benestar Social i Cohesió Territorial de l'Ajuntament de Barcelona, ante su indisponibilidad fue sustituida por la Sra. Tona Calvo Vallverdú, Directora d'Usos del Temps de l'Ajuntament de Barcelona para hablar sobre las nuevas organizaciones del tiempo en Catalunya a partir de algunos ejemplos de éxito. Por último cierra la jornada la Sra. Imma Moraleda como Regidora del Àrea de Benestar Social i Cohesió Territorial de l'Ajuntament.

En segundo lugar, el PSMAR forma parte desde noviembre del 2010 de la red de empresas que se inicia en el 2006 para la mejora de la organización y la gestión del tiempo para participar en las actividades que organiza la Regidoria de Nous Usos Socials del Temps. En este organismo se realizan actividades como: *Tiempo de barrio*: en el que se hacen uso de los espacios para realizar actividades de ocio fuera del horario de éstos, como por ejemplo el uso de los patios de las escuelas. Otra actividad destacable es la *Red Ciudades*, formada por ciudades europeas de países como Francia, Italia o España entre otros que realizan actividades a nivel europeo dentro del ámbito de los usos del tiempo. Por otra parte, los 3 objetivos principales de la Red de Empresas NUST son la formación en un espacio de participación para la formación y el asesoramiento a partir de dos modalidades: la vía presencial mediante la asistencia a jornadas de formación e información trimestrales y la vía telemática para la que existe un portal interno de información, asesoramiento e intercambio para las empresas de la red; el intercambio donde se fomenta la participación entre las empresas de la red para el intercambio de experiencias y la visibilización, que se potencia desde el Ajuntament de Barcelona para dar a conocer la red y las actividades que en ella se desarrollan.

La adhesión supone respetar una serie de principios que en el caso del PSMAR se fomentarán a partir del Plan de Igualdad desarrollando estrategias en relación a la corresponsabilidad, la igualdad de oportunidades, la flexibilidad horaria y velando por una mayor eficiencia del tiempo. Detallo a continuación las sesiones organizadas para la red de empresas NUST.

El Coloquio Estrategias para la crisis: Tics (Tecnologías de la Información y la Comunicación) y Usos del Tiempo en las Empresas (30/11/10) se inicia con el coloquio inaugural *¿Qué recursos ofrece la administración a las empresas para la implementación de las TIC y el Uso competitivo de éstas?* en el que participan el Sr. Gonzalo Díe Socías, Director de Planificación y Relaciones Externas de Redes y la Sra. Lourdes Muñoz Santamaría, ingeniera informática, diputada y portavoz Grupo Socialista de Sociedad de la Información (Comisión de Industria, Turismo y Comercio. Vocal de la Comisión de Ciencia e Innovación y de la Comisión de Igualdad) En el primer coloquio *La E-Administración facilita el tiempo de las empresas y de las personas*, intervienen el Sr. Sergi Jerez de la Dirección Ejecutiva E-Administración (Ajuntament de Barcelona), y el Sr. Jordi Roca. Director del Cibernàrium. En el Segundo coloquio, *Las TICs y el desarrollo empresarial* participan la Sra. Annabel Jové, responsable de la dinamización de la Red de empresas en NUST, el Sr. José Luís Fernández Frontelo, socio director de Expansoft y la Sra. Carmen Castro junto con el Sr. César Calderón, socio-director de Autoritas Consulting. Cabe destacar que entre los coloquios se deja un espacio para el intercambio de información, debate y análisis.

Una segunda reunión se realizó en enero de 2011 para presentar un resumen de las principales acciones de la red NUST que durante el 2010 se llevaron a cabo, y que trataré más adelante. También se recogieron propuestas de los grupos asistentes para el diseño y la planificación de la red durante le 2011.

Otro ámbito de observación importante son las actividades formativas que difunden mediante los textos el conocimiento en materia de igualdad y que aquí voy a enmarcan concretamente en una parte importante de la formación que he realizado para desarrollar mi trabajo como agente de igualdad de oportunidades y que destaco a continuación.

En primer lugar estudié el curso *Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: Aplicación práctica en la empresa y los Recursos Humanos*¹⁰⁴ en modalidad on-line y dirigido a las organizaciones empresariales.

¹⁰⁴ MINISTERIO DE IGUALDAD *Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en la empresa y los RRHH*, (3ª Edición) curso de la Escuela Virtual de Igualdad cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE). Madrid: Instituto de la Mujer. 2007.

Se dirige a todas las personas que puedan estar interesadas en esta materia y con diferentes niveles de especialización. Cabe destacar que otros cursos que se imparten en la Escuela Virtual de Igualdad de nivel avanzado son el de *Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de empleo* y *Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en Servicios Sociales*, estos van dirigidos a las personas que están vinculadas a Gestión y orientación para el empleo y a Servicios Sociales respectivamente, así como uno de nivel básico de *Sensibilización en Igualdad de Oportunidades* dirigido en general a personas interesadas en materia de igualdad. Los objetivos principales de la escuela son sensibilizar sobre el valor de la igualdad considerado como eje para el desarrollo social; promover que el empleo sea un ámbito de desarrollo profesional en iguales condiciones de capacidad y de oportunidad; apoyar las potencialidades de las mujeres y la atención a sus necesidades sociales, para su pleno desarrollo en igualdad y dotar de herramientas a las organizaciones empresariales para fomentar la igualdad de oportunidades y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de todas las personas trabajadoras.

El curso se estructura en 6 Unidades didácticas que tratan sobre: conceptos en materia de igualdad de oportunidades; la igualdad en el mercado laboral español, con las reflexiones sobre el origen de las desigualdades en el ámbito de la empresa y avances en esta materia; las políticas para el fomento de la igualdad en el entorno empresarial; sobre el autodiagnóstico de los conocimientos sobre igualdad de oportunidades en el empresa; los planes de igualdad, su diseño, implantación y evaluación y, por último, las estrategias para el cambio, dónde se tratan las acciones positivas. Al finalizar cada una de ellas se realiza una evaluación tipo test sobre sus contenidos que permite ir avanzado a las unidades siguientes. Al acabar las unidades se debe superar una prueba práctica final que también consiste en preguntas tipo test.

Este curso se centra concretamente en el ámbito empresarial y en el ámbito de Recursos Humanos de acuerdo con sus objetivos. En su contenido, una de las cosas que destaca

en la primera unidad es que se hace una distinción entre conceptos generales y conceptos relacionados ‘en el ámbito productivo’, como *brecha de género, doble jornada, coeducación, empoderamiento femenino, techo de cristal, división sexual del trabajo*, algunas de ellas son útiles para lo que aquí trataré. Quisiera destacar que el ámbito productivo es entendido dentro del contexto asalariado y por tanto excluye el concepto de producción doméstica.

En este curso, se aprecia un alto grado de concienciación en relación a la igualdad entre mujeres y hombres en coherencia con los contenidos formativos que se transmite. Existe una actitud crítica desde la teoría en materia de feminismo e igualdad y también se hacen planteamientos y se introducen artículos que invitan a la reflexión sobre la materia. En ningún caso se analizan los criterios adoptados por la Ley ni su planteamiento, limitándose a su descripción y su información. Se contempla en todo momento un lenguaje no discriminatorio e inclusivo para ambos sexos a excepción a cuando se hace referencia a las modificaciones de los artículos de la normativa tal como se refleja en la Ley Orgánica para la efectiva igualdad, en lo que entiendo que no se puede hacer constar de otra manera por esa razón. En la formación se combinan una parte claramente teórica con una parte que refleja la realidad de esa teoría mediante datos estadísticos recientes sobre el estado de situación en cada caso.

Si bien la duración del curso es breve, un factor positivo que cabe destacar es la capacidad de concreción en las definiciones así como el gran número de artículos y referencias que se proporcionan para consultar y para ampliar los conocimientos que se contemplan en el curso. Cabe recordar que éste se ha organizado por parte de la Secretaria General de Políticas de Igualdad del Instituto de la Mujer, que sin duda es el organismo de la organización administrativa para la aplicación efectiva de la igualdad por excelencia, de carácter estatal y que le otorga un verdadero protagonismo a esta materia, y así se refleja en el planteamiento y procedimiento de este curso que a mi parecer es adecuado.

Posteriormente, realicé el Máster en *Agente de Igualdad de Oportunidades para la Mujer*¹⁰⁵ en modalidad a distancia y financiado por el Plan de Formación Continuada del PSMAR. Esta formación de postgrado tiene como objetivos principales proporcionar los conocimientos para elaborar Planes de Igualdad de Oportunidades en Empresas y Organismos Oficiales; responsabilizarse de programas y planes de igualdad de acuerdo a la Legislación vigente; desarrollar tareas de consultoría legal en materia de Igualdad de Oportunidades; proporcionar conocimientos teórico-prácticos tanto sobre el significado y la aplicación de la perspectiva de género, así como para definir, promover ejecutar los programas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dando respuesta a la creciente demanda de empleo surgida de forma paralela a la nueva Ley de Igualdad. La metodología a seguir para la consecución de dichos objetivos se basa en la lectura de los manuales teóricos y la realización de las distintas prácticas que contemplan los cuadernos de trabajo.

Los contenidos que se contemplan en los siete módulos del máster ofrecen una información bastante general y muy teórica sobre las temáticas que detallo a continuación. En los fundamentos de la igualdad de género se plantea el pensamiento sobre la igualdad en sus orígenes y en el contexto actual así como una perspectiva histórica de las relaciones de género. Se hace mención a los derechos humanos y a la temática sobre la socialización y el género. Otro módulo se basa en el marco jurídico básico, internacional, europeo y estatal y las políticas de igualdad contemplando las estrategias y metodologías, haciendo hincapié por último en el mainstreaming. Otro ámbito ofrece los contenidos entorno al perfil profesional del/a técnico/a de igualdad de género, sus ámbitos de actuación, la intervención en contextos específicos, el plan de formación y su diseño. También se contempla lo referente a la desigualdad social de la mujer donde se incluyen cuestiones como los estereotipos, la investigación social y diagnóstico de la desigualdad, la perspectiva de género en la sociedad del conocimiento, la educación, la salud, inmigración, cultura y religión, violencia de género, contexto laboral y mundo rural. Por último se ofrece un dossier de documentación general de interés. El contenido de este postgrado es bastante completo y variado en materia

¹⁰⁵ Máster en *Agente de Igualdad de Oportunidades para la Mujer* por el Instituto Europeo de Estudios Empresariales (INESEM) Granada. Financiado por el Plan de Formación Continuada del PSMAR. Duración 600 horas. Período de realización 10/0510/12/2010.

teórica. Si bien es cierto que no profundiza demasiado en las cuestiones que trata, sí ofrece la posibilidad de ampliar conocimientos a partir de las referencias y su bibliografía que en algunos casos ofrece y en otros no se contempla en los volúmenes. Cabe destacar que en estos textos no se tiene en cuenta al lenguaje sexista, ya que si bien utiliza constantemente el término mujer por la obligación de los contenidos que se tratan, en el resto de enfoques no se tiene en cuenta la visibilización del femenino, un ejemplo de ello es el título del Módulo 3: *El técnico superior de igualdad de género*. Los textos son básicamente adaptados a la formalidad de un guión marcado por ‘lo que debe ser y se debe hacer’ en materia de igualdad de género desde una perspectiva formal. Debo considerar que por ello, he adquirido un conocimiento amplio sobre las materias tratadas en un sentido más bien general, necesario para aportar las herramientas para continuar desarrollándolas más profundamente.

