



Ponencia

La importancia de medir y comparar. Conciliación e Indicadores laborales de género

Pilar Seoane Vázquez

Universidad Internacional del Mar
Cehegín, Murcia
Julio 2010

Antes de iniciar mi exposición me gustaría agradecer a la Universidad de Murcia, a las personas que han organizado este curso y en especial a Gloria Alarcón la invitación a participar en el mismo.

Aunque supongo que todas las personas aquí presentes cuentan con formación en materia de género y por tanto tienen claros algunos conceptos como sexo, género o sistema de género me gustaría empezar mi exposición haciendo referencia a la división sexual del trabajo y a las consecuencias de la misma sobre la vida de las mujeres y fundamentalmente a la invisibilidad económica y social de gran parte del trabajo por ellas realizado.

Sistema de género y división sexual del trabajo

Para comprender el alcance de la dimensión de género en relación al trabajo femenino es necesario explicar como la **división sexual del trabajo** y la organización social que la regula, es decir, el **sistema de género**, afecta a la relación entre varones y mujeres.

Judith Astelarra afirma que:

En todas las sociedades mujeres y varones realizan algunas tareas diferentes, consideradas actividades femeninas y masculinas. Aunque esta división sexual del trabajo no siempre haya sido igual y varíe en cada sociedad concreta, ha sido un fenómeno que se ha mantenido desde que se tiene memoria histórica.

Las niñas y los niños son socializados para que aprendan a desempeñar estas tareas y para que acepten este orden social como 'natural'. Existen normas que prescriben los comportamientos aceptables para unas y otros y mecanismos de sanción para impedir que se produzcan desviaciones en las conductas individuales.

La organización social del trabajo que se deriva de la existencia de la división sexual del trabajo, es el sistema de género, que se refiere a los procesos y factores que regulan y organizan a la sociedad de modo que ambos sexos sean, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que determina cuáles tareas sociales serán de competencia de uno y cuáles del otro" (Astelarra, 1995).

Esto es así sea cual sea la sociedad que se estudie o analice.



Pero la división sexual del trabajo no implica simplemente que hombres y mujeres realicen sus tareas en diferentes ámbitos de actividad, además establece el valor de unas y otras, de forma que siempre se otorga mayor valor a las realizadas por los hombres y esto es independiente del tipo de función o tarea asignada.

La antropóloga americana Margaret Mead, pionera en realizar estudios comparativos sobre los roles de género en diferentes sociedades, (diferentes grupos étnicos de Nueva Guinea y Samoa), consiguió resultados concluyentes respecto a la valoración de tareas y funciones desempeñadas por uno y otro sexo: Sean los que fueren los roles establecidos, siempre se valoran más los masculinos.

Otros autores y autoras siguieron sus pasos en este campo pero ella lo expresó muy gráficamente

El hombre puede cocinar, tejer o vestir muñecas (...) pero si esas actividades se consideran como ocupaciones adecuadas para el hombre, entonces la sociedad entera las ve como algo importante. Cuando las mismas ocupaciones están realizadas por las mujeres, son consideradas menos importantes

Llegó a la conclusión de que *lo femenino* no se definía tanto por una serie de características que se adscribían a las mujeres, ni de unas actividades que pudieran desarrollar mejor o para las que estuvieran más preparadas, sino de una infravaloración que marcaba siempre lo que las mujeres fueran o hicieran. En resumen concluyó que el mensaje que se trasladaba era que si lo hace una mujer esta menos valorado socialmente y por tanto tiene menor valor. En nuestra sociedad el empleo genera ingresos económicos y derechos, el trabajo en casa no

Ocasionalmente, como en la segunda guerra mundial, la industria ha tenido que recurrir a las mujeres para seguir funcionando, ante la imposibilidad de que los hombres, ocupados en el ejército, pudieran asumir la producción. Pero la división sexual del trabajo y los roles de género estaban tan afianzados social y culturalmente que para que las mujeres en particular y la sociedad en general, accedieran a modificar los papeles preestablecidos social y culturalmente y no rechazaran las funciones que se les ofrecían, fue necesario llevar a cabo importantes campañas de publicidad y propaganda. Aquí se muestra uno de los carteles utilizados para ese fin, que en los años 60 y 70 se convirtió en un icono del feminismo que lo consideró el reconocimiento explícito del sistema de la idéntica capacidad de mujeres y hombres..

Curiosamente, cuando la guerra acabó, los papeles se invirtieron de nuevo y a ellas las enviaron a casa, que al fin y al cabo era donde la sociedad consideraba que debían estar. Y aunque algunas se rebelaron contra lo establecido y decidieron mantener sus empleos, la gran mayoría recuperó los roles establecidos y las tareas asumidas antes de la guerra

Resulta pues evidente que varones y mujeres, como consecuencia de la división sexual del trabajo, no nos encontramos en las mismas áreas de la sociedad. El tipo de segregación más básico y común, es la división entre la vida pública y la privada.



