

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y EL MODELO NEOLIBERAL DE
DESARROLLO ECONÓMICO
Un matrimonio mal avenido

1. *Introducción*¹

Coexiste un discurso para el fomento de la igualdad de oportunidades con un modelo de desarrollo económico que hipoteca la vida de las personas, pues persisten fuertes contradicciones entre lo que el sistema productivo exige (vivir para trabajar) y lo que el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades pretende (trabajar para vivir).

Tras la crisis económica de finales de los años setenta, la ideología neoliberal se fue consolidando como la principal opción de progreso, promocionando, entre otras cuestiones, la mínima intervención pública en las actividades productivas. Las consecuencias de diseñar un nuevo marco de relaciones laborales conllevaron un paulatino proceso de desregulación normativa, diestro para debilitar la capacidad histórica de organización de las personas trabajadoras y precarizar rápidamente las condiciones de trabajo. Los derechos conquistados, tras dos siglos de movimiento obrero, se empezaron a percibir como un lastre difícil de soportar para que las economías fueran competitivas en un mundo globalizado. Los costes del empleo debían ser reducidos, aligerados, minimizados para seguir garantizando amplios márgenes de rentabilidad a las empresas².

En este mismo periodo, el movimiento feminista reclamará la plena participación de las mujeres en la vida pública, descubriendo estadísticamente las desigualdades de género en la educación, los mercados de trabajo y el acceso a puestos de decisión. Así, se mostraban las fisuras de las sociedades occidentales, cuyas leyes garantizaban la igualdad entre los sexos, pero cuyas prácticas habían hecho de la democracia un coto masculino, situando a las mujeres en una categoría secundaria. Lentamente, las denuncias y rei-

Recibido: 4-V-2010

Versión final aceptada: 14-IX-2010

* Dto. Sociología IV, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Madrid. Correo electrónico e.ballesteros@cps.ucm.es.

¹ No queremos omitir que el título de este artículo se inspira en el texto de Hartman (1979).

² Castillo, 2005 y 2008; Lacalle, 2009; Prieto, 2002; y Miguélez y Prieto, 2009.

vindicaciones conseguirían que las políticas de promoción para la igualdad de oportunidades se incorporasen en la agenda política de los Estados, convirtiéndose en uno de los objetivos marco de la Unión Europea.

Sin embargo, el proceso de degradación del empleo y los impulsos de empoderamiento de las mujeres no son escenarios autónomos, pues existe una interdependencia entre contextos socioeconómicos, culturales y normativos que no es posible fragmentar (Benería, 2003). En este artículo queremos apostar por una aproximación holística al debate de las desigualdades que genera un modelo económico con sesgo androcéntrico. Advertir las vinculaciones entre política, economía y cultura es un ambicioso y complejo ejercicio que no pretendemos resolver en estas páginas, pero, en cambio, sí resulta pertinente invitar a la comunidad de intelectuales críticos a desarrollar planteamientos estructurales que hagan visibles las relaciones de género entre estas esferas, pues no existen causas aisladas para denunciar los riesgos del neoliberalismo y sus efectos en la vida de las mujeres. Nuestro marco teórico de referencia se sustenta, por tanto, en lecturas que emanan de un enfoque crítico de la economía desde la perspectiva feminista.

El discurso para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en todos los ámbitos de la vida social y política y, sin embargo, subsisten eficaces prácticas obstaculizadoras en el Estado, el mercado y las unidades de convivencia en la consecución de la equidad. Para acometer nuestra reflexión referimos algunas fuentes normativas que proyectan alcanzar la eficiencia económica, pero cuyo efecto no solo no rompe con las desigualdades, sino que en algunos casos las hace aumentar. Para señalar estas repercusiones nos hemos servido de cifras estadísticas basadas en la investigación social por encuesta y producidas por organismos oficiales, tales como la Agencia Europea (EUROSTAT), el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

2. De la retórica de la igualdad a las prácticas de la desigualdad

2.1. Contradicciones en las políticas públicas

El Estado, en su condición de legislador, puede contribuir a consolidar un modelo donde se protejan garantías sociolaborales suficientes o, por el contrario, optar por un marco normativo laxo que acentúe las desigualdades sociales entre las personas trabajadoras, segmentando a estas en posiciones estables o posibilitando el crecimiento del tramo de empleos inseguros (Miguélez y Prieto, 2009).

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está en franca contradicción con los avances y tentativas de las nuevas reformas laborales. ¿Cómo hablar de conciliación cuando el Consejo de Empleo de la UE planteó la ampliación de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo semanal³.

³ El 9 de junio de 2008, el Consejo de Empleo de la UE aprobó la modificación de la Directiva 2003/88/CE –tiempo de trabajo– que proponía la ampliación semanal de la jornada de

Y qué decir de la igualdad de oportunidades en un momento de crisis económica mundial en el que los gobiernos de los países ricos han pactado el rescate de instituciones financieras que han pasado décadas lucrándose y pretenden socializar sus excesos en forma de pérdidas, haciendo aumentar las desigualdades en el planeta. No pueden tampoco silenciarse las transformaciones sobre la organización del tiempo de trabajo remunerado, ante las exigencias de flexibilidad empresarial que pretende imponer, cada vez más, ritmos de trabajo irregulares e imprevisibles⁴. Estos son solo algunos ejemplos que se imponen al amparo de alcanzar la eficiencia económica sin tener en cuenta las necesidades personales y familiares de la población ocupada⁵. A continuación examinaremos dos de las estrategias neoliberales para la flexibilización del empleo: la temporalidad y la jornada a tiempo parcial.

Tras la Segunda Guerra Mundial se generalizó en occidente un modelo de empleo basado en la estabilidad de las personas trabajadoras, con la protección del contrato indefinido a tiempo completo y con garantías sociales. La crisis de finales de los años setenta marcaría la apertura de renuncias, aceptándose como inevitable el fin de la sociedad del pleno empleo. Este contexto legitimaba los argumentos de quienes demandaban un cambio en la forma y el significado del trabajo asalariado, dando paso a un nuevo escenario en las relaciones laborales que se irá paulatinamente devaluando.

El ordenamiento jurídico español establece siete modalidades distintas para la contratación temporal, pero no exige a las personas empleadoras declarar la causa lícita para celebrar tales contratos, salvo en caso de impugnación judicial, lo que dota de márgenes ilimitados de libertad a la temporalidad, preferida por los gestores empresariales por su bajo coste en los supuestos de despido y extinción (Lahera, 2003). La regulación flexible y extensa de las causas jurídicamente admisibles para la contratación temporal propicia el aumento del empleo inestable.

El alcance de la temporalidad ha experimentado un crecimiento general en el contexto de la Unión Europea, con intensidades variables (Eurostat, 2009: 78-81). España es líder en la celebración de contratos de duración determinada, con porcentajes que alcanzan el 35 por 100 del empleo entre las mujeres y el 32 por 100 en los hombres. Esa circunstancia, en la mitad de los casos, no es elegida sino impuesta por la oferta que realizan las personas empleadoras.

48 horas a 65 horas, siempre bajo el argumento de la necesidad de flexibilización para alcanzar competitividad y de que dicha medida tendría carácter voluntario y exigiría consentimiento por pacto individual entre personas empleadoras y personas trabajadoras. Esta norma fue rechazada por el Parlamento Europeo gracias al buen hacer de Alejandro Cercas –diputado socialista europeo–, pero el solo hecho de haberse planteado viene a socavar los cimientos de los derechos laborales y sociales, haciendo más inalcanzable la posibilidad de acceder a condiciones de trabajo decentes, CES, 2008.

⁴ Torns *et al.*, 2008.

⁵ Kovács y Casaca (2007) afirman que la desregulación del mercado de trabajo está en la base de nuevos mecanismos de desigualdad entre hombres y mujeres, siendo *ellas* el colectivo sobrerrepresentado en las modalidades contractuales precarias y en el empleo a tiempo parcial.