Por último, quiero destacar un detalle que me parece importante desde el punto de vista de los estereotipos masculinos y femeninos y desde una perspectiva de cosmovisión androcéntrica. En la carátula de la ficha técnica del máster en cuestión aparece la fotografía de tres personas. Se trata de dos mujeres y un hombre. En la parte central, aunque en un segundo plano aparece la imagen de una mujer a quien se le da el mayor protagonismo. A su izquierda, está el hombre que ocupa el primer plano de la imagen. Viste americana azul oscuro y una corbata fucsia sobre su camisa clara y sonríe moderadamente mientras sostiene entre sus manos lo que parece una BlackBerry. A la derecha de la protagonista y en un tercer plano aparece la otra mujer, que al igual que la imagen del mencionado hombre queda recortada de forma vertical en la intención de darle mayor protagonismo a la mujer situada en el centro de la fotografía. Las tres personas aparecen sentadas alrededor una mesa y por sus posiciones, parece redonda. Encima de ella el hombre ha dejado su maletín justo delante de él y sobre éste un papel en blanco. Todo ello apunta que se va a iniciar una reunión de negocios. Reparo aquí en la imagen -en su sentido más amplio- de la mujer protagonista que ocupa el centro de la fotografía. Ante ella hay un papel sobre la mesa en el que apoya su mano izquierda junto a un vaso lleno de agua hasta la mitad. Viste camisa blanca y azul claro con rayas verticales de amplio cuello de pico que desborda sobre su americana azul marino, también adornada con sutiles rayas verticales en un tono azul mucho más claro, al más

puro estilo masculino en un entorno de negocios. Es rubia y su pelo largo está recogido con un moño que por su aspecto parece haber sido hecho rápidamente y de forma improvisada como por una cuestión de comodidad. Apunta con el ademán de su mano hacia la persona a quien sonríe divertida con un gesto suficientemente expresivo para intuir el comienzo de la risa mientras mira hacia el otro lado de la mesa, lo que hace suponer que hay más personas en la estancia. A mi parecer esta imagen, a partir de la estética de la mujer protagonista, su vestimenta y su pelo recogido, simboliza tener que asimilarse a la imagen de lo que significa ser hombre así como al mundo en el que éste predomina y que se le asigna de forma estereotipada, en este caso concreto se refiere al mundo empresarial y de los negocios. Equipararse al hombre es la forma de poder ‘ser’, de que se otorgue el valor y de obtener el reconocimiento social. Es en este contexto que tiene sentido amagar la propia feminidad. Pero por otra parte, veo una contradicción, y es que en el intento de ‘equiparar’ erróneamente a esta mujer para darle un significado de igualdad entre mujeres y hombres, aparece otro estereotipo en su gesto. La risa no es propia en la imagen que dan los hombres en el contexto de negocios, en todo caso sí la sonrisa que transmite la tranquilidad y el orgullo del éxito profesional, pero sí es permitida en el rostro femenino. Lo que quiero subrayar aquí es la dificultad de tomar conciencia de la efectiva igualdad entre mujeres y hombres, en la que se deben incorporar las diferencias eliminando las jerarquizaciones de valoración entre éstas.

Volviendo al análisis de sobre cómo se transmiten los contenidos y las prácticas para la actuación en materia de igualdad, cabe destacar que aparecen tres discursos principales en estos procesos. En primer lugar el discurso normativo que se define a partir del contexto legal y que ya he analizado de forma detallada en las páginas anteriores. En segundo lugar aparece el discurso feminista en el reconocimiento de la discriminación entre mujeres y hombres que postula la igualdad de género desde una perspectiva teórica y práctica. En tercer lugar existe un tercer discurso que trata la igualdad desde una perspectiva de valor de mercado en relación al (des)aprovechamiento del talento de las mujeres, en un enfoque de la mujer como recurso desatendido en que la cuestión de la (des)igualdad adquiere un valor de mercado.

Los planes de igualdad en las empresas. ¿Estrategia empresarial o táctica feminista?

Si bien los tres discursos se imbrican de alguna manera, quiero señalar cómo se proyecta la igualdad en el caso de las acciones formativas dentro del ciclo *La igualtat d'oportunitats a les empreses* organizadas por la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball para dar a conocer los procesos del desarrollo de los Planes de Igualdad a las empresas y del que ya he hablado. La verdad es que en mi asistencia a la primera de las sesiones, cuyo título es el mismo que el del ciclo, tuve cierta decepción. Alrededor de 25 personas asistieron a la reunión, en su mayoría mujeres. Destacaba la buena presencia. Todas nuestras organizaciones habían sido beneficiadas por alguna de las dos ayudas o bien para el desarrollo del plan o bien para la promoción de la figura de agente de igualdad. Sobre todo al principio, he de reconocer que con cierta emoción no quería perderme ninguna de las palabras ni tan solo de la presentación. Así, hice bastante esfuerzo para obviar el ruido del remover en las bolsas de papel con las que nos obsequiaron antes de entrar en la elegante sala. En ellas aparecía el eslogan *a la feina iguals*, junto a una imagen simétrica que conformaban el dibujo de una mujer y un hombre una enfrente del otro. Ambos visten exactamente iguales, con camiseta y pantalón negro, y mantienen la misma postura con un brazo levantado hacia lo alto de la pared dónde realizan un dibujo con la misma herramienta, que simboliza el trabajo, también simétrico. Las únicas diferencias entre ambas figuras son el peinado y talla. Pero hay algo desigual. Mientras el hombre está sentado cómodamente en su silla amarilla, la mujer mantiene exactamente la misma postura, el mismo gesto, ha realizado el mismo dibujo, al mismo ritmo, con la misma perfección, pero no tiene silla... Entre tanto una mano blanca y firme, que destaca por su gran tamaño, aparece en la imagen empujando otra silla amarilla que parece acabará encajando en la difícil posición -que aunque no demuestra ni en su gesto ni en el resultado de su labor- ocupa la mujer. Así, entre las diferencias y la desigualdad media *la mano* de la Ley y de los diferentes actos de conciencia para la igualdad entre mujeres y hombres que en su color blanco simboliza la pureza en su intención de hacer justicia, y en su gran tamaño se halla la fuerza contra los obstáculos de la discriminación. Y aunque se deja entrever que el producto de ambos es el mismo, está por ver si el amparo

de la silla acabará encajando, pues las problemáticas que aquí tratamos caben perfectamente en la distancia que hay entre la silla que es empujada y la estoica mujer.

Siguiendo con la sesión, y tal como explicaba, las bolsas hacían un ruido espantoso cada vez que alguien curioseaba buscando algo en su interior, algún folleto informativo, un cuaderno de páginas en blanco y los bolígrafos de rigor. Desde el principio esperaba escuchar cómo se encajarían las teorías feministas y de los derechos humanos con las prácticas dentro del contexto de la empresa, qué podríamos hacer con nuestros planes para plasmar el pensamiento de igualdad... Y así, la presentación de la jornada se inició con la frase '*la igualdad es una estrategia de empresa*'. Durante toda la jornada la igualdad se justificó en términos mercantiles y todo se focalizó en el contexto puramente empresarial. Se habló de pérdida económica, de la capacidad de las empresas, de la estrategia empresarial desde el beneficio de primer orden de la distribución equitativa de sexos, el equilibrio en la tipología y las tareas y repensar la organización. Con la igualdad de oportunidades se mejora el compromiso y aumenta la motivación en el trabajo, el clima, se da un descenso del absentismo y de los riesgos psicosociales, estas son las conclusiones de acuerdo con los estudios realizados. En definitiva, la igualdad es vista como un valor mercantil donde el plan de igualdad tiene la finalidad de gestionar personas. Es importante destacar aquí la pérdida de talento femenino en datos cuantitativos¹⁰⁶. En el año 2006 algo más de 32.595 mujeres en Catalunya (75% de personas inactivas con formación superior) abandonaron el mercado de trabajo de forma prematura. Teniendo en cuenta que el salario medio anual de una profesional o directiva con estudios superiores fue de 29.982 euros durante ese mismo año, la multiplicación de este salario por el número de mujeres que abandonó el mercado laboral excediendo al número de hombres, esta pérdida de talento femenino tiene un coste que para la economía catalana equivale a 997 millones de euros, es decir el 0,5% del PIB en el 2006, a lo que se suma la pérdida de capital humano cualificado en base a competencias y conocimientos adquiridos.

¹⁰⁶ *L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení*,. Barcelona, Gabinet d'Estudis Econòmics, 2008

De este modo, básicamente se visibiliza el discurso del (des)aprovechamiento del talento femenino. Se define cuidadosamente un enfoque dirigido considerar los beneficios de la empresa a partir del aprovechamiento, o no, del talento femenino que tantos obstáculos encuentra por mantenerse en el mercado de trabajo. Por tratarse de un contexto enfocado a la productividad, se oculta cualquier comentario que se fundamente en el feminismo o propiamente en la (des)igualdad entre mujeres y hombres o de oportunidades, como si ello pudiese provocar el escepticismo y derrumbar la credibilidad y así el buen funcionamiento del Plan de igualdad en las empresas. Me pregunto entonces si la estrategia empresarial que se pretende no esconde ciertamente una táctica feminista en la que las tres mujeres que participaron en la jornada creen firmemente, todo ello para el convencimiento de las personas presentes y en la necesidad de implantar los planes de igualdad en las empresas con éxito.

El conocimiento que se pretende transmitir desde las instituciones públicas, y los textos de formación se basan en el contenido de la Ley de acuerdo con sus criterios y sus planteamientos. Pero son las personas que actúan como agentes de transmisión quienes introducen una visión más crítica que encaja entre lo normativo y la praxis, bien mediante las conferencias y ponencias que se organizan en las sesiones formativas e informativas, o bien a través de los artículos críticos que se vinculan con los textos de formación en este caso concretamente en el curso organizado por el Instituto de la Mujer. Las agentes intermedios actúan desde el conocimiento práctico (estudios, la experiencia del propio trabajo, etc.) aparece entonces un discurso más crítico que surge de la toma de conciencia por parte de las personas transmisoras y de las incongruencias que, al conocer tanto la teoría como la práctica de la realidad en materia de igualdad, son evidentes, y por tanto, siguen la línea de este análisis.

En ambas metodologías se imbrican de alguna manera los discursos, que se adoptan dependiendo de la materia que se trate según los objetivos de cada acción formativa o informativa, si bien como he explicado, en el caso de las empresas se centra prácticamente en una perspectiva de beneficio en base al aprovechamiento, o no, del talento femenino.

Tenemos un plan! El de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

El título de este capítulo es el eslogan con el que iniciamos la campaña de sensibilización *12 meses 12 causas* en la que se utiliza el salvapantallas de la organización para publicitar cada uno de los lemas que mensualmente, tratan sobre algunos datos cuantitativos y cualitativos del PSMAR en referencia a las materias que se están trabajando desde el plan sobre igualdad y en los que se basan las acciones que se vienen implantando. Algunos ejemplos son *En el PSMAR apostamos por un lenguaje igualitario* que se publicita durante el mes de mayo; *En el PSMAR el 3.6% de las reducciones de jornada por cuidado de familiares son hombres* que fue la causa de abril o el de enero *En Igualdad no hay rebajas* en el que nos inspiramos en este fenómeno popular para lanzar un mensaje de sensibilización.

La implantación del Plan y su práctica en el Parc de Salut Mar

Si bien me centraré particularmente en los detalles que incumben al tema de conciliación, describiré brevemente cómo ha sido el desarrollo de nuestro plan con el objetivo de contextualizar aquí lo que más interesa.

Desarrollo del Plan de Igualdad

La vigencia del plan abarca el período entre 2008 y 2012 y por tanto es anterior a la creación del consorcio MAR Parc de Salut de Barcelona en enero del 2010 por lo que en él consta el antiguo Institut Municipal d'Assistència Sanitària de acuerdo con el modelo jurídico que entonces era y que más tarde fue sustituido, lo que a efectos del plan no implica más cambios.