En todas las sociedades, las personas adultas se han visto obligadas a desarrollar tres áreas esenciales de actividad¹

- El trabajo productivo, de carácter social, colectivo, mediante el cual se producen los bienes que constituyen, en conjunto, la riqueza social.
- El trabajo doméstico, que podría considerarse de carácter individual, ya que está dirigido a satisfacer necesidades cotidianas, de cada persona como la alimentación, la higiene, la salud o el mantenimiento de la vivienda.
- La crianza de los hijos e hijas, su socialización y educación, proceso en el que se inculcan y transmiten los usos y costumbres propios de cada comunidad. Se garantiza de esta forma, la reproducción del sistema social y como consecuencia de la división sexual del trabajo.

Mirando simplemente a nuestro alrededor no es difícil deducir cual es el área donde tradicionalmente se han ubicado los hombres y cuales las que nos han tocado en suerte a las mujeres.

Se concluye que mientras todo el proceso de socialización de los hombres en nuestra sociedad, se ha dirigido a lo largo de la historia y ,no nos engañemos, se sigue dirigiendo hoy, a prepararlos para afrontar las funciones del ámbito productivo, para construir la vida pública y ocuparse de los negocios, la economía, la industria, la energía, o el gobierno, a las mujeres nos llevan a interesarnos por otras áreas, las que se ocupan de la reproducción y la vida familiar. Nos ha caído en suerte el cuidado de criaturas y personas dependientes, el trabajo doméstico, la educación de las hijas e hijos y la salud y bienestar de nuestro entorno familiar

Pero además este proceso de socialización diferencial tiene consecuencias más allá de los ámbitos para los que se establece, así, cuando las mujeres salimos a buscar empleo o a formarnos para el empleo, lo hacemos generalmente en actividades relacionadas con aquellas para las que hemos sido preparadas y que se han convertido en áreas tradicionales de empleo femenino: Sanidad, Educación, Servicios...etc.

Es necesario tener muy claro que las actividades del ámbito público, aunque aparentemente neutras, son tanto histórica, como estructuralmente masculinas y nuestras sociedades fomentan la participación masculina en la vida pública y desaniman a las mujeres a dejar el hogar o a proseguir carreras fuera de las áreas tradicionales de empleo femenino.

Éstas son, en definitiva, las bases de la división sexual del trabajo

Es cierto que en los últimos años, los últimos 30 en España y algunos más en el resto de los países occidentales se pueden apreciar pequeños avances:

- Las mujeres hemos salido del ámbito privado y progresivamente nos hemos ido incorporando al empleo, pero sin abandonar lo que socialmente siempre se han considerado actividades femeninas, las de las amas de casa. Sin embargo los hombres no han hecho el camino inverso y su participación en las tareas domésticas y de cuidado, aunque se ha ido incrementado, sigue siendo muy reducida.
- La sociedad ha incorporado en su discurso los temas de género : igualdad, no discriminación, violencia contra las mujeres..etc. Los diferentes partidos políticos han hecho suyas ciertas demandas de las mujeres, las han incluido en sus programas de trabajo e incluso desde los diferentes Gobiernos se elaboran normas, implementan

¹ Karina Batthyány en el documento que se cita en la bibliografía de esta ponencia



políticas y realizan reformas encaminadas a reducir y superar las discriminaciones que aún hoy en pleno siglo XXI sufrimos las mujeres por el simple hecho de ser mujeres.

Pero todo esto se está haciendo sin tocar el eje, la columna vertebral, los elementos clave del sistema político, social y cultural, auténticos artifices de la discriminación. El contrato social vigente todavía adjudica a las mujeres las tareas domésticas y de cuidado y a los hombres el ámbito público y aunque los roles de género aparentemente se han flexibilizado y se permite a las mujeres el acceso a espacios que hasta no hace mucho nos estaban vedados, lo cierto es que no se nos ha permitido a la vez abdicar de las obligaciones familiares, de las que se nos sigue considerando, quizás ya no totalmente pero si fundamentalmente, responsables y mucho menos se ha fomentado su asunción por parte de los varones.

El concepto de *trabajo*

Tal y como lo conocemos *el trabajo* es un concepto ubicado exclusivamente en el campo de la producción económica y en el que se olvida completamente el ámbito de la reproducción humana. Esta conceptualización está tan absolutamente asumida por todas nosotras que, si en un foro de mujeres preguntamos por ejemplo ¿Cuántas de ustedes trabajan? nos contestarán sólo aquellas que realizan un trabajo retribuido: empleadas o empresarias. Las demás consideran que lo que hacen cada día, las tareas domésticas o de cuidado, no es trabajo y lo mismo le ocurre al resto de la sociedad

Como consecuencia una de las primeras rupturas introducidas por las investigadoras feministas consistió en definir las actividades no remuneradas (a las que las mujeres dedican gran parte de su tiempo en el marco *privado* de la esfera doméstica) como trabajo, no sólo necesario sino imprescindible para el bienestar de las personas y la reproducción de la sociedad.

Es necesario además resaltar lo que Cristina Carrasco² y otras autoras han definido como *transferencia* entre el mencionado *no-trabajo* doméstico y el trabajo profesional. Ya a mediados de los años sesenta, varias investigadoras subrayaron que los puestos asalariados, ocupados mayoritariamente por mujeres llamadas “activas”, comparten las características fundamentales de las tareas domésticas. Es la división sexual del trabajo la que, al otorgarles un lugar prioritario en la familia y determinar el reparto sexual de las responsabilidades familiares y domésticas, crea las condiciones de segregación sexuada del trabajo profesional.