Si bien la legislación laboral consiente generosamente esta modalidad contractual, también limita la encadenación abusiva de contratos, tipificándola como delito sancionable, aunque no pocas personas soportan esta perversión con la esperanza de una estabilización que, en la mayoría de los casos, nunca se alcanza. Además, esta relación laboral también contribuye a silenciar despidos encubiertos que podrían estar afectando especialmente a las mujeres en periodo de embarazo. Resulta llamativa la deficiencia estadística, pues no disponemos de datos que describan las causas de los despidos individuales, ni se elaboran recuentos sobre sentencias que caractericen los límites de los despidos improcedentes y nulos donde pudiera identificarse la discriminación de género. El Consejo Superior de Estadística propuso, a finales del año 2006, que se acometiera con urgencia una estadística integrada en esta materia dado que «desde la aprobación de la ley 45/2002 la mayor parte de los despidos no dejan huella administrativa alguna»⁶. Las fuentes disponibles se limitan a ofrecer cifras agregadas que impiden cuantificar el alcance de este fenómeno⁷.

Desde una perspectiva feminista, el vacío estadístico en materia de despidos sospechamos que favorece la vulneración de derechos fundamentales. A pesar de que el marco normativo de protección jurídica a la maternidad esté firmemente asentado, en los últimos años se viene apreciando un incremento de los despidos por embarazo, especialmente agudo entre jóvenes de 18 a 25 años, y una extensión del «acoso maternal» —entendiendo este como todo trato desfavorable relacionado con dicha causa (artículo 8 de la Ley de Igualdad)—⁸. En ausencia de cifras, hemos consultado la base de datos jurídica Westlaw.ES, seleccionando los contenidos de algunas sentencias que advierten sobre prácticas dolosas sobre este fenómeno.

El primer caso se refiere a una administrativa. Sonia trabajó para la Caja de Ahorros de Galicia firmando siete contratos temporales en un periodo de 23 meses. Una situación habitual que no habría trascendido, y que probablemente se hubiera seguido manteniendo invisible, si Sonia no hubiera denunciado en los juzgados su despedido en periodo de embarazo. La sentencia declaró la nulidad en la decisión extintiva, reconociendo al mismo tiempo abuso fraudulento de la contratación temporal⁹.

Como cualquier otro empleador, la administración pública no escapa al nuevo modelo de gestión flexible del empleo. En marzo de 2008 el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía condenó al Servicio Andaluz de Salud (SAS) por comportamiento discriminatorio por razón de sexo hacia

⁶ Consejo Superior de Estadística, 2006: 26.

⁷ Advertimos del significativo aumento de la conflictividad laboral en el último año, en particular del incremento de los conflictos individuales por despidos que constata el progresivo deterioro laboral de los mercados de trabajo, Consejo Económico y Social, 2009: 390-402.

⁸ Ver denuncias de la Fundación Madrina, [<http://www.europapress.es/epsocial>] (5 de marzo de 2008) y el programa de la I Jornada de Mobbing Maternal, [<http://www.universidad2015.es/rsc-rhh/jornada-mobbing-maternal>] (acceso el 7 de julio de 2009).

⁹ Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Almería, de fecha 12 de marzo de 2008, confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el fallo del recurso de suplicación n.º 2161/2008 interpuesto por la empresa.

una enfermera del Hospital Virgen del Rocío de Sevilla, a la que no se renovó su nombramiento por su condición de embarazada. El sindicato SATSE, en nota de prensa, lamentaba que «la política de igualdad que tanto se pregona desde la Junta de Andalucía, en la práctica sean los Tribunales los que tienen que velar por su cumplimiento»¹⁰.

El último ejemplo nos remite a un singular fallo, la nulidad del despido de una empleada del hogar embarazada. El conflicto tuvo la particularidad de enfrentar a dos mujeres, empleadora y empleada, trabajadoras y madres, por móvil discriminatorio¹¹. La novedad de la sentencia, ampliamente difundida en medios, fue la excepcional protección jurídica recibida por Luz, la empleada doméstica, al amparo de los artículos 8 y 13 de la Ley de Igualdad que, en este caso, prevalecieron sobre el RD 1424/1985, regulador de la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar. Una circunstancia nada habitual si se tiene en cuenta que la doctrina consolidada en esta materia no siempre se refrenda en los tribunales inferiores, lo que lleva aparejado la solicitud de amparo al Tribunal Constitucional, con el consiguiente gravamen para las demandantes (García Ninet: 2007).

Estas sentencias, además de denunciar ilícitas conductas empresariales, quieren reclamar la urgente necesidad de disponer de una estadística de despidos desagregada por sexo, causa y fallo que descubra los excesos de las empresas en el recurso a la temporalidad, así como el alcance de los fraudes en el caso de trabajadoras embarazadas. Además, esta información debería ser completada con el diseño de una encuesta social que estimara la incidencia de extralimitaciones empresariales, pues las vulneraciones del derecho del trabajo, medidas por el número de conflictos declarados mediante denuncia judicial, solo constituyen una parte de las prácticas punibles en las relaciones laborales. Así se confirma en el estudio coordinado por Margarita Delgado (2009) sobre una muestra de 9.737 mujeres de 15 y más años. Los datos indican que el 75 por 100 de las madres trabajadoras declaran haber tenido algún tipo de incidencia negativa relacionada con la maternidad en el curso de su trayectoria laboral.

El embarazo sigue percibiéndose por las organizaciones empresariales como un factor limitativo y una fisura por donde se pierde eficiencia pero, al mismo tiempo, las personas empleadoras siguen lucrándose de las bonificaciones específicas a la contratación femenina –por ejemplo, en los 24 meses subsiguientes al parto o el contrato tras de cinco años de inactividad–, instrumentalizando parcialmente las políticas públicas para el fomento del empleo al servicio directo de sus intereses.

La segunda estrategia de flexibilización del empleo es la reducción de la jornada ordinaria. La promoción del contrato a tiempo parcial constituye para el enfoque neoliberal un claro mecanismo de redistribución, pero desde una perspectiva de género es un instrumento de exclusión y desigualdad. En primer lugar, porque no afecta por igual al conjunto de las

¹⁰ Sindicato de Enfermería de Sevilla (SATSE), en [http://www.satse.es/hemeroteca_search_result_detail.cfm?ID_notas_prensa=3032].

¹¹ Juzgado de lo Social n.º 31 de Madrid, sentencia n.º 178/2008 de 16 de abril.

personas ocupadas, sino que se polariza en un colectivo. La Encuesta de Población Activa señala que de las 2.479.000 personas en esta situación, el 80 por 100 son mujeres. Para ambos sexos, es una circunstancia involuntaria, pues el principal motivo de encontrarse en esa clasificación es *no haber podido encontrar trabajo de jornada completa*. Más elocuente resulta examinar las segundas y terceras razones que determinan aceptar esta modalidad contractual. Mientras los hombres siguen cursos de enseñanza o formación (22,1 por 100), las mujeres permanecen en esta situación por ser responsables del *cuidado de menores o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores* (18,3 por 100) o, por dar respuesta a *otras obligaciones familiares o personales* (11,6 por 100)¹².

Las consecuencias que se derivan de esta configuración no son inocentes. El empleo a tiempo parcial reduce las percepciones salariales, recorta el derecho a acceder a la protección por desempleo, rebaja la base de cotización orientada al cobro de pensiones y, en última instancia, puede ser aprovechada por las empresas para beneficiarse de las bonificaciones y pactar, informalmente, una jornada completa, remunerando la diferencia en salario no declarado (Lacalle, 2009: 15-17)¹³. Estos argumentos son los que nos inducen a cuestionar que un gobierno socialista haya propuesto la bonificación del trabajo a tiempo parcial como política de estímulo del empleo ante los efectos de la crisis económica¹⁴ y que haya diseñando una reforma del mercado de trabajo conducente a un nuevo recorte de derechos laborales que acrecentará la degradación de las condiciones de vida de las personas trabajadoras¹⁵.