Objetivos

Los objetivos generales que pretende conseguir el PSMAR con el plan son en primer lugar cumplir con el marco legislativo vigente que le influye de manera más inmediata es decir, el compromiso adquirido en el Art. 35 del Convenio Colectivo 2008-2009 y que hoy continua imperante, así como Ley para hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades donde igualmente se establece la obligación de implantar el plan debido a que son más de 250 personas en plantilla. El segundo objetivo es mejorar las condiciones en la institución en relación al absentismo, los riesgos laborales, el clima laboral en general, el aprovechamiento del talento, gestión del conocimiento y por último, el sentimiento de orgullo de pertenecer al PSMAR por parte de la plantilla. El orden que con el que he descrito los objetivos generales es el mismo que se adopta en el plan, por lo que interpreto que el estar la cuestión legal mencionada en primer lugar lleva implícito que se entiende como la principal razón de peso para implantar el plan de igualdad, seguidamente por el interés en mejorar las condiciones en la institución, si bien tras este título se matiza que es evidente que se trata tanto de las personas trabajadoras como para la organización. Por último, se explicita el contribuir a una nueva cultura institucional que en su breve descripción pretende ser un referente de buenas prácticas y de responsabilidad social.

Por otro lado, en el plan se han planteado seis objetivos en coincidencia con los grandes ámbitos en los que se estructura y que a su vez definen unas líneas estratégicas dentro de las cuales se enmarcan una serie de acciones generales -las que aquí no trataré por ser más relevantes las que posteriormente se ha concretado como acciones a materializar- y que posteriormente se han programado a partir de la negociación colectiva, con el grupo de trabajo y representantes de las personas trabajadoras, todo ello bajo supervisión de la persona directamente responsable del plan y de la dirección de Recursos Humanos. Estos objetivos, a los que en adelante me referiré como los ámbitos de trabajo del plan y sus líneas estratégicas son:

1. Impulsar la aplicación de las políticas de género en el IMAS
 - Trabajar para el diseño, la implementación y la evaluación de políticas de género.
 - Potenciar la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la institución.
2. Luchar contra la violencia de género dentro del ámbito laboral
 - Trabajar para prevenir la violencia de género como elemento de opresión y discriminación dentro del entorno del IMAS.
 - Elaborar herramientas para luchar contra la violencia de género y promoverlas. Fomentar la utilización y/o aplicación de las herramientas existentes: circuito de agresiones y protocolo de acoso psicológico del Instituto.
3. Fomentar la participación de las mujeres en las políticas y el desarrollo general de la institución
 - Promover la incorporación de las mujeres en todos los grados de responsabilidad y toma de decisiones.
 - Promover la participación de las trabajadoras como agentes implicados en el desarrollo y mejora de la institución.
4. Continuar promoviendo cambios en el reparto y en los usos del tiempo
 - Continuar promoviendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en todos los ámbitos. Promover, igualmente la corresponsabilidad.
 - Continuar facilitando el acceso y el mantenimiento de las mujeres en el contexto laboral del IMAS sin discriminaciones.
5. Fomentar la formación y el desarrollo profesional de las mujeres
 - Promover la educación corporativa en los valores de consecución de la igualdad.
 - Promover la reflexión, la docencia y la investigación con perspectiva de género.
 - Fomentar la formación de las mujeres y su presencia como creadoras de la cultura corporativa de género.

6. Continuar promoviendo la salud de las personas trabajadoras, considerando las particularidades de género
- Promover los espacios de reflexión, investigación y formación en salud desde la perspectiva de género.
 - Promover la prevención de los riesgos laborales con perspectiva de género.
- Mejorar la salud del personal a lo largo de su ciclo laboral y cuidar.

Estado de situación

La fase de diagnóstico se realizó en base a los datos de año 2007, período durante el cuál yo no tenía ninguna vinculación con el plan de igualdad. Este trabajo se realizó por parte de la persona responsable de plan y otra persona de su equipo, quienes actualmente se encargan de llevar a cabo el desarrollo de las acciones que se contemplan en el ámbito para impulsar la aplicación de políticas de género dentro del plan.

Por lo que se refiere a la parte cuantitativa, las tipologías que se utilizaron para obtener el diagnóstico de situación se basan sobre datos siempre desagregados por sexo en base a tipo de contrato, plantilla con plaza fija y categoría profesional; personal asistencial/no asistencial; distribución de la plantilla con plaza fija por edad y todas ellas desagregadas por sexo, teniendo en cuenta la edad, la antigüedad y la formación realizada.

Tras el diagnóstico se manifestaron los puntos fuertes y débiles que dieron a conocer el estado de la situación de la organización en materia de igualdad. Destacaré aquí las conclusiones más importantes de esta fase. Por una parte, entre los aspectos positivos destaca que desde el PSMAR ya se vienen aplicando acciones para la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección, en el acceso a la formación y a las subvenciones, retribución, promoción mediante carreras y grupos de incentivación así como en garantizar la salud desde la perspectiva de género.

Respecto a fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de acuerdo con un reparto equilibrado de las responsabilidades, se contemplan ya algunas posibilidades de adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral, la modificación de los horarios de entrada y salida, mediante las "horas a recuperar", así como posibilidad de cambiar de turno en el ámbito de la enfermería y de disfrutar de vacaciones dentro de diferentes periodos anuales. También existe la posibilidad de acogerse a jubilaciones parciales, reducción de jornada por lactancia y excedencias voluntarias. Se garantizan las condiciones retributivas durante el permiso maternal para las médicas, con la posibilidad de dejar de hacer guardias abonando un prorrateo de guardias, calculado según las guardias realizadas durante los seis meses anteriores al momento de comunicar el embarazo. En estos ejemplos podemos ver cómo las medidas de conciliación que se aplican en el PSMAR son numerosas y, sin duda, pueden mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras en condiciones de contratación laboral fija siguiendo la línea que se define la Ley para la efectiva igualdad.

En relación a la tipología de la plantilla cabe destacar que en datos del 2010 hay un total de 2569 mujeres y 912 hombres (número equivalente a profesionales a 40 horas). La existencia de una mayoría de mujeres en la plantilla puede justificarse en que en el sector sanitario existen algunos ámbitos feminizados siendo el más destacado el de la enfermería, tal como indican los datos de personal de categoría técnico/a medio/a asistencial que corresponde mayoritariamente a este sector, cuya media anual es de 848 mujeres y 120 hombres. Por otro lado cabe destacar que ya en el 2007 se refleja que el número de mujeres del equipo médico residente supera al de los hombres: 69% mujeres y 31% hombres. En cuestión de contratación no hay diferencias en las que se pueda acusar precariedad laboral en relación a la variable sexo. En lo referente a la participación en carrera profesional y en grupos de incentivación el número de mujeres es superior a excepción de la categoría de técnicos/as superiores siendo en la categorías técnico/a medio/a 33% mujeres 3% hombres; técnica/o superior 10% mujeres y 16% hombres y grupo de incentivación, que contempla el resto de categorías, el 30% de mujeres frente al 7% de hombres.

En la composición de órganos de gobierno y dirección, comisiones y comités, se observó cierto equilibrio en los cargos ocupados por mujeres y hombres. La Comisión Ejecutiva se forma por el 40% de mujeres y el 60% de hombres; en el Consejo de Dirección el 48% son mujeres y el 52% hombres. Es en el Consejo de Administración dónde la brecha es mayor, pues está formado por el 27% de mujeres y el 73% de hombres. En los dos primeros casos, si bien el número de cargos son favorables a los hombres se mantiene el principio de presencia equilibrada pues en el conjunto de la comisión y del consejo de Dirección no se rebasa el 60% ni son menos del 40%, de acuerdo con la normativa vigente. Los porcentajes de participación suponen un 1% de total de mujeres con plaza fija, mientras que es un 4% en el caso de los hombres. Otro dato importante son los porcentajes relativos a las comisiones y comités cuyo total es de del 58% mujeres y 42% hombres, esta perspectiva es favorable a las mujeres dentro de la composición equilibrada, en total, supone un 15% de participación de mujeres frente al 29% de hombres en relación al total de la plantilla del PSMAR.

En segundo lugar, los aspectos que se deben mejorar y corregir de acuerdo con el análisis de datos realizado son los que detallo a continuación. En relación a los contratos a tiempo parcial, es decir, de menos de 40 horas el 29.43% del total de la plantilla 24,99% son mujeres y el 4,44% son hombres, hecho que se vincula a las cuestiones que venimos tratando en este estudio sobre conciliación y corresponsabilidad. Por otro lado, los hombres con titulación superior representan el 56% de hombres frente al 44% de mujeres en el área asistencial mientras que en el área no asistencial hay un 39% de hombres frente al 61% de mujeres. Existe un desequilibrio a lo que nombramientos se refiere pues un 48% son mujeres y un 52%, pero hay que destacar que la diferencia únicamente se encuentra en la franja de 60 ó más años de edad, lo que indica que hay una tendencia a equilibrarse. Esta última característica es la que determina que exista una diferencia importante entre los salarios medios entre hombres y mujeres, pues teniendo en cuenta el mayor número de mujeres en plantilla y que los salarios son idénticos para hombres y mujeres en sus respectivas categorías, se da un 26,30% de salario medio para los hombres frente al 18,14% para las mujeres. Por lo que se refiere al porcentaje de participación en la carrera profesional hay un menor porcentaje de mujeres: 53% frente al 75% de los hombres. Como ya he comentado en el Consejo de

Administración existe una brecha del 46% en su composición a favor de los hombres. Por último, en relación a las comisiones cabe destacar que hay un 15% de participación de mujeres con plaza fija frente a un 29% de hombres.

Algunos de los problemas que se plantean en la fase de la elaboración de la diagnosis es la articulación de las bases de datos que permita la correcta monitorización y la combinación de las variables necesarias y siempre desagregadas por sexo, ya que esta fase vendrá determinada por la disponibilidad de la organización de los datos.

Acciones del plan de igualdad

Antes de entrar en detalle sobre cómo se ha desarrollado el ámbito para continuar promoviendo cambios en el reparto y en los usos del tiempo donde se enmarcan las medidas de conciliación, quiero mencionar algunas de las acciones más destacadas que se están llevando a cabo en el resto de ámbitos. Las acciones concretas que hemos definido con el grupo de trabajo vienen determinadas por los objetivos, líneas estratégicas y acciones generales que se propusieron en el plan tras la diagnosis tal como hemos visto.

Para impulsar las políticas de género se creó la Comisión y el Grupo de Trabajo del plan. Posteriormente, me designaron como agente de igualdad y fue desde este ámbito que se tramitó la ayuda del Departament de Treball para su promoción en el PSMAR y que fue concedida en junio de 2010 por un importe de 15000 euros con los que se financia el salario de agente de igualdad durante un año y cuya justificación se hace mediante la implementación del 75% de las medidas propuestas en el plan de igualdad. Otra medida que se está desarrollando actualmente es dar a conocer nuestro plan a las principales empresas colaboradoras y proveedoras con tal saber cuál es el grado de compromiso y sensibilización con la igualdad de oportunidades, promoviendo así unos valores y una cultura de equidad y de integración sobre esta materia. Además, se ha confeccionado una guía de estilo para la utilización de un lenguaje no sexista y se ha proporcionado un manual para la misma finalidad. Es desde este ámbito que se

proporciona y se actualiza la información de lo referente al plan en el apartado que está en la Intranet de la organización.

Con la finalidad de promover la Salud desde la perspectiva de género, se ha elaborado un protocolo de protección del riesgo durante el embarazo y/o la lactancia natural para las trabajadoras del PSMAR. Si bien es una medida que se contempla en el plan, este protocolo ha sido elaborado por parte del Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral. En él se contempla una amplia relación de riesgos de exposición en el embarazo y en la lactancia así como la información necesaria sobre condiciones y procedimientos en relación a estas dos situaciones. Por otro lado se organizan sesiones informativas sobre menopausia para crear un espacio de información e intercambio de experiencias que se desarrollan en los Centros de Atención Primaria dentro del Programa de Atención a la Salud Sexual y Reproductiva (PASSIR), actividad que desde el plan de igualdad se quiere implantar en los centros hospitalarios del PSMAR.