La división sexual del trabajo en compañía de la segregación sexuada del trabajo profesional es el origen de prácticamente todas las discriminaciones que sufrimos las mujeres.

Tras esta conclusión se entiende que, conocido el origen de gran parte de los problemas que sufrimos las mujeres : la división sexual del trabajo, todos los esfuerzos y particularmente los de los poderes públicos deberían ir dirigidos a su modificación, pero... ¿lo hacen?. Desde mi perspectiva entiendo que no es así y lo veremos a lo largo de esta exposición.

² En *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*. Reseñado en la bibliografía de este documento



Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Todas las personas aquí presentes somos conscientes de que cuando las mujeres, bien por iniciativa propia, bien por necesidad económica, deciden o se ven obligadas a salir a trabajar fuera de casa, ya sea como autónomas o como asalariadas se enfrentan a no pocos problemas.

El más importante es que prácticamente la totalidad de las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo se ven obligadas a asumir una doble o triple jornada, de un lado deben asumir las obligaciones laborales en su empleo, de otro seguir asumiendo las tareas domésticas y de cuidado en su ámbito familiar y si son personas con compromiso activo a nivel político, social o sindical pretenderán reservar un tiempo para dedicar a estas actividades. Incluso aquellas cuya economía familiar les permite contratar a otra persona, para asumir las obligaciones que dejan vacantes, no pueden evadirse de la responsabilidad sobre esas tareas. Alguien dijo que detrás de una gran mujer hay una gran asistente y las estadísticas dicen que en los casos de mujeres con hijos y/o hijas, su madre y en contadas ocasiones su padre.

Más del 66% de las mujeres de más de 65 años han cuidado en algún momento de sus nietos, según la encuesta del IMSERSO y el CIS. El 22,6% lo hacen actualmente, la mitad a diario, como un trabajo fijo. Algunas a tiempo completo, de la mañana a la noche³.

Como consecuencia de esta jornada interminable la calidad de vida de las mujeres disminuye y su salud se resiente, pero además para poder hacer frente a las responsabilidades de ambos mundos las mujeres prescinden de su tiempo libre, se apoyan, como decíamos en ayudas familiares para el cuidado de la prole, renuncian o aplazan sine die su promoción profesional o, en menor medida, se ajustan a contratos a tiempo parcial.

Ante este panorama surge lo que denominamos conciliación, pero ¿de que hablamos cuando hablamos de conciliar? La RAE⁴ facilita tres acepciones para conciliar:

- *Componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí.*
- *Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias.*
- *Granjear o ganar los ánimos y la benevolencia, o, alguna vez, el odio y aborrecimiento.*

De las que se deduce que conciliar significa hacer compatibles dos espacios o esferas, interconectar dos campos, que aparentemente no tienen comunicación y/o son opuestos. En el tema que nos ocupa se trataría de hacer compatible el trabajo doméstico y de cuidado con el empleo y para redondear el desiderativo, con el tiempo de uso exclusivamente personal, ese que dedicamos al ocio, a mimarnos o a desarrollar actividades militantes o de carácter social y voluntario.

Pero se puede hablar de conciliación ¿sin incorporar a la organización social las necesidades que tienen las personas, todas las personas? ¿sin garantizar las mismas oportunidades y el mismo trato a mujeres y hombres? ¿sin que ambos sexos puedan obtener los mismos beneficios del sistema? ¿sin dotar de valor social al espacio familiar y doméstico? ¿sin valorar la necesidad de todas las personas de disponer de su tiempo personal, de uso absolutamente autónomo?.

³ Sevillano, Elena: Imposible conciliar sin abuelos. Diario El País 15/03/2010

⁴ Diccionario de la lengua española (vigésima segunda edición)



Hablar de conciliación es hablar de tiempo y de los diferentes usos que hombres y mujeres hacemos del mismo y sobre todo es hablar de valor, del valor de ese tiempo, de las diferencias en el valor que se atribuye al tiempo dedicado al trabajo, (entendiendo el trabajo como actividad retribuida) y el que se atribuye al tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado o al tiempo de uso personal.

Pero desde los ámbitos político, laboral o sindical se sigue hablando de conciliación sin tener en cuentas todas las preguntas planteadas y ,evidentemente, sin haber intentado siquiera darles respuesta. Como consecuencia las políticas de conciliación que se han ido desarrollando o se están poniendo en marcha en España, tanto en el ámbito estatal como en los de comunidad autónoma o municipales, lejos de convertirse en instrumentos de igualdad entre mujeres y hombres se han convertido en España (y en otros países) en políticas para las mujeres, porque lo que se ha conseguido en su aplicación ha sido facilitar que las mujeres trabajadoras puedan seguir asumiendo la carga de las tareas domésticas y de cuidado, lo que ha provocado la consolidación de los roles de género. Los datos estadísticos lo dejan claro, son las mujeres las que utilizan las excedencias por cuidado, ya sean de hijos e hijas (94%)⁵ o de personas dependientes (66,05%), las que reducen su jornada laboral (80,6%) o las que la suspenden su vida laboral por maternidad en la parte de permiso transferible (98,2% en 2009), las que flexibilizan su jornada o las que utilizan el teletrabajo como medio de conciliación .