2.2. Contradicciones en las organizaciones empresariales

Las empresas han aprendido a disfrazar las siniestras consecuencias de las estrategias de la externalización, la deslocalización y la flexibilización de las relaciones laborales, con campañas de imagen que exhiben mediáticamente una retórica de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como maniobra comercial, aunque no consiguen evitar las denuncias de sindicatos, asociaciones y otras organizaciones, eso sí, difundidas en canales de baja audiencia.

¹² *Encuesta de Población Activa*, resultados nacionales correspondientes al cuarto trimestre de 2009.

¹³ Los nichos de la economía sumergida se localizan en los servicios a las personas, especialmente en el servicio doméstico, la industria del calzado, el textil, juguetes, la agricultura intensiva, la construcción, el transporte por carretera y la limpieza de edificios. La economía sumergida beneficia exclusivamente a las empresas que evaden sus obligaciones fiscales, y que conceden salarios de miseria a cambio de jornadas interminables a personas en contextos de vulnerabilidad que aceptan, por necesidad, condiciones abusivas de trabajo.

¹⁴ Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

¹⁵ Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Las contradicciones entre la lógica del modelo económico y la oratoria *managerial* para la igualdad de oportunidades comprometen seriamente a algunas entidades. Puede darse la circunstancia de que una organización tenga un reconocimiento institucional en igualdad y, al mismo tiempo, desarrolle la depredación gerencial más descarada. He aquí un caso. El Grupo Nestlé, distinguido como Entidad Colaboradora por el Instituto de la Mujer a través del Programa Óptima¹⁶, inició pocos años después un Expediente de Movilidad Geográfica que supuso la reducción de la plantilla del centro de Torrejón de Ardoz en un 90 por 100¹⁷. Las prácticas de precarización en las condiciones de trabajo que este grupo realiza son continuas. Bajo el título *El sabor amargo de Nestlé*, Palacios (2008: 38-39) expone las deplorables prácticas de esta multinacional en sus plantas de Perú, Brasil e Indonesia. El contrapunto se produce cuando se visita la *website* del Grupo Nestlé y se aprecian los mensajes de responsabilidad empresarial en la gestión que declara promover la generación de valor para el accionista y, al mismo tiempo, para la sociedad en lo que denomina Creación de Valor Compartido.

Las corporaciones empresariales incorporan frecuentemente en sus estrategias de imagen el discurso de la RSC, estrechamente vinculado a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pero, en muchos casos, despliegan una gestión que opera en sentido contrario. Si recuerdan la primera de las sentencias aludidas en este artículo, Caixa Galicia fue condenada por conducta discriminatoria y, sin embargo, publicita *on-line* las excelencias de la Responsabilidad Social Corporativa como su manobra de contribución al progreso económico, social y ambiental. El *márketing* resulta ser el elemento más consistente del compromiso declarado. Desmontar esta falsificación de los procesos sociales conlleva el desarrollo de investigaciones empíricas que contemplen, entre sus objetivos de análisis, los modos en que las empresas cometen dolos laborales. En este sentido, nos resulta pertinente citar como ejemplo la campaña de boicot a la cadena Hyatt Hotels Corporation de Boston ante el despido de casi 100 trabajadores de la limpieza, que consiguió aunar a organizaciones sindica-

¹⁶ El Programa Óptima se inició en 1995 bajo la financiación de la iniciativa europea EQUAL como un proyecto de sensibilización empresarial en la expansión de la igualdad de oportunidades. El programa ha otorgado reconocimiento como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a un total de 45 empresas, un resultado más que modesto tras una década de recursos económicos y humanos, [<http://www.tt.mtas.es/optima/contenido/empresas.html/>].

¹⁷ En el año 1999 el Grupo Nestlé adquirió la empresa La Cocinera, cuya planta principal se localizaba en el municipio madrileño de Torrejón de Ardoz. Dos años después, la dirección decidió cerrar el centro de Madrid y trasladarlo a la planta de Valladolid, aduciendo necesidades organizativas. Esta decisión encubría una reducción de costes, pues los respectivos convenios colectivos de las plantas de Madrid y Valladolid tenían pactadas condiciones laborales diferenciales (sueldo base, gratificación de beneficios, plus de asistencia, vacaciones, etc.), obviamente más beneficiosas para Madrid. Rivas (2004) documenta que el Expediente de Movilidad Geográfica afectaba a 190 personas, de las cuales solo 55 aceptaron el traslado a Valladolid (el resto fueron desvinculadas a través de jubilaciones y prejubilaciones). Un año después, de las 55 personas que aceptaron el traslado, solo permanecían activas 30, de donde la profesora Rivas concluye que la estrategia de prescindir de trabajadores fijos fue un rotundo éxito para la dirección del Grupo Nestlé.

les, asociaciones de trabajadores y administraciones públicas, en la denuncia de una decisión injusta¹⁸.

Para concluir con esta ronda de ejemplos, nos referiremos a algunos aspectos de las prácticas migratorias de las empresas hacia mercados de trabajo dóciles, flexibles y baratos. En particular, señalaremos los resultados de algunos estudios relativos al sector textil.

El trabajo a domicilio se promociona como una ventaja en la gestión personal del tiempo, cuando en realidad atrapa a las personas que lo realizan, generalmente mujeres. Bajo el paradigma de la flexibilidad encontramos empresas que externalizan una parte variable de la producción. Ese proceso reviste distintas formas de transferencia pero siempre conlleva la existencia de trabajadores estables (*insiders*) y trabajadores periféricos (*outsiders*). El grupo Inditex-Zara se ha convertido en una empresa transnacional, líder en moda renovable y, sin embargo, su producción descansa desde los orígenes en el trabajo a domicilio. En la década de los años setenta del siglo pasado la expansión se localizó en Galicia que, por entonces, se caracterizaba por contar con una estructura social predominantemente rural. Con la emergencia de la competencia asiática, la producción se deslocaliza a Portugal, Marruecos y otras regiones de Suramérica. Como acertadamente titulara Oxfam en su informe *Moda que aprieta*, los grupos empresariales del textil encuentran su oportunidad en territorios con altos excedentes de mano de obra, que coinciden con espacios con escasa o nula regulación de las condiciones laborales y que admiten la precariedad del trabajo porque representa una oportunidad en medio de la nada. Además, ciertos grupos de mujeres reconocen en el trabajo a domicilio grandes ventajas por poderse compatibilizar con el trabajo familiar doméstico. Y en esa ventaja inmediata se fragua la desventaja futura, cooperando a la subordinación y dependencia de un patrón injusto (Morales y Villarino, 2007)¹⁹.

2.3. Contradicciones en las unidades de convivencia

En el ámbito de los hogares pervive una división de roles –femenino y masculino– que no rompe con el modelo ideológico que sustentaba la división sexual del trabajo. Las mujeres siguen mayoritariamente realizando una *doble jornada* como consecuencia de un déficit de servicios públicos de cuidado y una falta de cultura de corresponsabilidad en la satisfacción de las necesidades de la vida cotidiana. Cinthya Cockburn (1986: 98) caracterizó esta situación con la expresión «las mujeres trabajan con una mano atada a la espalda», es decir, que se emplean en desventaja, pues no

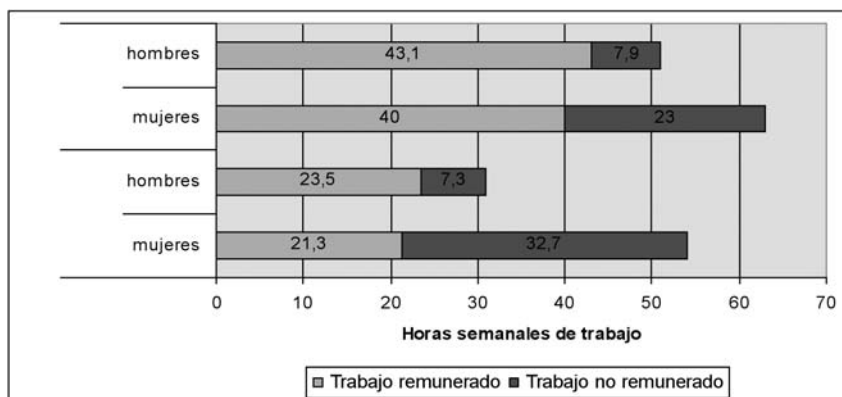
¹⁸ «La culpa del paro es de los trabajadores», en Tribuna, *El País.com*, 24 de noviembre de 2009.