Fomentar la participación de las mujeres en las políticas y el desarrollo general de la institución implica entre otras cosas continuar garantizando la igualdad de oportunidades en el proceso de selección. Otra cuestión importante es llevar a cabo la revisión de los diferentes procedimientos aplicando la perspectiva de género para evitar los posibles impactos negativos, en esta línea, el presente estudio sirve como ejemplo en el intento de mejorar la actuación para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Otro tema destacable aquí es el lenguaje no discriminatorio para, por un lado visibilizar a las mujeres y sus intervenciones y por otro evitar la confusión en el mensaje que queremos transmitir contemplando tanto el masculino como el femenino. Cabe destacar que el lenguaje igualitario se viene aplicando desde el Departamento de Comunicación, el Servicio de Calidad de Enfermería y el Área de Recursos Humanos. Por otra parte, se está implantando una nueva herramienta en Gestión del Conocimiento, el Gestor Documental, mediante el cual los documentos y protocolos que se incluirán en la biblioteca de documentos contemplarán un lenguaje igualitario.

Para promover la Formación desde la perspectiva de género y tras detectar mediante una encuesta de opinión interna realizada en el 2009 que en ocasiones se viven ciertas

situaciones de estrés, debido al carácter de la actividad de la organización, se decidió realizar los cursos *Gestión del estrés y Manejo del estrés* y el taller *La crisis y el estrés en el ámbito laboral*, previa valoración que se hizo por parte de las áreas de Salud Laboral y Formación Continuada. En segundo lugar se han previsto dos Talleres de *Lenguaje no discriminatorio* dirigidos principalmente a algunas áreas concretas como comunicación, secretaría y calidad de enfermería, de los cuales uno ya se ha llevado a cabo con éxito. Está además previsto fomentar el uso de este lenguaje entre el personal formador que se enmarca dentro del Plan de Formación Continuada. Otra acción formativa prevista es el curso de *Sensibilización a la no discriminación en el ámbito laboral* (modalidad e-learning) dirigido a toda la plantilla en general. Por otro lado, en este ámbito existe una propuesta para crear una plataforma como espacio virtual externo en materia de igualdad de género donde el personal pueda participar, opinar i obtener información y formación sobre esta materia conformando así un observatorio permanente de Igualdad de Oportunidades de acceso externo.

Para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo dentro del ámbito laboral, se está elaborando un protocolo que contemple la definición de las situaciones que se pueden considerar acoso sexual y también por razón de sexo. Se definirá un circuito de actuación y sus procedimientos especificando a qué personas hay que dirigirse en caso de acoso. También se está preparando un cuestionario para conocer la opinión, el conocimiento y el grado de sensibilización de la plantilla sobre esta temática.

Por último hay que destacar las tareas de sensibilización y publicitación que se está realizando paralelamente a la aplicación de medidas desde el departamento de comunicación mediante eslóganes informativos en el protector de pantalla, a través de notas informativas y noticias sobre las actividades y acciones realizadas en la Intranet de la organización, así como otras herramientas de sensibilización como la confección de un punto de libro electrónico con el eslogan *Sant Jordi per la igualtat. Un llibre i una rosa per tothom* 2011 o la felicitación de navidad de electrónica 2010 que se envió por correo a todo el personal del PSMAR cuyo motivo navideño fueron dos reinas magas y un rey. Una herramienta permanente de la que disponemos es el apartado del plan en la Intranet donde se encuentra todo tipo de información actualizada:

participantes, las fases del plan, difusión mensual de artículos de sensibilización y de información, las leyes relacionadas con la igualdad de género todo ello con la finalidad de informar, sensibilizar y promover la reflexión y la conciliación, además del buzón de sugerencias para opinar, comentar y preguntar.

Continuar promoviendo la mejora en los usos del tiempo

En este apartado es dónde se ubican las medidas de conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad. En el caso del PSMAR, como he dicho, ya se contemplaban medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar antes de la implantación del Plan de Igualdad y desde el cual se va a tratar de seguir garantizándolas. En relación a las ayudas económicas, destacan la ayuda guardería, que se otorga a las personas trabajadoras con hijos/as menores de 5 años, el importe es de 72,99 euros y se han de destinar y justificar como gastos de guardería. De la compensación por comida se benefician las personas que trabajan en jornada de horario partido mediante Cheques Gourmet por valor de 3,74 euros por día, si se trata de un centro que disponga de comedor laboral, o bien de por 6,99 en el caso de que no disponga de éste, como es el caso de las oficinas centrales de los departamentos de Informática, Finanzas y Recursos Humanos. Otra medida importante es la subvención que se concede por hijos e hijas con disminución que puede ser desde 317,10 euros anuales con posibilidad de incrementarse para cubrir gastos de asistencia en centros de educación especial hasta el 50%.

A partir de una de las reuniones con dos de las representantes de uno de los sindicatos de trabajadoras y trabajadores, quienes nos hemos responsabilizado de éste ámbito del plan de igualdad dentro del grupo de trabajo, se planteó retomar una propuesta que se había hecho anteriormente y en la que no se llegó a un acuerdo, el replanteamiento de la ayuda de guardería. Ésta presenta algunos conflictos debido a que por un lado la ayuda se acaba al cumplir los cinco años de edad, si bien no se especifica claramente si ésta puede continuar mientras no se cumplan los 6 años. En segundo lugar esta compensación se ha de justificar mediante recibos de guardería o de escuela a partir de los cuatro años. El caso es que la escuela pública no se paga y por tanto tal recibo no

existe. Esto implica una discriminación indirecta en la medida en que si bien la condición por excelencia para beneficiarse de la ayuda es la misma: tener hijas/os menores de cinco años una segunda condición para justificarlo, es el recibo, lo que deja fuera de esta posibilidad a un grupo de personas que puede tratarse incluso de las menos privilegiadas económicamente, ya que es posible que sean familiares quienes se hagan cargo de los hijos/as o recurran a la escuela pública y eso no se puede justificar con recibos. Además el importe de la ayuda se ha mantenido sin aplicar ningún incremento a lo largo del tiempo. Por todo ello, desde el plan se habla de proponer otorgar la ayuda a todas las madres o padres que tengan hijas e hijos de hasta cinco años siendo esta la única condición y justificación para beneficiarse. Esta propuesta, cuya negociación en su día no llegó a un acuerdo, no se ha planteado de nuevo desde el plan a la dirección de Recursos Humanos debido a la situación de crisis económica que viene afectando desde que se inició la implementación de medidas en el 2010 y que ha empeorado en el último período muy concretamente en la salud pública catalana, lo que impactará con importantes medidas de contención que a día de hoy se está estudiando aplicar.

Por otra parte, en relación a las medidas para mejorar la organización del tiempo, el PSMAR contempla por convenio de una serie días anuales de libre disposición. Para la jornada de 40 horas son cinco días, cuatro para la de 35 horas y tres para la de 30 horas, mientras que para el resto de jornadas serán los días que correspondan proporcionalmente a las horas que se trabaja. Estos permisos se pueden solicitar con cierta antelación o sin ella, por lo tanto permiten la flexibilidad en la medida en que se puede disponer de ellos de un día para otro si ello no supone ningún problema para la organización. Una mejora de esta modalidad de disposición que plantearon dos de las mujeres entrevistadas es poder recurrir a ella a partir de la hora como unidad mínima en lugar de ser la jornada completa. Esta propuesta puede ser muy positiva en la medida en que si por un lado es más flexible y permite muchas más posibilidades de mejorar la organización del tiempo, por otro lado, puede resultar también más rentable ya que la ausencia durante un día completo puede suponer en muchos casos recurrir a personal de sustitución lo que implica un coste añadido, o en su defecto ocasionar un sobrecarga de trabajo afectando en la calidad del servicio. Mientras que si la necesidad es sólo de unas

horas y la libre disposición se puede ajustar a ese tiempo, dicha ausencia se reduce únicamente a ese corto período pudiéndose evitar los dos conflictos anteriores.

Se dispone además de una reducción de hora semanal para las jornadas de 40 y 35 horas semanales que normalmente se utiliza los viernes aunque informalmente existe la posibilidad de adaptarla cualquier día de la semana puntualmente si hay necesidad y ello no supone un problema para la organización. En el caso de jornada de 20 horas la reducción semanal es de 30 minutos. Otra medida es la reducción de jornada de verano que se inicia el 25 de junio y finaliza el 25 de septiembre.

Con respecto a las horas recuperables por necesidades puntuales, esta medida funciona más bien bajo criterio de las personas responsables de cada área o departamento. Podríamos decir entonces que previamente se pacta entre la persona interesada y su responsable si no es perjudicial para la organización.

Otra propuesta que surgió del plan de igualdad fue aplicar una acción tipo ‘Minutos Menudos’ que consiste en determinar y aprovechar algunos espacios en los diferentes centros del Parc de Salut para organizar actividades lúdicas para los hijos e hijas del personal que tengan necesidades puntuales de guardería o cuidado. El problema es que esta acción supone un coste económico que se debería destinar a personal para el cuidado, y aunque se sugirió la idea de exigir una pago por parte de las madres y padres de una cantidad simbólica de un euro por cada hora de estancia para ayudar a cubrir estos gastos y proveer las comidas y otras cosas que sean necesarias como ropa, pañales, etc., no se continuó el estudio de viabilidad de propuesta debido al contexto de crisis que ya he mencionado.

A partir de 2010 se deniegan los permisos sin sueldo a los que podíamos acogernos con un período mínimo de un mes y hasta un año en algunos casos. Esta ha sido una de las medidas de contención que ya ha sido adoptada por la precaria situación económica, pues ello suponía acarrear con algunos gastos por parte de la organización. Actualmente, desde la dirección de Recursos Humanos se está tratando de compensar la imposibilidad de obtener este permiso con la opción de acceder a una excedencia a

partir del período mínimo de un mes, ya que actualmente es de cuatro meses. Esta opción no supone ningún coste económico añadido al PSMAR.

Otras acciones informativas y de sensibilización que se han hecho en este apartado del plan es difundir las leyes de Conciliación de la vida familiar y laboral y la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres mediante el apartado del plan de igualdad de la Intranet de la Organización para hacer difusión de las medidas de conciliación que se aplican desde el marco legislativo. También está previsto facilitar la información sobre los permisos y excedencias de paternidad y maternidad junto con la publicitación del protocolo de protección del riesgo durante el embarazo y/o la lactancia natural en el apartado de Riesgos Laborales de la Intranet. Además se está fomentando el acceso externo de la oferta formativa desde el plan de Formación Continuada del PSMAR mediante acciones formativas e-learning y a distancia para poder adaptarlo a la necesidad de los horarios dentro y fuera del ámbito laboral.

Con respecto a la flexibilización horaria, se propusieron dos medidas para mejorar la organización del tiempo. Por una parte se planteó flexibilizar los horarios y la prestación de servicios con atención a las necesidades organizativas y personales mediante cambios de turno puntuales entre las personas trabajadoras de una misma área o servicio. El desarrollo de la acción comienza con identificar cuáles son las diferentes áreas que se pueden beneficiar de acuerdo a una característica principal: que funcione con horarios con diferentes turnos, como pueden ser parte del área de Administración, Informática, Biblioteca, Ropero, Atención al Usuario, etc. De hecho, este sistema está ya organizado y viene funcionando de manera muy positiva en el ámbito de la enfermería. Se trata por tanto de hacerlo extensivo al resto de áreas que disponen de diferentes turnos de una manera más ‘formalizada’ y accesible para que todas las personas implicadas puedan acceder. Un segundo paso debe ser la presentación de la propuesta a las personas responsables de cada una de estas áreas y redefinirla, si es necesario, de acuerdo al carácter del servicio en cuestión. La ficha de registro para el control del cambio de turno debe contener datos imprescindibles como la fecha de solicitud; fecha del día que se hará el cambio de turno; nombre y apellido de las personas implicadas, horario de entrada y salida y lugar de trabajo que ocupan.