Eso ocurre, además de por las consecuencias derivadas de la permanencia de la división sexual del trabajo como elemento fundamental del contrato social en vigor, porque se considera la conciliación como un acto de responsabilidad individual y no como un acto de responsabilidad social, que es como debería ser considerado.

Las políticas públicas son un instrumento fundamental para trabajar en pro de la igualdad de género, siempre que su punto de partida nazca, como afirma Carmen Adán:

...de la comprensión de las desigualdades de género que estructuran nuestra sociedad como el producto de un sistema dicotómico y jerárquico que atribuye distintos trabajos, espacios, recursos y poder a los hombres y a las mujeres, sistema que se reproduce de forma colectiva e individual. Los hombres y las mujeres no tienen la misma presencia en el ámbito público ni se valoran por igual sus opiniones y sus acciones. Tampoco acceden por igual a los recursos ni gozan de la misma posición en los espacios de toma de decisiones. El orden simbólico donde viven y se piensan hombres y mujeres subordina lo femenino a lo masculino en un sentido amplio. Esa compleja maraña de relaciones y valoraciones está presente en todos los planos de la vida pública y privada ...

Pero además la orientación de las políticas públicas es fundamental para conseguir una transformación efectiva de las sociedades porque, como afirma María Pazos⁶, *actúan sobre la población por dos vías diferentes :*

- *Directamente para conseguir un objetivo preciso*

⁵ Este dato y los siguientes de este bloque han sido obtenidos de los datos ofrecidos por el Instituto de la Mujer respecto a conciliación de la vida laboral y familiar. Salvo indicación expresa se refieren a 2008. www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/familia/conciliacion_vida.htm

⁶ En Impuestos y prestaciones ¿qué individualización?. Ponencia a las X jornadas de Economía Crítica. Barcelona 2006



- *Incentivando determinados comportamientos económicos en las personas o entidades, sean estos incentivos directamente pretendidos o no*

Es necesario tener en cuenta ambos tipos de impacto para que los objetivos perseguidos estén en consonancia con lo que se pretende y no se produzcan efectos no deseados (Ejemplo: Declaración conjunta en IRPF) ya que si esto ocurre en lugar de avanzar en la igualdad podemos lograr el objetivo no deseado de consolidar e incluso incrementar la desigualdad.

Desde el punto de vista de las políticas de igualdad el objetivo debería ser que todas las personas, hombres y mujeres, fueran seres humanos autónomos e independientes. Ya en 1968 decía Alba Myrdal⁷, auténtica especialista en transformaciones sociales desde la perspectiva feminista, que:

Lo que debe ser garantizado no es tanto el derecho al trabajo de las mujeres casadas, como el derecho de las mujeres trabajadoras a casarse y tener criaturas.

Ahora mismo en España las mujeres tienen muchas más dificultades que los hombres para encontrar un empleo, la discriminación estadística⁸ condiciona en la mayoría de los casos su contratación. Cuando por fin consiguen trabajo son conscientes de que la opción de la maternidad pone en peligro su carrera profesional y la estabilidad en su empleo. Ante los riesgos mencionados muchas deciden aplazar e incluso evitan tener descendencia. España tiene una de las tasas de fecundidad más bajas del mundo y no dejan de caer, hace unos días el INE facilitaba el dato de que en 2009 el número de nacimientos descendió un 5% respecto al año anterior.

Debemos preguntarnos por qué, ante este panorama no se articulan políticas públicas que faciliten a las mujeres la posibilidad de procrear o se modifican las existentes para conseguir resultados más favorables

Hoy la sociedad española ya no se identifica con el modelo de división sexual del trabajo, no hay más que consultar los resultados del Barómetro de marzo del CIS para comprobar que el 94,9% de la población está a favor de la plena igualdad entre mujeres y hombres, que el 71,9% considera que el reparto de tareas debe ser igualitario, que el 95,9% considera necesario que se asegure la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por ley o que el 88,7% está a favor de la existencia de un permiso de paternidad remunerado. ¿Por qué entonces no se articulan políticas públicas que permitan trasladar a la realidad cotidiana el nuevo modelo social que demanda la sociedad española?

Se puede actuar y se puede hacer sin incrementar el gasto, simplemente reorientándolo, estableciendo una planificación en el tiempo que permita desarrollar auténticas políticas de igualdad.

Precisamente uno de los elementos donde se podría actuar para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres de forma efectiva, fomentando además la natalidad y que conseguiría

⁷ Precursora del desarrollo del Estado Sueco, destacó por su gran contribución a la puesta en marcha de importantes reformas sociales y a la defensa de la igualdad para las mujeres desde una postura abiertamente feminista

⁸ Se juzga a cada mujer en función de las características del grupo al que pertenece (las mujeres) y no por sus características personales



modificar los roles de género y herir de muerte a la división sexual del trabajo, son los permisos de paternidad y maternidad. Pone de manifiesto Carmen Castro⁹ la importancia de

...la regulación y sistema de funcionamiento de este tipo de permisos, ya que tienen una incidencia directa sobre la división sexual del trabajo, máxime teniendo en cuenta que el empleo de las mujeres se caracteriza por una mayor temporalidad, parcialidad y precariedad en general de las condiciones de trabajo...