¹⁹ Inditex-Zara no es más que un botón de muestra. Castillo y López (2005) han mostrado que la fabricación del modelo Polo de Volkswagen en la planta de Landaben funciona como un gigante taller de ensamblaje en el que se contrata a 5.600 personas pero que se estima ocupa a entre 15.000 y 25.000 individuos. Del Bono (2005) analizó cómo los *call centers* son el sumidero para la precariedad en sectores altamente protegidos como la banca privada. Díez Valero (2008) también indica que esta tendencia se reproduce en las subcontratas de servicio de limpieza.

pueden desenvolverse libremente al ser responsables principales del cuidado de hijos y de la atención al hogar.

Las estadísticas sobre reparto y usos del tiempo corroboran la permanencia de los modelos tradicionales de masculinidad hegemónica y feminidad subalterna. Las mujeres en toda Europa asumen mayoritariamente la realización de dichas tareas, aspecto que merma sus posibilidades de promoción en el empleo. En todos los países de la UE, los hombres trabajan más que las mujeres en los empleos remunerados, pero el tiempo de trabajo que realizan *ellas* es siempre superior si se consideran, simultáneamente, los tiempos de trabajo retribuidos y los no pagados. El gráfico 1 ilustra que las mujeres que se emplean a tiempo parcial soportan una carga total de trabajo semanal de 54 horas, superior a la de los hombres con un contrato a tiempo completo que realizan, en promedio, 51 horas a la semana.

Gráfico 1. Indicador compuesto de horas de trabajo semanal por tipo de empleo, UE27



Fuente: EUROFOUND, IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2007.

Por tanto, la jornada parcial no reduce el tiempo de trabajo, sino todo lo contrario. Significa para las mujeres una incuestionable sobrecarga y un engaño encubierto, pues la fuente esclarece, además, que mientras los hombres que trabajan a tiempo parcial tienden a dedicar sus horas de tiempo disponible a ampliar estudios, las mujeres en esa misma situación destinan su *tiempo libre* principalmente a tareas domésticas.

En perspectiva temporal, la evolución diferencial en la gestión del tiempo entre mujeres y hombres confirma la resistencia al cambio social. Las distintas ediciones de la Encuesta sobre Usos del Tiempo que elabora el Instituto de la Mujer (1991, 1996, 2001 y 2006) revelan el inmovilismo masculino a incorporarse a los trabajos reproductivos, lo que implica una prevalencia de asimetría y desigualdad²⁰. ¿Qué impide la transformación?

²⁰ La investigación sobre *usos del tiempo* ha experimentado un fuerte desarrollo en los últimos treinta años produciendo distintas estrategias metodológicas de aproximación al pro-

¿Por qué, a pesar de los cambios sustanciales en la actividad de las mujeres, persisten las discriminaciones en las unidades de convivencia? Nuestra hipótesis apela a la interacción de dos factores. Por un lado, el modelo dominante de organización social ejerce una *violencia simbólica* que regula las acciones y decisiones de los sujetos. Las mujeres no acaban de desprenderse del conjunto de esquemas culturales que las atrapan en la domesticidad de forma semi inconsciente. Martín Criado (2004) analiza el valor de la *entrega* en el rol tradicional del ama de casa, examinando su proyección como modelo ideológico dulce y que viene a legitimar de forma implícita las viejas relaciones de dominación²¹. Por otro lado, los hombres no quieren renunciar al privilegio del trabajo único eludiendo su participación en la resolución de las necesidades de la vida cotidiana, bajo los falaces argumentos de incompatibilidad horaria («no podemos») o descalificación («no sabemos»).

Si bien la despreocupación de los compañeros varones de los trabajos domésticos es una tendencia probada en múltiples estudios, resulta menos habitual evidenciar la falta de implicación de las nuevas generaciones en el principio de corresponsabilidad en las unidades de convivencia. La Cuarta Encuesta de Juventud (2007) diseñó una sección específica para analizar la igualdad de género, centrándose en la organización y funcionamiento de la vida familiar²². Como era previsible, el 78 por 100 de las personas encuestadas consideraban que el modelo ideal de hogar es aquel en el que «los dos miembros de la pareja trabajan y comparten por igual las tareas del hogar y el cuidado de los hijos»²³. Sin embargo, la adhesión a esta afirmación no se refrenda en la práctica diaria, pues en la vida cotidiana no se distribuyen los trabajos.

En la tabla 1 se muestra la participación declarada por los jóvenes de entre 15 y 29 años en las distintas rutinas del hogar.

blema e interesantes debates conceptuales. Una síntesis comparada de los estudios de este área de conocimiento puede consultarse en Durán y Rogero (2009).

²¹ No podemos obviar que la resistencia y rebeldía al patrón cultural dominante implica el riesgo de desaprobación y descalificación social. Las madres «no abnegadas» son tachadas de malas, comodonas, desfaenadas, ligeras, egoístas... etc., acrecentándose el efecto que ejerce en ellas la violencia simbólica y abriendo la posibilidad a albergar un sentimiento de culpa por no cumplir con las expectativas. De forma que, siendo víctimas de un modelo de organización injusto, en no pocas ocasiones desarrollan una sensación vital de frustración que determina la encadenación de renunciaciones: abandono temporal del empleo, reducción de la jornada ordinaria, petición de excedencias o claudicación a la formación continua y promoción, por incompatibilidad con la imperiosa exigencia de conciliación.

²² Los informes del estudio (*Modelos e ideas de familia, desempeño y dedicación de las tareas domésticas*) pueden consultarse a través de la página oficial de INJUVE (Sondeo 2007). Además, desde la web del CIS se puede acceder a la base de datos de la encuesta (Estudio n.º 2733).

²³ Conviene no perder de vista que un 25 por 100 de los hombres encuestados –uno de cada cuatro– se posicionó en las categorías tradicionales:

- P. 26: El hogar ideal se acerca más hacia una familia donde...
 - La mujer trabaje menos horas y se ocupe en mayor medida del hogar y del cuidado de los hijos (porcentaje de personas adscritas a esta opción de respuesta: 18,6 por 100).
 - Solo trabaje el hombre y la mujer se ocupe del hogar y del cuidado de los hijos (porcentaje de personas adscritas a esta opción de respuesta: 7,0 por 100).

Tabla 1. Porcentaje de jóvenes que participan «poco» o «nada» en la realización de tareas domésticas, por sexo y tipo de hogar²⁴

<i>Tareas</i>	<i>Total de jóvenes encuestados</i>		<i>Jóvenes que residen en el domicilio materno-parental</i>	
	<i>por 100 Hombres</i>	<i>por 100 Mujeres</i>	<i>por 100 Hombres</i>	<i>por 100 Mujeres</i>
Limpiar, ordenar la casa	70,8	30,7	79,6	41,8
Trabajar en la cocina	69,8	46,9	79,2	63,0
Lavar la ropa, planchar, coser	83,8	49,2	92,3	65,6
Hacer la compra de alimentos	55,5	37,4	68,4	50,3
Reparar cosas que se rompen	48,4	77,3	57,2	82,8

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio CIS n.º 2733, preguntas 12 y 25.