Mediante vía telemática las personas interesadas en el cambio pueden registrar su propuesta que posteriormente se confirmará por parte de la persona responsable del servicio para su convalidación. Así, se debe crear un mecanismo de control para la planificación mensual del servicio que sirve además de información para todo el personal. La información introducida y validada telemáticamente será recibida por el servicio de Recursos Humanos para las gestiones, información y control pertinentes.

Se tiene que tener en cuenta que se pueden realizar cambios de turno que no coincidan en número de horas, siempre que éstos se pacten cubriendo las necesidades organizativas y personales. Por otro lado, cabe destacar la importancia de informar, publicitar y difundir la posibilidad de realizar estos cambios de turno para darlo a conocer entre toda la plantilla. Finalmente, será imprescindible evaluar el impacto para su posterior planificación.

Una segunda medida propuesta es flexibilizar los horarios y la prestación de servicios con atención a las necesidades organizativas y personales mediante la hora flexible. Del mismo modo se deben identificar cuáles son las áreas y servicios que se pueden beneficiar de esta acción y redefinirla en cada caso concreto de acuerdo con sus características si fuese necesario. A partir de esta propuesta, las personas trabajadoras pueden flexibilizar su horario habitual de entrada y salida en el margen de una hora y cumpliendo siempre con su cómputo de horas de la jornada. Por otra parte, para el control del horario mediante el fichaje, éste quedará registrado y controlado utilizando las siguientes opciones del marcaje manual: a) *Entrada recuperación horas* y b) *Salida recuperación horas*, para que la flexibilidad horaria no quede reflejada como una falta de puntualidad. Se debe tener en cuenta que se puede flexibilizar el horario siempre que se cubran las necesidades organizativas y personales. Igualmente importante será la publicitación de la acción y la evaluación de su impacto.

Estas medidas pueden resultar muy positivas proporcionando flexibilidad horaria a las personas trabajadoras y en la prestación de servicios dentro de la organización. Pueden ayudar a resolver el problema de la carencia de personal para sustituciones debido al problema económico actual en la medida en que sea posible, además puede fomentar el

trabajo en equipo, disminuir el absentismo y potenciar el bienestar en el trabajo, lo que implica mejorar la calidad de los servicios ofrecidos. No por ello debemos obviar que pueden encontrarse limitaciones, en el primer caso, a la hora de desarrollar las tareas de la persona que se sustituye, así como encontrar cierta dificultad a la hora de acordar el cambio de turno según las necesidades organizativas y personales en el caso de no coincidir el número de horas contratadas entre las personas implicadas. En referencia a la hora flexible, se supuso que un hándicap podría ser la no efectividad en su aplicación práctica.

Debo decir que, lamentablemente, ninguna de estas dos medidas de flexibilidad horaria para la conciliación, se ha iniciado en el proceso de implantación si bien ambas se llegaron a proponer a la dirección de Recursos Humanos. Por una parte, desde la dirección de Recursos Humanos se decidió no avanzar con la propuesta de la hora flexible. El motivo es que desde un tiempo atrás, en la Comisión de Jornada y Horario se venía estudiando la posibilidad de realizar una reestructuración de las jornadas de trabajo con el fin de reducir gastos como una posible medida de contención de costes en el PSMAR. Introducir una nueva posibilidad de modificación horaria en ese momento no era entonces conveniente ante la otra prioridad. Cabe destacar que a fecha de hoy, no se ha llegado a ningún acuerdo para llevar a cabo dicha reestructuración horaria.

En segundo lugar en lo referente a los cambios de turno, se llegó a proponer en comisión, pero una vez más no se creyó conveniente avanzar con este tipo de propuestas en este período de conflicto económico.

La conciliación en tiempos de crisis

La preocupación de la crisis económica desplaza y relega hacia un segundo plano otras cuestiones, como es el caso que hemos visto de las medidas de flexibilidad. El enfoque para optimizar los recursos económicos no contempla la mejora de procedimientos que puedan implicar ahorro en los costes. Como ya he argumentado, medidas como formalizar el circuito de los cambios de turno informales aplicándolos a todos los

ámbitos posibles, permitir horas flexibles o de libre elección en lugar de días, así como la puesta en marcha de una bolsa de tiempo, serían acciones que posibilitarían mejorar algunas situaciones que la crisis económica ha agravado, como prescindir de personal de suplencias. Estas acciones pueden permitir por un lado la conciliación con mucha más flexibilidad y por otro suprimir el gasto del personal suplente sin provocar sobrecarga de trabajo a las personas trabajadoras y el posible empeoramiento en la calidad del servicio y falta de satisfacción por parte de las personas trabajadoras. Además, esto puede tener otras repercusiones que si a primera vista no parecen importantes también son muy valorables económicamente, como el absentismo, la calidad del servicio, la productividad y la pérdida del talento debido a una falta de satisfacción y motivación en el trabajo.

Medidas específicas y su impacto en la igualdad

Como he comentado en el capítulo anterior, una acción destacada en la línea de la mejora en la organización del tiempo es la inclusión del PSMAR desde noviembre de 2010 en la Red de Empresas de Nuevos Usos Sociales del Tiempo, organizada y gestionada por parte de la Concejalía de Usos del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona y de la cual actualmente forman parte 56 instituciones. Es interesante analizar la aplicación de las medidas implementadas por algunas de las organizaciones aquí adheridas para la mejora de la organización del tiempo. Así, me parece conveniente agrupar estas medidas, que se pueden englobar en los siguientes ámbitos¹⁰⁷

A) Las Tecnologías de la Información y la Comunicación: teletrabajo; utilización de la Intranet para el uso de los equipos de trabajo; trabajo colaborativo y proyectos; actividades on-line; fomento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

B) Flexibilidad horaria respecto al tiempo personal: banco de horas; teletrabajo en combinación con flexibilidad; días de asuntos personales; 100% retribución con reducción de jornada por hijos e hijas; flexibilidad adecuada a las características de la propia empresa; crédito de horas consensuado individualmente; jornada intensiva; instalaciones de gimnasio y

¹⁰⁷ *Xarxa d'empreses NUST. Bons exemples per a guanyar temps : l'empresa i les persones* (2009). Barcelona: Regidoria Nous Usos Socials del Temps. Ajuntament de Barcelona

biblioteca; formación en horario laboral. C) Diversidad: adaptación personas discapacitadas; D) Corresponsabilidad / Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: banco de horas; 100% retribución con reducción de jornada por hijos e hijas; teletrabajo; TIC; flexibilidad adecuada a las características de la propia empresa; crédito de horas; talleres de género y usos del tiempo para niñas y niños de 6 a 11 años. E) Prevención de riesgos: actividades de salud y terapéuticas; jornada intensiva e inclusión de la formación en la jornada laboral. F) Movilidad /proximidad: servicio de autobuses; teletrabajo; jornada intensiva e inclusión formación en la jornada laboral; actividades de salud y terapéuticas; trabajo comunitario; plataforma networking on-line.

A pesar de todas las medidas se vienen aplicando en las empresas de acuerdo con sus características, en las sesiones a las que asistimos, una de las inquietudes que se plantean a menudo es cómo actuar y cómo hacer operativas todas las medidas de conciliación a las necesidades concretas. Desde mi punto de vista, cualquier medida aplicada siempre es mejor. Pero si se trata de flexibilizar, en la medida que debe permitir adaptarse a los cambios de manera fácil y rápida para satisfacer tanto las necesidades de producción como las de la organización del tiempo de las personas trabajadoras, quizás sea necesario contemplar el mayor número de posibilidades de conciliación que se puedan adaptar al carácter de cada organización, para poderlas ajustar a la particularidad de cada caso en la medida que sea posible. En una misma organización las necesidades pueden ser bien diferentes dependiendo de cada caso. Por tanto cuantas más medidas y más flexibles sean éstas más efectiva será la conciliación. No hay duda de que entre la diversidad de acciones se encuentran soluciones eficaces. Si bien hay situaciones previsibles y para ellas se cuenta con medidas bien definidas, por otro lado hay un tipo de necesidades que no son de carácter sistemático y necesitan de respuestas flexibles.

Me parece interesante destacar cómo influyen algunas medidas en la igualdad entre mujeres y hombres, concretamente me voy a referir a las reducciones de jornada y a los permisos por cuidado de personas dependientes. Ambas son medidas de conciliación que se presentan muy efectivas a la hora de mejorar la organización del tiempo. Pero se plantea un problema cuando son mayoritariamente las mujeres quienes solicitan estos

permisos. En el caso del PSMAR el 96,3% de las personas que disfrutan de este tipo de permisos son mujeres. Si bien es cierto que se puede incrementar el bienestar a partir de estas medidas de conciliación, ello puede suponer una pérdida de derechos sociales y económicos y desventajas, como una pensión digna a lo que se refiere la vinculación laboral¹⁰⁸ y una pérdida de oportunidades laborales y profesionales que ya hemos tratado en estas páginas. Por lo tanto podemos decir que conciliación no es sinónimo de igualdad de oportunidades.

Por otro lado, sin duda, cualquier acción que permita mejorar las cuestiones relativas al tiempo y la facilidad para llevar a cabo las actividades en las diferentes esferas permiten un mayor bienestar y calidad de vida. Tal como hemos visto, algunas medidas son relacionadas y agrupadas en el ámbito de corresponsabilidad como es el caso del banco de horas, el 100% de la retribución con reducción de jornada por hijos e hijas, el teletrabajo, la utilización de las TIC, entre otras. Si bien es cierto que pueden resultar medidas para la mejora del equilibrio para realizar las tareas familiares, estas acciones en sí no aseguran la efectiva corresponsabilidad, pues para ello es imprescindible conseguir la igual participación entre los niveles personal, familiar y laboral de hombres y mujeres. Por tanto, desde las políticas de igualdad se debería asegurar además la participación de los hombres en el ámbito doméstico. Otra cuestión es cómo se reparte el tiempo que las mujeres pueden organizar mejor a partir de la aplicación de las medidas de conciliación, pues si se trata exclusivamente de organizar mejor el tiempo para trabajar más en el ámbito doméstico ello no fomenta la igualdad de oportunidades, ni el empoderamiento, ni soluciona el problema de las desigualdades que aquí estamos tratando. A partir de estas conclusiones sería interesante analizar las razones por las que las mujeres deciden reorganizar su tiempo mediante la conciliación y ver a qué cuestiones lo dedican y en qué grado lo emplean para el trabajo familiar.