Actualmente en España las mujeres disponen de 16 semanas de permiso por maternidad (dos más por cada criatura en caso de parto múltiple) de las cuales 6 son obligatorias e intransferibles, las otras 10 semanas pueden ser cedidas por la madre al otro progenitor. Los hombres sin embargo disponen en la actualidad de 13 días (cuatro semanas desde 1/1/2011¹⁰) intransferibles y voluntarios.

¿Qué se conseguiría igualando los permisos, haciendolos intransferibles y equiparando el período obligatorio? La Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles en Nacimiento y Adopción¹¹ facilita los siguientes argumentos que comparto plenamente:

- En primer lugar fomentar la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado y aprovechar su potencial cuidador.
- Reducir la discriminación estadística que sufren las mujeres en el empleo. Si hombres y mujeres deben ausentarse de la empresa a causa del nacimiento de una criatura, la prevención del empresariado para la contratación femenina tenderá a desaparecer. La igualdad de los permisos es una condición sine-qua-non para la igualdad en el empleo.
- Se facilitaría que los hombres que realmente apuestan por la igualdad tengan derecho legal a percibir una prestación contributiva de la Seguridad Social igual que las madres. La igualdad de los permisos es una condición imprescindible para que los hombres puedan asumir la corresponsabilidad.
- En una pareja, entre los cuatro meses de permiso igual e intransferible de cada uno/a y los dos meses de vacaciones, se cubrirían 10 meses, una edad muy apropiada para empezar la educación infantil.
- Se desincentivaría que las mujeres opten por quedarse en casa asumiendo el cuidado, es cierto que puede ser una opción individual pero la ley es clara al respecto cuando afirma que los poderes públicos deben fomentar la igualdad y por tanto, en ningún caso, desde el Sector Público se debe promover un modelo que conduce a la dependencia económica y a la desprotección y vulnerabilidad de las mujeres a todos los niveles.
- Los hombres, en general, no se acogen a ninguna medida que les prive de su salario completo ni que puedan traspasar a las mujeres. Es normal que los hombres no quieran estar en situación de dependencia económica ni perder su inserción en el empleo de calidad. De lo que se trata es de que las mujeres tampoco tengan que hacerlo. Para ello, la única solución es terminar con las dos vías separadas que ahora se ofrecen: una para hombres, con inserción en el empleo continuamente durante

⁹ En *Relación entre políticas públicas, mercado de trabajo y cuidados familiares desde la perspectiva de género*.

¹⁰ Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

¹¹ PPIINA www.igualeseintransferibles.org



toda la vida, y otra para mujeres con inserción precaria y pérdida de independencia económica.

- La obligatoriedad del permiso de paternidad es necesaria para proteger el derecho de los hombres frente al empresariado, como se hace ahora con las mujeres. La experiencia demuestra que todos los derechos sociales para los que ha existido auténtica voluntad política de protección se han hecho obligatorios (irrenunciables), para evitar presiones que impidan o dificulten su ejercicio (Ej.: las vacaciones, la jornada laboral máxima, o las seis primeras semanas del permiso de maternidad). Las seis primeras semanas obligatorias del permiso de maternidad es una particularidad de algunos países (como España) que resultará muy útil extender a los padres para protegerlos de las presiones empresariales, pues es previsible que estas presiones puedan ser mayores que las que podrían ejercerse sobre las madres.

Espero que haya quedado claro que para conseguir una auténtica igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es necesario un nuevo contrato social, un cambio de modelo que permita aprovechar integralmente el potencial de todas las personas, hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, pero para aprovechar el potencial productivo de las mujeres es imprescindible, como bien afirma María Pazos¹², aprovechar el potencial cuidador de los hombres.

Estadísticas y género

Uno de los problemas que dificultan la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres es precisamente su invisibilidad. Durante siglos las mujeres hemos estado subsumidas en lo masculino, invisibles en el lenguaje y en la vida pública, ausentes también de las estadísticas que nos incluían en la totalidad del hombre universal, del masculino genérico. Sólo podemos intentar modificar la realidad que conocemos y las estadísticas nos permiten conocer la realidad, de hecho son el mejor medio que tenemos para hacerlo y a su través, poner de manifiesto las desigualdades

Para actuar sobre la desigualdad el primer paso es hacer que aflore, y para ello es *imprescindible formular los conceptos y definiciones que reflejen la diversidad de las mujeres y hombres y capturen todos los aspectos de sus vidas*¹³. En ese sentido se pronunció la Plataforma de Beijing al plantear que en todos los países se debe:

*..asegurar que las estadísticas referidas a individuos se recogen, procesan y analizan presentándose por sexo y edad y que reflejan los problemas, asuntos y cuestiones relacionadas con hombres y mujeres en la sociedad.*¹⁴