Las cifras revelan que la población española de entre 15 y 29 años reproduce un modelo de convivencia sexuado y no corresponsable, más acentuado en los jóvenes dependientes de sus hogares de origen. Sorprendentemente, se repiten los estereotipos de masculinidad y feminidad. La participación más destacada de los varones se orienta a la reparación de las cosas que se rompen —el dominio de la herramienta— mientras que la menor colaboración tiene que ver con el mantenimiento de la ropa, la cocina y la limpieza²⁵. La igualdad formal sigue sin trascender la igualdad real, por lo que debemos seguir desarrollando programas educativos que incidan en la necesidad de modificar las relaciones de género, orientándolas hacia una participación activa, compartida y responsable de las necesidades del hogar y el cuidado de sus miembros que transformen el significado hegemónico de la masculinidad hacia formas sensibles de participación en las unidades de convivencia²⁶.

3. Consecuencias de la desigualdad en la vida de las mujeres

Hasta la masiva incorporación de las mujeres a los mercados de trabajo no existía una tensión declarada entre las esferas productiva y reproducti-

²⁴ Gracias a la reciente accesibilidad que proporciona el Centro de Investigaciones Sociológica (CIS) a las bases de datos de sus estudios, hemos transformado las distribuciones de frecuencia de las variables sumando las categorías «poco» y «nada», porque identificamos en ellas la actitud más indiferente. Asimismo, nos ha parecido pertinente aislar del conjunto de respuestas la de los jóvenes que viven habitualmente en el domicilio materno-paterno, pues diversas investigaciones ilustran la resistencia de los veinteañeros a abandonar sus protectores hogares, Moreno, 2003: 46-50.

²⁵ Vicenç Navarro cuenta la anécdota de preguntar cada año a sus estudiantes de las Universidades Johns Hopkins y Pompeu Fabra sobre cuántos de ellos sabrían cocinar un plato de espaguetis *bueno y comestible*. Según Navarro, solo el 30 por 100 de los estudiantes levantan la mano en Barcelona, frente al 100 por 100 de los estudiantes de la Hopkins (2002: 58).

²⁶ Abril y Romero, 2008; Prieto, 2007; Quintanilla, 2005; Tobío, 2005: 197-214.

va, pues la división sexual del trabajo se había encargado de la especialización por sexos: hombres para el empleo y mujeres para la domesticidad. El desencuentro surge cuando emerge un modelo donde ambos realizan un trabajo remunerado y el hogar queda sin la atención permanente que antes dispensaban las mujeres en su condición de esposas, madres, hermanas o hijas. La consecuencia empírica es que cuando las mujeres empezaron a conquistar espacios profesionales, asumieron que tenían dos trabajos: *el de fuera de la casa* y *el de dentro*. Su elástica capacidad puede documentarse tanto en experiencias tempranas de trabajo asalariado como en estudios más recientes²⁷.

La incorporación masiva de las mujeres al empleo regular ha debilitado la división sexual del trabajo pero ni mucho menos la ha hecho desaparecer. En nuestra opinión, el indicador más elocuente del mantenimiento de las desigualdades es el diferencial uso del tiempo que realizan mujeres y hombres, uno de cuyos efectos es su desventaja en los mercados de trabajo y que Bakker (1994: 258) interpretaba como un impuesto por el que no reciben ninguna compensación.

La *doble presencia*, lejos de comprimirse se acentúa con nuevas formas de disponibilidad. El único ámbito en el uso de las tecnologías TIC en el que no se manifiesta la brecha digital es en la utilización de la telefonía móvil. Lasén (2006: 158-159) atribuye esta ruptura a que el móvil se convierte en un nexo de comunicaciones entre los escenarios laboral y familiar, que facilita la gestión de imprevistos por las mujeres.

Los conflictos de género se perciben en todas las clases y grupos sociales, pero no tienen la misma incidencia en su capacidad de erosionar la calidad de vida de las personas, pues existe una estructura social subyacente, determinada por las condiciones materiales de vida, que sitúa a las personas con frenos desiguales. Las mujeres que desarrollan un trabajo extradoméstico despliegan diversas estrategias para resolver las necesidades de sus hogares: intensificación, sustitución o delegación del trabajo familiar doméstico y contratación de personas o servicios (Tobío, 2005).

Existe mucha literatura sobre la vulnerabilidad de las mujeres que deben satisfacer solas todo el problema, experimentando fatiga, angustia y frustración. Para caracterizar esta estrategia reproducimos, por su elocuencia, el testimonio de Sara, una trabajadora de almacenes en el envasado de cítricos:

[...] La ansiedad aumenta por no saber cuál es mi horario, cuándo voy a terminar, Dios mío, con lo que tengo que hacer, y hoy tenía que venir a mi casa y tenía que haber ido a ver a mi madre, y tenía que mi hijo no se qué, y si salimos a las 11 no voy a llegar, y si mañana entras a las 6, y ahora cuando

²⁷ Candela (1998: 116-119 y 161-167) ha descrito cómo las cigarreras que se contrataban en la fábrica de tabacos de Madrid simultaneaban, desde el siglo XVIII, dos roles, el de trabajadoras y el de madres, siendo una estampa habitual que los hijos acudieran al mediodía a la salida de la fábrica para tomar el almuerzo que las trabajadoras «llevaban a medio hacer, dejaban en el fogón al cuidado de las cocineras para dar de comer a sus familias en las mismas escalinatas del edificio». Rivas (2004: 71) ilustra, mediante la entrevista abierta, este mismo aspecto en la empresa La Cocinera.

llegue tengo que poner la cena, la comida para mañana y la lavadora, y no se qué, y no se cuántos. ¡Y eso es terrible!²⁸.

En segundo lugar, identificamos a aquellas mujeres que recurren a la estrategia de apoyarse en relaciones de parentesco para resolver parte de las necesidades del hogar. De las posibles combinaciones son los abuelos, y especialmente las abuelas, las que asumen un protagonismo poco saludable, al adquirir responsabilidades por encima de sus posibilidades, causando perjuicios evaluables. El doctor Guijarro Morales (2001) denomina «síndrome de la abuela esclava» a un cuadro clínico de disfunciones psicofísicas asociadas al agotamiento continuado por sobreesfuerzo físico y emocional. Una tesis corroborada por las múltiples aportaciones recogidas en el informe de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (2004).

La externalización total o parcial de las necesidades reproductivas también puede realizarse a través de distintos mecanismos de mercado, aunque esta opción queda reservada, sobre todo, a personas con mayor estabilidad en su renta disponible, pues España posee un notable déficit en infraestructuras públicas (Navarro, 2004). Esta carencia se ha resuelto eficazmente dentro de los hogares, en particular por la disponibilidad de las mujeres que, abandonando su empleo, contratándose a tiempo parcial o renunciando a la promoción profesional, han solventado las deficiencias de un Estado de bienestar incompleto.

Este panorama se ve reforzado por el efecto de algunas políticas sociales, inicialmente diseñadas para aliviar la sobrecarga de los trabajos de atención a la dependencia en los hogares, pero cuyo efecto ha avivado la pervivencia del modelo tradicional. A 1 de octubre de 2009, las estadísticas del Imsero sobre la aplicación de la Ley de Dependencia indican que la opción «prestaciones económicas para el cuidador familiar» se ha convertido en el destino principal de las ayudas económicas concedidas, fomentando la permanencia de mujeres cuidadoras –hijas, esposas, madres–. La tolerancia a la tergiversación del espíritu de la ley se debe, en buena medida, a que aligera de forma significativa los costes económicos, rebajando las cargas de las arcas autonómicas²⁹.

Por último, la elección del servicio doméstico como vía de externalización se ha reactivado en las últimas décadas, por la oportunidad generada por la inmigración y el consiguiente abaratamiento de su coste. Aunque hay que advertir que, esta tercera estrategia libera a unas personas pero atrapa a otras. La gran mayoría de mujeres que se emplean en esta rama

²⁸ Candela y Piñón, 2005: 151.