Creo oportuno mencionar aquí el concepto de trabajo en relación a cómo se definen las medidas y acciones para alcanzar la igualdad de género. Como hemos visto en estos últimos apartados, las medidas para la conciliación, ya sean relativas a los permisos, la

¹⁰⁸ BRULLET, C *Op. Cit.* 25

flexibilidad horaria, la metodología de trabajo con las nuevas tecnologías, se organizan a partir del contexto empresarial ya sea aplicándose dentro o fuera de dicho ámbito. Se entiende entonces que lo que hay que conciliar es la vida familiar y personal a la laboral. Surge aquí un planteamiento y es que la perspectiva para aplicar las medidas de conciliación se pretende desde las categorías que se utilizan para definir el trabajo asalariado y por ende tradicionalmente masculinas. Esto guarda coherencia con la visión androcéntrica que prevalece en los conceptos relacionados con el contexto del trabajo y es esa visión a partir de la cual se pretende mejorar la organización del tiempo. Cabe recordar aquí la propuesta de Razavi¹⁰⁹ de la existencia de unos derechos para el trabajo del cuidado que sean equivalentes a los del empleo asalariado. Como he dicho, el trabajo en igualdad sólo puede darse si existe una efectiva conciliación en equilibrio con una real corresponsabilidad y para ello es necesaria una valoración del trabajo doméstico que se equipare al trabajo que es considerado productivo a partir de las premisas del valor de cambio de la producción y la reproducción de la fuerza de trabajo que se genera en el ámbito doméstico¹¹⁰

Ser Agente de Igualdad de Oportunidades

En relación al papel que desarrolla la figura de agente de igualdad de oportunidades en todo este proceso de implantación de medidas para la mejora de la igualdad de trato y de oportunidades, quisiera apuntar que no es habitual encontrar una persona con formación en antropología. Mayoritariamente, este cargo es asumido por personas que ya pertenecen al departamento de recursos humanos y vienen desarrollando allí sus tareas laborales anteriormente en el transcurso del tiempo. Por otro lado, a menudo en las ofertas de trabajo para ocupar este puesto se solicita formación en derecho o psicología, pero no se demanda explícitamente en antropología. En base a mi experiencia todo tiene sus pros y sus contras, pues la perspectiva de actuación en ambos casos no es la misma. La persona que procede del ámbito de los recursos humanos está ya inmersa en la

¹⁰⁹ RAZAVI, S *Op Cit.* p.17-27 *Passim*

¹¹⁰ DALLA COSTA y JAMES; MARTÍNEZ, ; MOORE, H L *Op. Cit. Passim*; NAROTZKY, 1995

ideología de su empresa y tiende a actuar en base a sus conocimientos sobre la gestión de personal, sobre el funcionamiento de empresa y en la inercia de su propia dinámica. Ello supone más dificultad para reconocer y tratar las problemáticas y las realidades existentes en relación a la discriminación entre mujeres y hombres. Por otro lado, empezar sin ese bagaje de conocimientos en materia de recursos humanos pero contribuyendo con otros en base a otras disciplinas bien diferentes puede aportar cierta frescura a un proceso que necesita de la propia crítica, de la reflexión, de la creatividad e incluso de la ingenuidad por el desconocimiento de ciertos funcionamientos. Con todo, es una razón por la que se intenta abrir nuevos caminos que quizás en la circunstancia de disponer de un mayor conocimiento de la organización no escogería, pudiendo mostrar así que al andar se hace camino aunque sea con cierto desamparo. El plan tiene sus propios objetivos al igual que cualquier otra área, departamento o servicio de la institución y si bien negociar siguiendo su propia lógica es a menudo complicado, es muy enriquecedor y satisfactorio cuando de avances se trata. En conclusión, en las personas que componen el grupo de trabajo se plasma la aportación de las diferentes disciplinas: educación, salud, psicología, comunicación, recursos humanos y antropología, así como representantes de las personas trabajadoras, lo que hace que la negociación adquiera un carácter multidisciplinar para avanzar en el camino hacia la igualdad.

Las mujeres y su realidad en el doble trabajo

La necesidad del tiempo y la flexibilidad

En relación a la mejora de la organización del tiempo, las mujeres entrevistadas coinciden en que es necesario aumentar la facilidad para disponer de los días y de las horas sin demasiada burocracia y con una cómoda permisibilidad. Por lo tanto es la efectiva flexibilidad horaria la que se piensa y se pretende como solución a la conciliación. En esta línea, una cuestión que no deja lugar a dudas por la inmediatez en las respuestas es que no hay tiempo libre. Pero en este punto existe diversidad de opiniones por lo que se refiere a qué es lo que no permite ese tiempo libre. En algunos casos se considera que es el trabajo doméstico el que no deja tener tiempo de ocio, en otros, se hace referencia a la corresponsabilidad y a que es la combinación de la casa, el cuidado y el trabajo asalariado lo que dificulta disponer de tiempo propio, mientras que en una ocasión se repara en que es el trabajo asalariado el que no permite ese espacio. Pero en esta diversidad hay algo en común en todas las respuestas y es que coinciden en que lo que se percibe como el impedimento del tiempo libre son los trabajos y tareas que no gusta hacer. Por lo tanto ello varía dependiendo de un criterio en base a lo que no complace y así es vivido como lo que priva ese tiempo de ocio.

Como bien sabemos, las mujeres dedican menos tiempo al descanso y al ocio personal que los hombres. Giles y Mora¹¹¹ consideran que esta razón sólo puede ser porque ellas dedican más del doble de tiempo que el hombre al cuidado del hogar y la familia, pues mientras las mujeres emplean cuatro horas y cuarenta y cinco minutos, ellos lo hacen dos horas y ocho minutos. Pero como hemos visto, se evidencia que la percepción que se tiene sobre la falta de tiempo personal se define a partir de las tareas que no gustan o que menos gusta hacer. Por lo tanto, la afirmación de estas autoras connota la sobrevaloración del trabajo asalariado tomándolo como el valor de referencia de lo que es ilustre en detrimento del trabajo en el hogar y para la familia. Con ello quisiera apuntar que si bien es imprescindible y necesaria la implicación masculina en las

¹¹¹ GILES, R y MORA, M p. 94-143 *Passim*

actividades del contexto familiar para adquirir los derechos de conciliación laboral, personal y familiar, no debe de considerarse desde el convencimiento de que son unas tareas degradadas que restan valor al asumirlas, sino que es necesario concienciarse del valor afectivo que rige el grupo familiar así como de la importancia de la articulación de las formas de producción y reproducción partir de la consideración de que el trabajo doméstico es trabajo productivo¹¹²

Por otra parte, las medidas de conciliación que proporciona el PSMAR, si bien son diversas y de mucha ayuda parecen no responder a la demanda de flexibilidad, contrariamente a lo que se suele pensar cuando se habla de este concepto y de las acciones de conciliación que se llevan a cabo a nivel empresarial. A partir de sus experiencias la flexibilidad es entendida por las mujeres como la ‘libertad’ de articular sus tiempos. La hora semanal se aplica siempre los viernes, el horario reducido de verano se inicia el 24 de junio y finaliza el 24 de septiembre, estas son medidas que mejoran el uso del tiempo de manera sistemática. Si bien los días de libre disposición son recursos para la flexibilidad, en última instancia la persona responsable ha de dar su conformidad para poderlos utilizar, si bien es cierto que no suelen haber conflictos en este sentido. Cabe destacar que en tres de los casos, las mujeres entrevistadas han adaptado su jornada laboral por necesidades de coordinación de tiempo. Una de ellas realiza su jornada de 40 horas sin partirla y trabaja de 7:30 a 16:30. Otra mujer se acoge a una reducción a 35 horas de 8 a 15 para cuidar a su hijo. En el tercer caso el horario de 40 horas es adaptado mediante el adelanto de una hora en la entrada y la salida de su horario habitual. Estas adaptaciones permiten sin duda una mejora en la organización del tiempo de acuerdo con las exigencias familiares, pues en todos los casos los cambios de horario se aplican para organizar el cuidado de los hijos. Sin embargo considero que, a excepción de los días de libre disposición, todas estas medidas, al sistematizarse, de algún modo deterioran el carácter flexible. Es entonces cuando dejan de responder a su propio sentido de acuerdo con la definición de flexibilidad referida al tiempo de trabajo que aquí contemplamos, se pierde la facilidad de adaptación de los imprevistos en el complejo proceso del doble trabajo. Así una de las entrevistadas opinando sobre los

¹¹² NAROTZKY, S “*La renta del afecto...*” *Op. Cit.* 472

planes de igualdad apunta que “*la realidad es el día a día, la teoría está muy bien pero hay cosas que quedan en el papel, en la práctica es totalmente diferente*”.

El trabajo asalariado, el trabajo doméstico y la corresponsabilidad

Una de las informantes explica que su mayor motivación en trabajo asalariado además de aprender, es poder ayudar a los demás mediante las tareas que ella realiza, como proporcionar la documentación necesaria para su gestión así como solucionar problemas, aunque para ella el éxito en este ámbito no es lo más importante. En general, conseguir el éxito profesional no es vivido como una prioridad y se percibe con ciertas limitaciones, más bien como una mejora en la categoría laboral y en el aumento de salario. Quiero destacar que estas opiniones coinciden con los datos sobre una menor motivación de las mujeres en el deseo de promoción, extraídos de la encuesta de opinión pública interna *Tinc la paraula* que se realizó durante el año 2009 en el PSMAR. Mientras que el 22% de mujeres contestaron en la franja negativa, los hombres lo hicieron en un 18%. En la franja afirmativa se incluyen el 49% de las mujeres frente al 55% de los hombres. Esta realidad, tal como veremos en los siguientes párrafos, puede traducirse en que la dedicación al hogar y al cuidado a la que se ven sometidas las mujeres puede interpretarse como una influencia negativa para el crecimiento profesional ya sea debido a la falta de tiempo para la dedicación, la formación, de oportunidades y los impedimentos estructurales que forman el techo de cristal. Por otro lado, Rodríguez hace un planteamiento que me parece interesante destacar y es que no se ha avanzado en regulaciones para equilibrar el reparto del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres¹¹³.

Queda claro que son ellas quienes mayoritariamente realizan las tareas domésticas. Así lo explica una de las informantes entrevistadas cuando habla del cuidado de la casa y familia y de la compra. Si bien encuentra su justificación en que ‘*él no puede*’ porque llega tarde de trabajar, esto no explica que durante los fines de semana la situación

¹¹³ RODRÍGUEZ C. *Op. Cit.* 26

continúe siendo la misma: limpieza, lavadoras, compra, etc. tal como relata, mientras dice que siempre encuentra el tiempo para hacerlo '*si no lo tengo lo busco*'. Por lo tanto, si bien hay que reconocer la evidencia de las largas jornadas laborales en España -que superan la media europea en dos horas diarias- lo que resta tiempo para la dedicación personal y familiar, existe además un componente ideológico en la medida en que en todos los casos son las mujeres quienes dedican más horas de trabajo y quienes adaptan sus horarios de trabajo asalariado para llegar a tiempo a todo. A pesar de ello dicen sentirse respaldadas por sus compañeros, pero siempre es en calidad de 'ayuda' mientras que en algunos casos existe un apoyo externo por parte de los abuelos y abuelas y/o bien de personas externas a familia a quienes se les paga un salario a cambio del cuidado o las tareas domésticas. Cabe destacar que es en las tareas educativas de los hijos e hijas donde más se explicitan las tareas de los hombres en el ámbito familiar si bien las realizan siempre a partir de su horario de trabajo inamovible y durante el tiempo libre.

Otra de las mujeres entrevistadas habla de cómo organiza el trabajo doméstico con su marido. Él realiza menos tareas aunque ahora con el niño trabaja más que antes pero no lo considera equitativo al 50%. También cuenta con el gran apoyo de su madre y sobre todo de su padre, pues son quienes lo cuidan hasta las cuatro de la tarde hasta que ella llega a recogerlo. Así el cuidado de su hijo se reparte entre su madre, su padre y el abuelo y la abuela por parte de madre. Parece que no existe una organización estructurada y equitativa de base en relación a asumir una responsabilidad igualitaria y de corresponsabilidad en el contexto familiar. Las madres consideran que ellos se implican, pero lo hacen únicamente en algunas tareas, valorando bastante lo que ellos realizan en el ámbito doméstico y destacándolo como algo con mucho valor y agradeciéndolo, si bien es cierto que sólo resulta una ayuda para ellas. Por lo tanto parece no haberse asumido que debe de existir la efectiva corresponsabilidad por parte de ambos, mujeres y hombres. En este proceso, son ellas quienes mueven sus horarios y tienen la predisponibilidad para adaptarse a los dos trabajos, mientras en los padres eso no se da. Así, la posibilidad para las mujeres de adaptar mejor los horarios se dirige mayoritariamente a aumentar su tiempo dedicado al trabajo doméstico. Quiero destacar una tercera cuestión que no se puede obviar, y es que en el ámbito de la Administración

Pública, como hemos visto también en el análisis de la Ley para la efectiva igualdad, se contemplan algunos derechos en relación a la conciliación no son de obligación en el ámbito privado, por tanto, sería interesante ver qué posibilidades de flexibilizar sus jornadas tienen ellos para poder extraer conclusiones afinadas.