Este objetivo deriva del planteamiento asumido en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de que para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres es necesario integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas. Lo que se produce es un

¹² En *Una apuesta justa... y rentable*. Diario El Público 26/09/2008

¹³ Hedeman Betal, Statistics Sweden 1996. Citado por María Pazos en Género y estadísticas administrativas

¹⁴ Plataforma de Acción de Beijing, párrafo 206(a)



cambio en la forma de entender las estadísticas se trata de *pasar de las estadísticas de género a la inclusión de la perspectiva de género en los sistemas estadísticos*¹⁵

Se trata no sólo de que la recogida de información se desagregue por sexo o de que se analicen y se presenten las variables de la misma forma, además es necesario identificar los temas relevantes desde la perspectiva de género y asegurar que se recogen y se hacen públicos los datos que los reflejen¹⁶.

En los últimos 20 años las estadísticas en España han avanzado mucho respecto a la inclusión de las mujeres, de la variable sexo en la recogida de datos. Actualmente la obligación de integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios está recogida en el Art 20 de la Ley 3/2007¹⁷:

Artículo 20. *Adecuación de las estadísticas y estudios.*

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.*
- b. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*
- c. Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.*
- d. Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.*
- e. Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.*
- f. Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.*

¹⁵ Lorraine Corner citada por María Pazos en *Una buena estadística pública como medio para reorientar todas las políticas públicas hacia la igualdad*

¹⁶ María Pazos en *Una buena estadística pública como medio para reorientar todas las políticas públicas hacia la igualdad*

¹⁷ Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres



Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Pero como siempre que se habla de igualdad legal, su traslación a la realidad cotidiana deja mucho que desear. Existen todavía muchas lagunas. Algunas, las menos, derivadas de la ausencia de la variable sexo en la recogida de datos, otras, las más, obvian los datos de género en la explotación.

Analizando el ámbito que nos ocupa, el del empleo, podemos comprobar por ejemplo como en las estadísticas sociolaborales, facilitadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración¹⁸, la variable sexo se limita a aparecer con carácter general pero no se facilita en los apartados específicos o cuando existe no se le da importancia y se obvia en los resúmenes facilitados. Algunos ejemplos:

- Encuesta de coyuntura laboral: Se identifican hombres y mujeres en prácticamente todas las tablas específicas, pero en el resumen que facilita el Ministerio sólo aparecemos en Altas y Bajas con carácter general y desaparecemos cuando se trata de analizar el tipo de contrato, la jornada, o los datos por comunidad autónoma
- Afiliación de Trabajadores a la Seguridad Social: Las mujeres aparecemos en 7 tablas de 25 existentes.
- ETT, Cooperativas o Sociidades Laborales: No aparece dato alguno sobre mujeres.
- Huelgas. Ni un dato de mujeres. ¿Las mujeres hacemos huelgas?
- Mediación, Arbitraje y Conciliación, también estamos ausentes
- Convenios colectivos: Seguimos fuera, la hoja que cubre la comisión negociadora no solicita ni número ni sexo de los y las negociadoras. La consecuencia es que no tenemos ni idea del número de mujeres que participa de forma activa en la negociación colectiva tanto por la parte empresarial como sindical. Las organizaciones sindicales tampoco facilitan datos. Hasta el Parlamento Europeo en su *Resolución sobre representación de las mujeres entre los interlocutores sociales de la UE (2002/2006 (INI))* considera que la ocultación es interesada por que el número de mujeres sindicalmente activas en la negociación se estima irrisorio.
- ERE, de 34 fichas estadísticas que facilita el MTIN sólo 1 recoge la variable sexo a pesar de que en los documentos que la empresa debe presentar aparece

Podríamos seguir, los ejemplos son múltiples y variados pero no se trata de abrumar a la audiencia con datos y ejemplos. De todas formas, aunque en términos generales hay avances más que significativos en la producción estadística y en la recogida de información, todavía queda camino por recorrer para eliminar las percepciones ideológicas, las resistencias institucionales y las actitudes que reflejan unos patrones culturales androcéntricos. La transversalidad efectiva de la variable sexo queda todavía muy lejos.

¹⁸ En www.mtin.es/es/estadisticas



Las estadísticas son fundamentales porque constituyen la principal fuente de información para el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. Por ello es importante que incorporen la perspectiva de género, que pongan de manifiesto la organización social derivada de la división sexual del trabajo que provoca y su principal consecuencia: la desigual distribución de las oportunidades y de la riqueza entre mujeres y hombres. Esto es imprescindible para permitir la evaluación del diferente impacto que las mismas políticas tiene sobre unos y otras

Por ello no se trata solamente de que se incorpore la variable sexo, particularmente en el ámbito laboral es necesario modificar los conceptos, las definiciones, redefinir la forma de entender el mercado de trabajo. Es necesario modificar la forma de captar la información y establecer categorías que permitan recoger la realidad a que se enfrentan hombres y mujeres. Se trata de buscar las causas que originan las desigualdades para actuar sobre ellas

Indicadores Laborales de Género

Afirma Judiht Astelarra¹⁹ que *la desigualdad no existe en el vacío, es una categoría relacional, se es desigual con respecto a algo o a alguien*. Por tanto no se trata simplemente de medir, es necesario comparar. Para ello se utilizan los indicadores, que como habrán explicado otras personas a lo largo de este curso no son más que una medida, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y mide los cambios a través del tiempo.