²⁹ Ver Servicio de Estadísticas del Imsero, tabla 2.7: «Personas beneficiarias y prestaciones», en [<http://www.imsero.es/InterPresent1/groups/imsero/documents/binario/prestarecsaad.pdf>]. En España, son las mujeres de menor nivel educativo y de niveles socioeconómicos bajos las que configuran el gran colectivo de cuidadoras «informales». Un trabajo que supone un enorme ahorro público y que se perpetúa porque se legitima desde el condicionamiento cultural de las relaciones afectivas y de parentesco, que obliga a una proporción significativa de mujeres, de entre 35 y 65 años de edad, a cuidar de sus familiares, García Calvente *et al.*, 2004: 132-139, en *Informe SESPAS* 2004.

de ocupación resisten el máximo estadio de vulnerabilidad pues, a menudo, se separan de sus hijos, delegando su cuidado en madres y hermanas, lejos, en sus países de origen. Soportan abusos en las condiciones de contratación, pues se les exige el desarrollo de jornadas interminables, por salarios que, en general, no se corresponden con el esfuerzo y la dedicación, reactivándose un sistema de servidumbre que urge bloquear. Tampoco ayuda el que sea un sector semirregulado, pues no constituye una relación laboral ordinaria, sino de carácter especial (artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores).

La salida a este conflicto no es tener más tiempo, comprando el tiempo de otras mujeres para vender el nuestro como trabajadoras, sino que se hace necesario trastocar, subvertir, el modo de organizar y de concebir el trabajo, el tiempo y la convivencia (Rivas 2008: 71). La promoción de la igualdad no debe sólo referirse a las mujeres para que estas se igualen a los hombres, sino que implica un nuevo modelo de relaciones sociales que permita un cambio de vida en ambos sexos, pero fundamentalmente en los hombres que mayormente participan en un solo trabajo: el remunerado (Carrasco, 2004).

Merece también consideración indicar que la desigual percepción de este conflicto, es decir, la disímil participación en las responsabilidades de las unidades de convivencia, no es cuestionada incluso entre mujeres con altos recursos económicos y culturales. A principios del verano de 2008 se publicaron en prensa tres entrevistas a mujeres contratadas en puestos de alta dirección. Dos de ellas hicieron referencia al privilegio de *conciliar bien* porque tenían la posibilidad de teletrabajar o disfrutar de una jornada flexible para gestionar los ámbitos laboral y familiar: «Si el niño se pone enfermo me puedo quedar en casa dos o tres días hasta que esté bien». Solo una verbalizó el principio de corresponsabilidad como factor determinante de la igualdad: «Con la mayor implicación del hombre en las tareas domésticas se logrará más equiparación»³⁰.

Para que la igualdad de género trascienda la igualdad formal, nosotras las mujeres debemos adoptar actitudes proactivas, adquirir conciencia de las desigualdades que soportamos y desarrollar actuaciones conscientes en la promoción de género. Las mujeres no podemos renunciar a convertirnos en agentes de cambio social, obviamente, no desde una posición individual sino reticular, un ejercicio al que apela Osborne (2005: 175-178) cuando examina el potencial de cambio de una *masa crítica* que implique transformaciones en las relaciones de poder de las organizaciones. Es ineludible visibilizar la desigualdad proyectando programas de sensibilización orientados a la población en su conjunto, pero incidiendo en las mujeres que son el colectivo de riesgo. Tomar conciencia de las consecuencias de este desigual modelo de organización y uso del tiempo será la mejor campaña de prevención. Las mujeres son las que más y mejor podrán exigir la igualdad de oportunidades, pero informadas, formadas y organizadas a través del apoyo de organismos privados y públicos, para saber actuar. No debemos obviar que la igualdad no es un regalo «caído del cielo», sino el

³⁰ *El País*, 8 de junio de 2008, pp. 48-49.

resultado de una lucha iniciada por los movimientos feministas que abrieron el sendero de la emancipación, desbrozando los obstáculos de la autonomía personal, y por el que muchas, ahora, caminamos.

El sostenimiento de la vida, entendido como la provisión de servicios en el hogar, no es «naturalmente» una responsabilidad femenina, sino un compromiso común. En el año 2002, el Consejo Europeo invitó a los Estados miembros a eliminar los frenos a la plena participación de las mujeres en los mercados de trabajo, proponiendo, en lo que se denominó «Objetivos de Barcelona», una actuación apoyada en tres ejes: a) escuelas infantiles para todos, b) servicios de atención a la dependencia, y c) programas educativos de promoción del principio de corresponsabilidad. Ello no se podrá conseguir si se sigue poniendo a dieta el famélico Estado de bienestar que está cerca de padecer anorexia social. Por ello, mientras las responsabilidades del cuidado sigan percibiéndose como una cuestión privada –de cada persona o unidad de convivencia–, prevalecerá una división del trabajo sexuada cuyas consecuencias directas serán el mantenimiento de las barreras a la equiparación social entre mujeres y hombres.

4. *«Trabajar menos para trabajar tod=s». Reabrir un debate necesario*

El momento actual de incertidumbre del sistema económico, populistamente denominado crisis, está fuertemente relacionado con la desregulación de la economía y la entronización de la libertad de mercado. Bajo la falacia de *libertad* se ha permitido la supresión de límites y la legitimación de que los intereses particulares de una minoría se antepongan al bienestar y a la dignidad humana, lo que está provocando un deterioro en la vida social y laboral que se refleja en aumentos de la desigualdad, el empobrecimiento y la exclusión. La amenaza de derrumbe del capitalismo neoliberal brindaba una oportunidad para el cambio y, quizá, la ocasión de subvertir las lógicas del desarrollo depredador e implementar la razón de bienestar social-sostenible en la maquinaria de producción de valor. Varias han sido las voces, individuales y colectivas, que han reclamado una transformación profunda en el sistema productivo ante los efectos de la globalización liberal³¹. Aunque, como nos ha recordado Recio (2009), ya se venía denunciando desde el enfoque crítico desde hace más de dos décadas. Al presente, la relativa distancia sobre el susto financiero de septiembre de 2008 y las millonarias ayudas de los Estados a los bancos, hacen que se desvanezca la posibilidad de dar paso a reformas estructurales. Antes bien, las respuestas se están orientando en el sentido contrario, sirva como ejemplo el reciente debate europeo para regular el aumento de la edad legal de la jubilación.

³¹ Declaración de Londres, 27 de septiembre de 2008: European Trade Union Confederation: *A call for fairness and tough action*, en [<http://www.etuc.org/a/5367>]; Manifiesto del III Congreso de Economía Feminista, 19 de abril de 2009, en [www.feminismoantelacrisis.com]; Manifiesto de los 700, 19 de junio de 2009: *El trabajo, fundamento de un crecimiento sostenible*, en [<http://www.elpais.com>]. Encuentro Universidad y Sindicatos (16 de junio de 2010): *Una respuesta social y progresista a la crisis*, en [<http://www.ugt.es/actualidad/2010/junio/a16062010.html>].

No obstante, creemos necesario construir nuevas propuestas que den respuesta a viejos problemas. De entre las posibles opciones de intervención normativa consideramos que el *reparto del tiempo de trabajo* sigue siendo una de las apuestas más responsables y humanizadoras para afrontar la destrucción de empleo y subvertir la ideología que sustenta la organización de las unidades de convivencia.

En la década de 1990, bajo el temporal de otra crisis económica, se revitalizó un debate sociopolítico entre teóricos críticos en la búsqueda de soluciones para dar respuesta al paro masivo: «*Lavorare meno per lavorare tutti*». Pese al entusiasmo generado, el proyecto solo tomó cuerpo en Francia (Ley Aubry, 1997) y parcialmente en Alemania³².

La propuesta del *reparto del tiempo de trabajo* responde a una ideología que antepone el bienestar social y la equidad a la rentabilidad económica (Recio, 1998). Los objetivos de esta política no se limitan al reparto del empleo sino que tienen en cuenta la mejora de la calidad de vida, vinculando la perspectiva de género y el pensamiento ecologista para establecer una distribución equitativa de los tiempos para el empleo, el cuidado y la acción social.