La conciliación y su perspectiva androcéntrica

Las mujeres entrevistadas asumen implícitamente en sus propuestas de aplicación de medidas de conciliación ‘el deber’ para ellas como madres que se antepone a la del padre. Si bien se reconoce que el cuidado debe ser a cargo del padre y de la madre por igual en la opinión de las mujeres, en sus explicaciones se halla sobreentendido el pensamiento de que las medidas de conciliación son para su aplicación a ellas como madres. Cabe destacar que esta tendencia es la que se transmite desde la Ley Orgánica para la efectiva igualdad en la medida en que las políticas de conciliación son pensadas y definidas para las mujeres, no para los hogares, en esta misma idea implícita de que son ellas las responsables del cuidado y deben ser ayudadas desde las normas que regulan el mercado¹¹⁴.

Si bien existe un componente estructural en relación a las largas jornadas laborales, se observa un componente ideológico importante a la hora de determinar estas relaciones que se basan en el sistema patriarcal, pues son ellas quienes adaptan el horario para dedicar trabajo en la esfera doméstica y es para ellas mismas que piensan las medidas de conciliación para seguir reproduciendo esta situación. Considero que esta actitud de ambos viene determinada por la prevalencia del estereotipo de género y por la ideología tradicional en la que se tiende a reproducir la división del trabajo de las mujeres en el cuidado y la casa mayoritariamente y de los hombres en el trabajo asalariado. A pesar de todo, en todos los casos se dice que ambos, padre y madre por igual, son quienes deben ser los responsables del cuidado de los hijos e hijas.

¹¹⁴ RODRÍGUEZ, C *Op. Cit.* 27

Por otra parte, cabe destacar aquí cómo la cuestión económica determina la organización familiar de los trabajos. Como hemos visto anteriormente también existe la desigualdad en las retribuciones entre mujeres y hombres pues ellos tienen mejores sueldos, trabajos menos precarios y ocupaciones más valoradas a nivel social y económico. Por otro lado el índice de subocupación afecta mucho más a las mujeres que a los hombres¹¹⁵. Estos son motivos muy importantes por los cuales se decide que sea la mujer quien se acoja a los permisos de maternidad y excedencias por cuidado. Esta ha sido la decisión de una de las informantes: *‘no te va a gustar lo que te voy a decir, pero soy yo quien me cojo la excedencia para estar con mi niño porque él cobra más que yo’*. Obviamente existe una necesidad del salario a partir de la cual se estructura la organización del tiempo, del cuidado y de los trabajos. Cabe mencionar aquí cómo esta situación adquiere un aspecto que se relaciona con lo que Narotzky¹¹⁶ explica en referencia al trabajo y la ayuda en la medida en que el carácter de la situación viene determinada porque la aportación económica de la mujer no es la principal, que a su vez se desvincula del mercado de trabajo por motivos de maternidad y de cuidado. Por otra parte, esto forma parte de un círculo cerrado pues la ausencia periódica de las mujeres en el mercado de trabajo debido a la reproducción y el cuidado hace que queden más desligadas del ámbito social y laboral lo que tiende a romper el flujo productivo y a aumentar los costos para el capital, sirviendo de excusa para aplicar los salarios discriminatorios que a menudo subsanan con exceso las pérdidas del capital.¹¹⁷

La vida entre el doble trabajo

En las relaciones entre el doble trabajo se crea una dinámica rutinaria y avasalladora que genera la falta de tiempo personal que las mujeres acusan y que explicitan de forma clara y segura en las entrevistas.

¹¹⁵ MINISTERIO DE IGUALDAD, 2007

¹¹⁶ NAROTZKY, S *Trabajar en familia...* 1998

¹¹⁷ DALLA COSTA, M y JAMES, S 1975

Es evidente que se tiende a negar por parte de las mujeres el identificarse únicamente en base a uno de los dos trabajos y si bien en todos los casos son los hijos e hijas la mayor fuente de satisfacción de las entrevistadas, en relación a determinar cuáles son sus principales motivaciones no hay respuestas precisas ni rápidas, sino todo lo contrario. En esta duda, deduzco que existe un planteamiento que no se concibe en la evolución del doble trabajo: la proyección personal. Así, no se trata sólo de una cuestión de tiempo sino de un proceso que se desarrolla en una dimensión mucho más compleja donde se amaga la aspiración y la intención de lo personal y se inhibe el propio proyecto, en un proceso que no deja espacio para los deseos personales como mujeres. Esta deducción se respalda en las explicaciones de una entrevistada cuando habla de sus proyectos para un futuro próximo y sobre la cantidad de ‘energía’ que emplea en el cuidado de sus hijos, lo que le ha restado en ambiciones personales y profesionales. En cambio, su motivación cambia ahora que siente que pronto la organización familiar será mejor y estará más controlada y por ello quiere proyectar su vida profesional más allá de lo meramente económico. En base a estas observaciones podemos decir que no se debe conceptualizar la conciliación únicamente en términos de tiempo sino que se debe pensar como una categoría mucho más compleja y trascendental que se conforma en una dimensión de oquedad donde cabría todo aquello que se sacrifica entre esta trayectoria.

Para Bertaux-Wiame, Borderías y Pesce¹¹⁸, en las relaciones entre el doble trabajo se expresa la ambigüedad de una forma no dicotómica entre ambas esferas y éstas hacen una especificidad de la condición femenina. En estas dinámicas el discurso de representaciones sobre el trabajo se da a nivel práctico y de conciencia, por lo que las prácticas laborales femeninas resultan elementos mediadores y significativos en los procesos de construcción y deconstrucción conceptual. A partir de lo que hemos visto sobre la dinámica entre contexto familiar y asalariado podríamos decir que también se da una situación de ‘no construcción conceptual’ en el plano más personal de las mujeres. En las palabras de una de las entrevistadas, encontramos lo que ya es un hecho: iniciar una etapa de formación universitaria como proyecto propio tras liberarse de las

¹¹⁸ BERTAUX-WIAME I; BORDERÍAS C y PESCE A *Op. Cit.* 75

cargas familiares. Tras conseguir el acceso a la universidad para mayores de 25 años, actualmente está realizando una diplomatura en modalidad presencial dedicándose al estudio desde hace unos años. Por tanto, tal como explica, en la independencia de sus hijas e hijo ha encontrado también la suya. En las dinámicas del trabajo, las relaciones cambian y se redefinen en función del curso de vida y los diversos factores y acontecimientos que se suceden, lo que a su vez, varía entre las mujeres dependiendo de sus propias experiencias, inhibiciones y deseos.

El plan de igualdad como herramienta teórica

A partir de lo tratado hasta ahora, podemos decir que no se han cubierto las expectativas de las mujeres entrevistadas, pues siguen teniendo algunas necesidades y que no se ha tenido en cuenta su realidad en relación a la organización del tiempo, existiendo cierto escepticismo respecto a que eso ocurra mediante el plan de igualdad. Por otro lado, reconocen que las medidas actuales son de gran ayuda para su calidad de vida, pero parece necesario un replanteamiento para armonizar la vida laboral, familiar y laboral en referencia a la flexibilidad horaria. Así, las madres no perciben que el plan vaya a aportar mejoras para la conciliación y hasta ahora no las ha habido. Lo que cuenta es que el plan no responde a las necesidades de las informantes y mediante éste, hasta hoy, no se ha aplicado ninguna nueva acción con el objetivo de mejorar la conciliación aunque siguen vigentes las medidas que ya se vienen aplicando en el PSMAR antes del plan. Por todo ello, el plan de igualdad no resulta creíble para las personas beneficiarias al no dar solución efectiva a las problemáticas de conciliación entre el doble trabajo, es vivido como ‘bonito y teórico’ y no es encajado como una solución para la mejora de conciliación de las vidas por parte de ninguna de las entrevistadas. Podemos interpretarlo como otro obstáculo más para la efectividad de la Ley.

Por otro lado, desde la Ley para hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades, al no reconocerse las actividades familiares como trabajo no se crea un marco de derecho en este ámbito. Así el enfoque es velar por los derechos de las mujeres desde

una perspectiva del trabajo asalariado y a partir de medidas de conciliación, más bien que de flexibilidad.

La percepción de las categorías ‘madre’ y ‘mujer’

Como ya he dicho, existe una percepción de que la categoría ‘madre’ implica una mayor responsabilidad con respecto a los hijos e hijas que los padres, si bien la respuesta a quiénes deben ser las principales personas responsables del cuidado en todos los casos es que el padre y la madre por igual. Pero ello dista de la realidad ya que como hemos visto esta tarea es desarrollada y asumida mayoritariamente por las madres en la descripción de cómo se organiza el trabajo de cuidado así como qué cantidad del tiempo es dedicado a ambos trabajos por mujeres y hombres.

Por otra parte, al hablar sobre cuál sería la situación ideal respecto a la conciliación y que medidas sería interesante implementar las respuestas son siempre pensadas en base a ellas mismas y su situación actual de exceso de trabajo. Como ejemplo, en un caso, al preguntar sobre cuál sería la situación ideal en relación a la organización del tiempo, la respuesta es la posibilidad de adaptar el horario de trabajo de las madres al de la escuela de los hijos e hijas. Por tanto la idea se dirige a seguir en la misma situación aunque haciéndola más cómoda. Ello implicaría muchas facilidades, pero induce a reproducir el estereotipo de la figura de madre y a exclusivizarla en esa responsabilidad así como a reproducir la desigualdad entre mujeres y hombres. Estas respuestas llevan sobreentendida la idea de que la categoría ‘madre’ implica una mayor responsabilidad y obligación con sus hijos e hijas que los padres.

Siguiendo en esta línea de cómo se asocian el modo de pensar y de actuar quisiera destacar la dificultad que supone desvincular la categoría de mujer del ámbito doméstico ilustrando un comentario que si aparentemente carece de importancia contiene en su base una ideología claramente patriarcal, pues si ‘*A mí... ¿quedarme siempre en casa...? ¡Se me caería encima!*’ resulta a simple vista un comentario emancipador y con expectativas ambiciosas en la esfera social y en el mercado laboral,

lleva implícito asumir una obligación doméstica basada en el pensamiento tradicional de la división del trabajo, pues ¿Podemos imaginarnos a un hombre haciendo este planteamiento a sus compañeros y compañeras de trabajo?

El cuidado y el afecto

Los hijos e hijas -en el caso de los/as menores de edad- son en todos los casos el mayor motivo de satisfacción de las mujeres, lo que evidencia la importancia familiar y de su papel como madres en la que cabe destacar que en ningún caso el cuidado está considerado ‘trabajo’ explícitamente. Podríamos decir aquí, que tal como hemos visto, el concepto del trabajo que no gusta es lo que se percibe que impide el tiempo libre, inversamente, lo que da satisfacción no se percibe como un trabajo ni se vive como algo que impide los momentos de ocio.

Mencionando a Narotzky¹¹⁹, cuando destaca que las relaciones sociales, emotivas y afectivas insertas en el sistema de producción dentro del grupo familiar no se deben desvalorizar, quiero apuntar que estos conceptos crean una incongruencia de valores que se da entre el contexto social y el familiar en su relación con el modo productivo y es en la medida en que al no ser consideradas insertas estas relaciones en el sistema económico pierden su valor en un contexto global, mientras que cobran todo su sentido en el ámbito de la reproducción y del cuidado dentro de la esfera familiar. Por otra parte, las mujeres desarrollan aquí las tareas domésticas y del cuidado sin salario, y es en este ámbito donde se acogen los/as componentes de la familia con el objetivo de ayudarse y protegerse en los períodos de necesidad¹²⁰. Por tanto emerge la necesidad de reconocer y valorar la importancia del cuidado no ligado únicamente a la obligación de las mujeres¹²¹.