Los indicadores de género, como todos los indicadores, tienen la función de señalar. Nos sirven para identificar, definir sus características, medir su magnitud y seguir su evolución. Señalan los cambios en las relaciones entre mujeres y hombres a lo largo de tiempo. Pero tal vez la característica fundamental de los indicadores de género es que nos permiten conocer la situación relativa de hombres y mujeres en relación al fenómeno estudiado, bien en relación al otro sexo, bien en relación al propio y para estudiar su evolución a lo largo del tiempo.

Son elementos imprescindibles para la planificación de las políticas públicas porque resulta evidente que sólo desde el conocimiento y análisis de la realidad podremos garantizar la realización de acciones destinadas a combatir la desigualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Antes de hablar de indicadores laborales de género creo necesario recordar lo ya mencionado respecto al concepto de trabajo, su ubicación exclusiva en el ámbito productivo, el del empleo, y la exclusión de su definición de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado realizado generalmente por las mujeres.

Como afirman Cristina Carrasco y Maribel Mayordomo²⁰ *los modelos económicos han reflejado, casi exclusivamente la economía de mercado, dando cuenta de un mercado laboral caracterizado por una participación masculina libre de restricciones reproductivas*, como consecuencia ofrecen una versión desfigurada de la realidad porque obvian o esconden todo el trabajo reproductivo, a pesar de que sin él el trabajo productivo no podría subsistir. Incluso

¹⁹ En *Veinte años de políticas de igualdad*, reseñado en la bibliografía de esta ponencia

²⁰ En *Política y sociedad*



Engels²¹ deja claro que la familia es para el trabajador una especie de box, como los de fórmula I donde le ponen a punto para la próxima y agotadora jornada laboral.

Pero estos modelos económicos, que invisibilizan el trabajo de las mujeres y universalizan el masculino, son los que están vigentes, los que se tienen en cuenta para formular las estadísticas laborales. Como consecuencia las estadísticas sociolaborales, al igual que el modelo económico en el que se basan, nacen sesgadas y recogen exclusivamente la actividad desarrollada en el mercado de trabajo, como trabajo remunerado, como empleo de las personas y se olvidan del trabajo doméstico y de cuidado. La participación de las mujeres se mide en función del patrón masculino.

Si consideramos que son estas estadísticas sociolaborales son las que se utilizan como base para el diseño, implementación y evolución de las políticas públicas resulta evidente que las mencionadas políticas, diseñadas sobre una base que oculta el trabajo de las mujeres, difícilmente podrán actuar para corregir las desigualdades existentes entre unas y otros.

A mayor abundamiento la terminología utilizada en las estadísticas sociolaborales es masculina. Se habla de afiliados, trabajadores, empleados de hogar (casi todas mujeres)...etc. incluso en las columnas donde se identifica personal femenino exclusivamente se habla de trabajadores y todo ello a pesar de lo establecido como mandato para las AAPP en el Art 14.11 de la Ley 3/2007²². Incluso otras estadísticas, como la EPA elaborada por el INE se permite definir a las mujeres que solo trabajan en casa como *inactivas*, característica que no se aplica a los hombres en las mismas circunstancias, tal vez porque ni un solo hombre en España se define como *amo de casa*.

Tras todo lo mencionado no es difícil concluir que nuestra labor fundamental como especialistas en género debe dirigirse a dar visibilidad a lo que las economistas feministas han dado en llamar la economía del cuidado, para ello es necesario cambiar el concepto de trabajo, pero también la perspectiva con la que se recaban datos estadísticos y con la que se elaboran los indicadores laborales. Por supuesto que el proceso es arduo, largo y difícil, pero mientras no se consigue la modificación podemos utilizar los datos disponibles para elaborar indicadores que nos permitan visibilizar la situación de las mujeres de la forma más ajustada a la realidad posible.

Actualmente los datos de que disponemos lo que nos permiten es comprobar la integración de las mujeres en el modelo de trabajo masculino, algo que es absolutamente necesario pero no suficiente ya que se deja fuera una parte significativa de la vida y el trabajo de las mujeres. De lo que se trataría, como propone Cristina Carrasco²³ es de utilizar los indicadores laborales en dos sentidos. De una parte para comprobar la evolución de la situación de las mujeres respecto a los hombres en el modelo androcéntrico, tal y como se está haciendo actualmente en muchos campos como el empleo, la educación, el poder político o el poder económico, y de otra para definir indicadores laborales que nos permitan reflejar y valorar los cambios en la expresión del patriarcado.