Desde la perspectiva de género, el *reparto del tiempo de trabajo* redimensiona radicalmente el debate al introducir al sujeto femenino como parte de la negociación. La primera iniciativa política fue llevada a cabo en octubre de 1990, cuando se presentó al Parlamento italiano una propuesta de ley bajo el título «Las mujeres cambian los tiempos». La decisión estaba avalada por 300.000 firmas y era auspiciada por el Partido Democrático de la Izquierda (PDS). El contenido se articulaba en dos grandes ejes. El primero demandaba el crecimiento de servicios públicos suficientes para atender parcialmente las necesidades de la infancia, la vejez y la discapacidad. Y el segundo eje enfatizaba con determinación una propuesta de interacción entre las dimensiones productiva y reproductiva orientada a todas las personas, mujeres y hombres, en el curso de toda su vida, cuestionando frontalmente una organización social basada en el modelo industrial de dominio androcéntrico (Cordoni, 1993).

Incorporar la experiencia colectiva de las mujeres al debate sobre la reorganización del tiempo no puede interpretarse como un mero ajuste, sino como una revolución cultural que, aunque lamentablemente no se ha producido, sí en cambio situó el análisis del tiempo en el plano público, estimulando el diseño de políticas e iniciativas creativas, como por ejemplo, los bancos de tiempo.

La filosofía que sustenta la propuesta del *reparto del tiempo de trabajo* se opone a la lógica del modelo neoliberal de desarrollo basado en la libertad, el estatus sociolaboral y la reciprocidad, por lo que las estrategias de banalización han sido constantes. Sin embargo, tres décadas después no han logrado acallar la demanda de incardinar la ética del cuidado como un eje fundamental de los derechos sociales. La ética social implica reificar la responsabilidad de cada persona en su relación con los otros y, por tanto, establecer normas que regulen el derecho de ser cuidados y el derecho a cuidar.

³² Un reciente estado de la cuestión puede consultarse en Imaz, 2006.

En última instancia, la posibilidad de virar hacia una nueva ordenación de la economía no será posible sin consensuar una autoridad laboral globalizada y vinculante, que persiga los delitos contra los derechos de las personas trabajadoras y regule la libertad de las firmas transnacionales de aprovisionarse, invertir e instalarse allí donde las restricciones fiscales y jurídicas son escasas. No podemos prescindir, por más tiempo, de incorporar la ética a las relaciones económicas, laborales y socio-culturales, e integrar un planteamiento mundial como patrimonio de la humanidad, sin excepciones (Sen, 1999). La respuesta conceptual a esta situación trasciende el ámbito local y nacional, pues la asimetría en las relaciones de género requiere propuestas globales.

5. Conclusiones

Las barreras que impiden a las mujeres su libre desenvolvimiento social están vinculadas simultáneamente al modelo económico, a las políticas normativas que regulan las relaciones labores y a la pervivencia de una ideología machista en la organización de las unidades de convivencia. Nacer hombre o mujer es determinante en la trayectoria profesional. Mientras unos priorizan sus carreras, ellas relativizan sus objetivos de desarrollo personal, condicionadas por una herencia cultural de predominio y dominación masculina.

En la consecución de la equidad concurren fuerzas asimétricas que se relacionan en sentidos contrarios. La retórica de la igualdad está presente en muchas de las instituciones públicas y privadas y, sin embargo, la mayoría de las mujeres siguen accediendo al empleo en desventaja. La hipervisibilidad mediática de la equidad crea una falsa y peligrosa apariencia de equiparación que impide romper las barreras silenciosas de la discriminación. En esta reflexión se ha querido llamar la atención sobre la necesidad de analizar la igualdad de oportunidades desde un enfoque integral, y no fragmentado, para poner en evidencia las incongruencias de que son objeto los distintos actores socio-políticos: Estado, mercado y unidades de convivencia.

El principal instrumento del Estado para impulsar o frenar la equidad de género es el marco normativo. La innovadora Ley de Igualdad no puede analizarse como un universo en sí mismo, ni desvincularse de los resultados que se están alcanzando con otras normas, como por ejemplo la Ley de Dependencia, o las medidas para el fomento del empleo, por no hablar de la reciente propuesta de reforma laboral. Las empresas, por su parte, tienden a incumplir las rebajadas condiciones sociolaborales impuestas por el legislador y, al mismo tiempo, financiar campañas de imagen en las que declaran un compromiso público con el progreso económico, social y ambiental. Los procesos de individualización de las relaciones laborales que ha defendido el modelo de gestión flexible han resultado una estrategia muy eficaz para aumentar el poder de las personas empleadoras y debilitar al trabajador como sujeto colectivo. Suceso que tiene consecuencias en la pervivencia de un modelo de relaciones de género asimétricas. Las políticas de igualdad de oportunidades han estado muy orientadas a la promoción del acceso de las mujeres a los mercados

de trabajo, descuidando proyectos encaminados a modificar los patrones culturales que transformen el significado hegemónico de la masculinidad hacia formas sensibles de participación en el sostenimiento y cuidado de la vida. La igualdad de oportunidades será efectiva cuando todas y todos partamos del mismo marco de acceso y permanencia al empleo, la formación y el ocio.

Referencias bibliográficas

- Abril, F. y Romero, A. (2008), «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación», *Sociología del Trabajo* 64, pp. 41-65.
- Bakker, I. (1994), «Dotar de género a la reforma de la política macroeconómica en la era de la reestructuración y el ajuste global», en C. Carrasco (ed.), *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Barcelona, Icaria, pp. 245-279.
- Benería, L. (2003), *Género, desarrollo y globalización*, Barcelona, Hacer.
- Candela Soto, P. (1998), *Cigarreras madrileñas: trabajo y vida (1888-1927)*, Madrid, Tecnos.
- y Piñón, J. (2005), *Mujeres entre naranjas*, Valencia, edita Centro Tomás y Valiente de la UNED (Alzira).
- Carrasco, C. (2004), «Hacia nuevos indicadores de trabajo y género: un problema mucho más que estadístico», en P. Villota (ed.), *Globalización y desigualdad de género*, Madrid, Síntesis, pp. 103-158.
- Castillo Alonso, J. J. (2008), *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente y futuro*, Madrid, La Catarata.
- y López Calle, P. (2005), «Mujeres al final de la cadena. El entorno productivo de VW-Navarra: una cadena de montaje en el territorio», en J. J. Castillo (dir.), *El Trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- Cockburn, C. (1986), «Maquinaria de dominación: mujeres, hombres y know-how técnico», *Sociología del Trabajo* 3, pp. 91-103.
- CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS, CES (2008), *Comunicación del Comité ejecutivo sobre los dossiers del Consejo de Empleo para el trabajo temporal y el tiempo de trabajo*, en [<http://www.ccoo.es/eurored/menu.do?Temas:Actualidad:32894>].
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2009), *Memoria 2008*, Madrid, CES.
- CONSEJO SUPERIOR DE ESTADÍSTICA (2006), *Propuestas y recomendaciones, previas al la formulación del Anteproyecto del Plan Estadístico Nacional 2009-2012, sobre las necesidades nacionales en materia estadística y la adaptación y mejora de los medios existentes*, en [http://www.ine.es/normativa/leyes/plan/plan_2009-2012/cse-2009-2012recomendaciones.pdf].
- Cordoni, E. (1993), «Las mujeres cambian los tiempos», *Cuaderno de Relaciones Laborales* 2, pp. 221-237.
- Del Bono, A. (2005), «Call centres, estrategias de flexibilidad y nuevas formas laborales», en J. J. Castillo (dir.), *El Trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires, Miño y Dávila, pp. 347-394.