¹¹⁹ NAROTZKY MOLLEDA, S: “El afecto y el trabajo... *Op. Cit.* 77

¹²⁰ DALLA COSTA M Y JAMES, S 1975

¹²¹ RAZAVI, Shahara (2007)

Conciliación y empoderamiento

Hemos visto que la idea de empoderamiento se basa principalmente en algo que hay que alcanzar mediante un proceso de lucha a través de lo que hemos visto a lo largo de estas páginas para conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. León¹²² ya mencionó algo que encaja con una observación que retomo en el análisis de la realidad entre el doble trabajo y es que el poder se ejerce también en lo que es suprimido. En esta línea la autora apunta que el poder se da en la capacidad de decidir sobre qué es lo que se decide y en la toma de conciencia. Es aquí donde incido para hacer un planteamiento sobre cuál es la situación previa a tomar conciencia en este proceso, es decir, no me refiero a reflexionar sobre cómo acceder y sobre qué es lo necesario para el empoderamiento y para sobrellevar de la mejor manera la vida cotidiana de trabajo y ocio sino de lo que se abandona tener. He mencionado antes que si bien en la consecución de la igualdad de oportunidades se reconoce la existencia de una carencia en términos de tiempo considero que se trata de una dimensión de oquedad más allá de ese concepto. León dice que para el empoderamiento hay que trabajar por el cambio de conciencia desde fuera. Pero si no se aprecia y visibiliza esa dimensión de oquedad, quizás no sea posible inducir al cambio porque es posible que éste no se piense. Este planteamiento conlleva conocer qué es lo que hay previamente a la concienciación del empoderamiento en relación a la realidad de las mujeres en el doble trabajo. Mediante el empoderamiento se trata de adquirir el desarrollo de la mujer en todos los aspectos. Éste se halla pues entre el deseo y el poder, mientras que la dimensión de oquedad se encuentra entre lo ausente y la percepción del deseo en su carácter inhibido. Siguiendo en esta línea, una propuesta interesante es profundizar en esta cuestión y observar sobre cómo es vivida esta situación y qué implicaciones tiene, así como cuáles son las causas que la provocan, lo que puede aportar un mayor conocimiento en el avance para la igualdad entre mujeres y hombres.

¹²² LEÓN, M (Comp.), 1997

A partir del análisis de las entrevistas realizadas podemos destacar principalmente que la implicación masculina en las tareas familiares es escasa lo que incide negativamente en la conciliación, pero por otro lado no se percibe principalmente como una necesidad promover la corresponsabilidad sino aplicar medidas de conciliación aplicables a las propias mujeres. Esta idea junto con el análisis global que hemos visto confirma la persistencia de estereotipos culturales y sociales fuertemente arraigados en relación a los roles masculinos y femeninos, lo que implica un cambio en la mentalidad para la transformación en las relaciones entre mujeres y hombres en un modelo igualitario que únicamente desde el discurso legal no puede llevarse a cabo.

¿Cuál es el *plan* de la igualdad de oportunidades?

Tal como hemos visto, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la implantación de los planes de igualdad suponen un gran avance en esta materia. Cabe decir, que en sus planteamientos y procesos para la consecución de estos objetivos existe un sesgo androcentrista del que es difícil desvincularse, ya sea desde la perspectiva de trabajo, de producción, de la organización del tiempo y a nivel ideológico en general. Todo ello implica que paradójicamente la igualdad de oportunidades se piense y se pretenda a partir de la asimilación de las mujeres al ámbito y al estereotipo masculinizado de acuerdo con la cosmovisión tradicional y hegemónica que lleva implícito la desvalorización de otras esferas.

En segundo lugar, la conciliación se plantea como una herramienta para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres a partir de prestaciones económicas, permisos laborales para el cuidado, prestaciones públicas en relación a los servicios de cuidado de proximidad y la organización de las jornadas laborales. Pero ésta por sí misma no es sinónimo de igualdad. Si bien las políticas de conciliación permiten mejorar la organización del tiempo no garantizan reducir la carga de trabajo de las mujeres y la presión que ello implica si no se aplican además otras medidas. Son necesarios otros factores como la efectiva corresponsabilidad y la reforma de los tiempos laborales, que siguen basándose en el presencialismo y en las largas jornadas aunque de baja productividad, así como una mayor flexibilidad en los tiempos de trabajo para alcanzar un mayor bienestar de las mujeres y de la sociedad en general. Por ello, estas políticas se deberían dirigir a hombres y mujeres sin limitarse únicamente al ámbito laboral contemplando como he dicho nuevas organizaciones del tiempo. El trabajo en igualdad se dará si con la efectiva conciliación existe una efectiva corresponsabilidad y para ello se ha de asegurar la participación de hombres y mujeres en el ámbito doméstico de una manera equilibrada. Por otro lado, es imprescindible la valoración del trabajo doméstico y de cuidado que se ha de equiparar al trabajo productivo.

Todo ello conlleva (re)pensar el modelo de sociedad actual. La Ley es un gran avance en esta materia pero la dificultad para alcanzar la efectividad que se propone se debería

considerar desde una perspectiva más amplia y de carácter multidisciplinar. Es necesaria la toma de conciencia en el pensamiento contra la discriminación integrando la dimensión de género a todos los niveles: social, cultural, político, ideológico y económico desde una perspectiva de intervención global. Por otra parte, considero la importancia de institucionalizar de una forma definida y concreta las cuestiones en materia de igualdad de oportunidades, de manera que su estabilidad no sea determinada por un cambio de gobierno o una situación de crisis económica.

Por otro lado, existe una barrera ideológica que actúa como impedimento en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y está directamente relacionada con la dificultad de hacerla efectiva a pesar el marco normativo existente, prevaleciendo a todos los niveles los estereotipos de género y la ideología patriarcal. Por ello es necesario un cambio de ideología para que hombres y mujeres por igual participen de las oportunidades.

Todos estos planteamientos y procesos son así plasmados en la realidad cotidiana de las mujeres madres trabajadoras. En el conflicto de articular los tiempos y los trabajos se amaga una problemática que sobrepasa los conceptos que aquí he tratado donde se contemplan los sacrificios y las renunciaciones en sus trayectorias, incidiendo negativamente en su propia persona.

Por último, quisiera apuntar que a pesar de todas las adversidades, la no discriminación y la eliminación de obstáculos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres es posible. Con este estudio he pretendido hacer mi aportación para ello.

Bibliografía

- AJUNTAMENT DE BARCELONA: *Xarxa d'empreses NUST. Bons exemples per a guanyar temps : l'empresa i les persones*. Barcelona, Regidoria Usos del Temps. Ajuntament de Barcelona, 2009
- BARRÈRE, M.A Y CAMPOS, A: *Igualdad de oportunidades e igualdad de género: una relación a debate* Madrid, Dykinson, 2005
- BERTAUX-WIAME, I; BORDERÍAS, C y PESCE, A: “Trabajo e identidad femenina: una comparación internacional sobre la producción de las trayectorias sociales de las mujeres en España, Francia e Italia” en *Sociología del trabajo. El trabajo a través de la mujer*, 3, 1988, pág. 71-90
- BODERÍAS, C: “Identità femminile e ricomposizione del lavoro” en *Strategie della libertà. Storie e teorie del lavoro femminile*. Roma, Manifestolibri, 2000
- BRULLET, C: *Temps, cura i ciutadania. Corresponsabilitats privades i públiques*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona, 2010
- BUTLER, J: *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. México, Paidós, 2001
- BUXÓ I REY, M^a J: *Juego de luces y espejos: identidad y tragedia en el ritual taurino, en: Revista de Estudios Taurinos*. Sevilla, 2003
- CAILLÉ, A: “Salir de la economía” en *Cuadernos de Trabajo Social*, nº 9, 1996
- CAPECCHI, V: “Economía informal y desarrollo de la especialización flexible”, en *La otra economía*. Valencia, Alfons el Magnànim, 1998
- CARRASCO, C; BORDERÍAS, C y ALEMANY, C: (Comp.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid, Icaria, 1994
- COMAS D'ARGEMIR, D: *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona, Icaria, 1995
- COROMINAS, A; COVES, A.M.; LUSA, A; OJEDA, J. PASTOR, R: *Organització del temps de treball, competitivitat i qualitat de vida*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona, 2009
- CASTAÑO DE LA CRUZ, S; GARCÍA COMAS, C; GOMÁRIZ MORAGA, N (Fundación Mujeres): *Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* [en línea]. Madrid, Instituto de la Mujer, 2006

< http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/materiales_digital.pdf > [Consulta: 9 de enero 2011].

DALLA COSTA, M y JAMES, S: *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad*. México, Siglo XXI, 1975

GILES CARNERO, R y MORA RUÍZ, M (Coord.): *El derecho antidiscriminatorio de género*. Badajoz, @becedario, 2008

GREGORIO GIL, C: *La migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*. Madrid, Narcea, 1998

HALL, E T. *El lenguaje silencioso*. Madrid, Alianza, 1989

HALL, E T: *La antropología del espacio, modelo organizado, en La dimensión oculta*. Madrid, Siglo XXI, 1999

HARRIS, O y YOUNG, K (eds.): (1979) *Antropología y feminismo*. Barcelona, Anagrama, 1979

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER: ‘Agente de Igualdad de oportunidades para la mujer. Políticas de igualdad’ en *Papeles de trabajo* (4) Vol.1. Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer, 2003

INSTITUTO DE LA MUJER *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en las empresas* [en línea]. <http://www.migualdad.es/>. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2008

LEÓN, M (Comp.): *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Santafé de Bogotá, Tercer Mundo, 1997

LOMNITZ, L A: *Cómo sobreviven los marginados*. México, Siglo XXI, 1975

MARTÍNEZ VEIGA, U: *Mujer, trabajo y domicilio*. Barcelona, Icaria, 1995

MINISTERIO DE IGUALDAD: *Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en la empresa y los RRHH*, curso de la escuela virtual de igualdad. Madrid, Instituto de la Mujer, 2007. <<http://www.escuelavirtualigualdad.es>> [Consulta: 19-27 de marzo 2010]

MEAD, M: (1973) *Sexo en las sociedades primitivas*. Barcelona, Laia, 1973

MOORE, H L: *Antropología y feminismo*. Madrid, Cátedra, 1991

MAS, M y MONER, N: *Agents d’igualtat de gènere*. Barcelona, Diputació de Barcelona, 2007

NAROTZKY MOLLEDA, S: “El afecto y el trabajo: la nueva economía, entre la reciprocidad y el capital social” en *Archipiélago*, nº 48, 2001

- NAROTZKY MOLLEDA, S: *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*. Valencia, Alfòns el Magnànim, 1998
- NAROTZKY MOLLEDA, S: *Mujer, mujeres, género. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las Ciencias Sociales*. Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 1995
- NAROTZKY MOLLEDA, S: “La renta del afecto: ideología y reproducción social en el cuidado de los viejos” en PRAT, J; MARTÍNEZ, U; CONTRERAS, J y MORENO, I. (Coord.): *Antropología de los pueblos de España*. Madrid: Taurus, 1991
- NOTICIAS JURÍDICAS [en línea]. < <http://noticias.juridicas.com/> > [Consulta: enero-abril 2011]
- OFFE, C: “¿Es el trabajo una categoría sociológica clave?” en *La sociedad del trabajo*. Madrid, Alianza Universidad, 1992
- PARC DE SALUT MAR [en línea]. < <http://www.parcdesalutmar.cat/> > [Consulta: 5-7 marzo 2011]
- POLANYI, K: “El mercado autorregulado y las mercancías ficticias” en *La gran transformación*. México, FCE, 2007
- RAZAVI, S: “The political and social economy of care in a development context” en *Gender and Development*, Paper 3, 2007
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C: “Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones” *Trigésima octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe*. Mar de Plata, Argentina. 7 y 8 de septiembre, 2005
- STOLCKE, V: “¿Es el sexo para el género como la raza para la etnicidad?” en *Mientras Tanto*, nº 48, 1992
- SUDRE, F (Dir.); ANDRIANTSIMBAZONIVA, J; GAUDIN, H; MARGUÉNAUD, J-P; RIALS, S: *Dictionnaire des Droits de l'Homme*. Paris, Presses Universitaires de France, 2008