- Delgado, M. *et al.* (2009), *Fecundidad y trayectoria laboral de las mujeres en España*, Madrid, CSIC e Instituto de la Mujer.
- Díaz Valero, P. (2008), «Avanzar en Igualdad», *Sociología del Trabajo* 64, pp. 17-40.
- Durán Heras, M.^a Á. y Rogero García, J. (2009), *La investigación sobre el uso del tiempo*, Madrid, CIS, Colección Cuadernos Metodológicos 44.
- EUROFOUND (2007), *Working conditions in the European Union: The gender perspective*, en [www.eurofound.europa.eu/publications/html-files/ef07108.html].
- EUROSTAT (2009), *The life of women and men in Europe. A statistical portrait*, en [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF].
- García Ninet, J. I. (2007), «Contrato eventual, contrato indefinido, matrimonio, embarazo y despido discriminatorio: ¿Hasta cuándo y hasta cuántos despidos por causa de embarazo? ¿Quién se atreve a parir?», *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral* 194, pp. 5-9.
- Guijarro Morales, A. (2001), *El síndrome de la abuela esclava*, Granada, Grupo Editorial Universitario.
- Hartmann, H. (1979), «The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a more Progressive Union», *Capital and Class* 3/2, pp. 1-33.
- Imaz Bengoetxea, J. I. (2006), «La reducción del tiempo de trabajo, 1995-2005», *Cuadernos Sociológicos Vascos* 21, pp. 7-111.
- INJUVE (2008), *Sondeo de opinión 2007, IV Encuesta de Juventud: Jóvenes y personas mayores, relaciones familiares e igualdad de género*, en [http://www.injuve.migualdad.es/injuve/contenidos.item.action?id=1981553077&menuId=1135583079].
- Kovács, I. y Falcao Casaca, S. (2007), «Flexibilidad y desigualdad en el trabajo: tendencias y alternativas europeas», *Sociología del Trabajo* 61, pp. 99-124.
- Lacalle, D. (2009), «A vueltas con la economía sumergida», *Noticias Obreras* 1482, ediciones HOAC, pp. 15-17.
- (2009), *Trabajadores precarios. Trabajadores sin derechos*, Madrid, El Viejo Topo.
- Lahera, J. (2003), «Factores jurídicos de la precariedad laboral en España», *Sociedad y Utopía* 29, pp. 205-219.
- Lasén Díaz, A. (2006), «Lo social como movilidad: usos y presencias del teléfono móvil», *Política y Sociedad* 43/2, pp. 153-167.
- Martín Criado, E. (2004), «El valor de la buena madre. Oficio de ama de casa, alimentación y salud entre las mujeres de las clases populares», *Revista Española de Sociología (RES)* 4, pp. 93-118.
- Miguélez, F. y Prieto, C. (2009), «Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa», *Política y Sociedad* 46/1 y 2, pp. 275-287.
- Morales, J. y Villarino, M. (2007), «Moda y maquila: el trabajo precarizado en la globalización», *Sociología del Trabajo* 59, pp. 7-34.
- Moreno, L. (2002), «Bienestar mediterráneo y “supermujeres”», *Revista Española de Sociología* 2, pp. 41-56.
- Navarro, V. (2002), *Bienestar insuficiente. Democracia incompleta*, Barcelona, Anagrama.

- Osborne, R. (2005), «Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad», *Política y Sociedad* 42/2, pp. 163-180.
- OXFAM (2003), *Más por menos. El trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizadas*, en [www.intermonoxfam.org].
- (2003), *Moda que aprieta. La precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas*, en [www.intermonoxfam.org].
- Palacios, J. L. (2008), «El sabor amargo de Nestlé», *Noticias Obreras* 1470-1471, ediciones HOAC, pp. 38-39.
- Prieto, C. (2002), «La degradación del trabajo o la norma social del empleo flexibilizado», *Sistema* 168-169, pp. 89-106.
- (2007), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Hacer.
- Quintanilla, B. (2005), «La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 23/1, pp. 95-129.
- Recio Andreu, A. (2009), «La crisis del neoliberalismo», *Revista de Economía Crítica* 7, pp. 97-117.
- Rivas Rivas, A. M. (2004), «Del trabajo como valor de inscripción social al trabajo como factor de desestructuración social: el caso de los trabajadores y trabajadoras desplazados por la deslocalización industrial dentro del Estado español», *Cuaderno de Relaciones Laborales* 22/2, pp. 63-82.
- y Rodríguez, M.^a J. (2008), *Mujeres y hombres en conflicto. Trabajo, familia y desigualdades de género*, Madrid, HOAC.
- Sen, A. (1999), «Global Justice: Beyond International Equity», en I. Kaul *et al.* (dir.), *Global Public Goods: International Cooperation in the 21st Century*, Nueva York, Oxford, University Press, pp. 116-125.
- SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN SANITARIA (2004), «Informe SESESPAS 2004: La salud pública desde la perspectiva de género y clase social», *Gaceta Sanitaria* 18, Suplemento 1.
- Tobío, C. (2005), *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid, Cátedra.
- Torns, T.; Borrás, V.; Moreno, S. y Recio, C. (2008), «Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo», *Sociología del Trabajo* 63, pp. 3-25.

Resumen. «La igualdad de oportunidades y el modelo neoliberal de desarrollo económico: un matrimonio mal avenido»

En las últimas décadas asistimos a la expansión del discurso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio jurídico universal y un objetivo fundamental de las políticas europeas. Sin embargo, el modelo productivo de la nueva economía globalizada ha generado desigualdades y costes sociales crecientes, focalizados en territorios y colectivos especialmente precarizados, entre los que se encuentran las mujeres. En esta reflexión advertimos de la necesidad de vincular las dimensiones social y económica en el examen de las políticas para el fomento de la igualdad de oportunidades, advirtiendo algunas paradojas entre la retórica del discurso y las prácticas obstaculizadoras del Estado, el mercado y las unidades de convivencia.

Palabras clave: igualdad de oportunidades, desigualdad de género, neoliberalismo, barreras, políticas públicas, reparto del tiempo de trabajo.

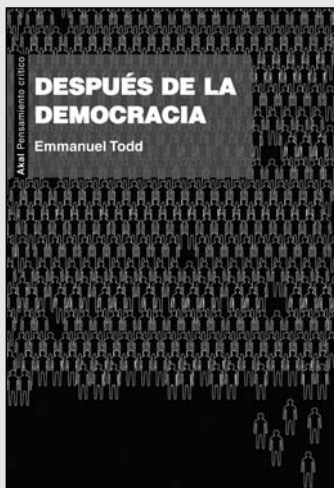
Abstract. «The equality of opportunities and the neoliberal model: an unhappy marriage»

In the last decades we have seen the expansion of the discourse on equal opportunities between women and men as a juridical universal principle and as fundamental objective of the European policies. However, the productive model of the global economy has generated inequality and increasing social costs, localized in specific areas and some groups with precarious working and living conditions, among which are the women. In this article we emphasize the need to link the social and economic dimensions in the analysis of equal opportunities policies, and we show some paradoxes between the rhetoric of equality and the obstructing practices of the State, the market and the homes.

Keywords: equal opportunities, gender inequality, neoliberalism, barriers, public policies, distribution of the time of work.

Después de la democracia

Emmanuel Todd



978-84-460-460-3146-8

224 páginas

La posibilidad de que regresen a Europa las dictaduras que usaron minorías étnicas como chivo expiatorio no parece hoy tan lejana. El análisis de lo que está ocurriendo en Francia podría extrapolarse a otros países europeos. Regalos fiscales para los más ricos, partidos socialistas que se deslizan a la derecha, atlantismo, exhibicionismo, designación de chivos expiatorios inmigrantes o musulmanes... Son síntomas que esconden una verdadera crisis de la democracia. Para comprenderla, Emmanuel Todd identifica, tanto en el presente como en una perspectiva histórica de largo plazo, factores de peso como el vacío religioso, el estancamiento educativo, la nueva estratificación social, el impacto destructor del libre comercio, el empobrecimiento de las clases medias y la desorientación de las clases superiores. Imprescindible.

Lo que la prensa ha dicho...

«Este intelectual francés [fue] precursor en anunciar la caída de los imperios soviético y estadounidense.»

Enrique Gil Calvo, *El País*

«[Emmanuel Todd] señala la alarmante posibilidad de una Europa posdemocrática en la que regresan las dictaduras y el uso de las minorías étnicas como chivo expiatorio [...]. Realmente merece ser leído.»

Financial Times



akali

www.akali.com