Para ello, además de los indicadores laborales tradicionales como las tasas de paro, actividad, temporalidad y parcialidad (absolutas y relativas), se trataría de proponer otros indicadores que nos permitieran visibilizar el trabajo doméstico y de cuidado, las diferencias en el uso del tiempo, la segregación ocupacional (vertical y horizontal) y su evolución, la doble presencia, los

²¹ En *El origen de la familia la propiedad privada y el estado*

²² El Art 14 de la ley 3/2007 sobre criterios generales de actuación de las AAPP establece en su apartado 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*

²³ En Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicators des de l'experiència femenina.



usos del tiempo incluyendo no sólo el tiempo dedicado al ocio ,al trabajo asalariado y al domestico y de cuidado, sino también las preferencias en su utilización , las diferencias salariales (mensuales y por hora) y las diferencias en la percepción de prestaciones contributivas y asistenciales (desempleo, pensiones contributivas y no contributivas , ayudas sociales , rentas de inserción...) entre otras cuestiones.

En muchos casos para realizar un sistema de indicadores como el propuesto podremos utilizar la información existente, se trataría de explotar los datos de otra forma, buscando otros resultados, con un objetivo diferente. En otros casos será necesario solicitar la inclusión de un nuevo ítem en alguna de las estadísticas existentes. Por ejemplo si de lo que se trata es de averiguar quién controla el dinero en cada familia o quien decide lo que se va a comer cada día, dos cuestiones que no podemos cuantificar actualmente y que si embargo ponen de manifiesto la relación de fuerzas y los niveles y áreas de responsabilidad de unas y otros dentro de las familias, se puede incluir la pregunta en las encuestas de condiciones de vida (por cierto, otra de las encuestas, esta vez del INE, que se olvida de las mujeres en asuntos tan importantes como el cálculo de la renta media .En la nota de prensa 17 de marzo de 2010 sobre resultados provisionales no menciona ni una sola vez a las mujeres).

Aunque no voy a tratar conceptos, definiciones, clasificaciones o categorías que seguramente ya habrán tratado a lo largo de este curso, me gustaría relacionar y ejemplificar los cuatro tipos de indicadores más utilizados desde la perspectiva de género, (pueden aparecer con otras denominaciones como por ejemplo tasa en lugar de índice) Utilizaremos como ejemplo el contrato a tiempo parcial:

- **Índice de concentración.** Se define como el porcentaje de personas de un mismo sexo que tienen una misma característica dentro del total de personas de su propio sexo. Este índice nos permite, por ejemplo, conocer el volumen de la contratación de mujeres a tiempo parcial sobre el total de mujeres asalariadas. Desde la perspectiva de género habitualmente se utiliza como indicador dentro del mismo sexo y en nuestro ejemplo se calcularía dividiendo el número de mujeres con contrato a tiempo parcial entre el número total de mujeres asalariadas y multiplicando el resultado por 100.

Vamos a verlo con números, la EPA ²⁴del primer trimestre de 2010 contabiliza 8.144,3 millones de mujeres con empleo, de ellas 1.918,2 millones están contratadas a tiempo parcial. Para calcular nuestro índice de concentración sólo tendremos que dividir 1.918,2 / 8.144,3 y multiplicarlo por 100 y deduciríamos que el 23,55% de las mujeres trabajan a tiempo parcial

- **Índice de distribución.** Se define como el porcentaje de personas de un sexo en relación al otro sexo. Siguiendo nuestro ejemplo, nos permitiría conocer el volumen de mujeres contratadas a tiempo parcial en relación a la totalidad de los contratos a tiempo parcial. Se calcula dividiendo el número de mujeres contratadas a tiempo parcial entre la totalidad de la población (hombres y mujeres) contratada a tiempo parcial. Se utiliza como indicador entre ambos sexos.

Hacemos el cálculo, según la EPA trabajan en España a Tiempo Parcial 2.451,7 millones de personas de las que 1.918,2 son mujeres. Dividiendo 1.918,2 entre 2.451,7 y multiplicándolo por 100 obtenemos el resultado de que el 78,23% de los contratos a tiempo parcial tienen nombre de mujer

- **Brecha de género.** Es la diferencia entre las tasas femeninas y masculinas de una variable determinada. En nuestro ejemplo nos permitiría conocer la diferencia existente

²⁴ En www.ine.es



entre el número de mujeres contratadas a tiempo parcial y el número de hombres con el mismo tipo de contrato. Como vemos es un indicador que se utiliza entre ambos sexos y se calcula simplemente restando las tasas femenina y masculina de que se trate o lo que es lo mismo, restando los índices de concentración del contrato a tiempo parcial entre mujeres de los índices de concentración del contrato a tiempo parcial entre hombres.

Como en los casos anteriores realizamos el cálculo , ya tenemos calculado nuestro índice de concentración femenino para los contratos a tiempo parcial, el 23,55 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial. Vamos ahora a calcular el de los hombres. La Epa da el dato, 533,5 hombres (en miles) trabajan a tiempo parcial , lo que dividido entre la totalidad de los hombres con empleo 10.239,9 millones y multiplicando el resultado por 100, nos daría el resultado de que solo el 5,21% de los hombres trabaja a tiempo parcial. Para obtener la brecha de género basta restar ambos índices de concentración $23,55 - 5,21 = 18,34$ sería la brecha de género, la diferencia porcentual entre hombres y mujeres en el trabajo a tiempo parcial.

- **Índice de feminización.** Nos permite conocer el número de mujeres respecto al número de hombres en una categoría determinada. Se obtiene simplemente dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres. Así en nuestro ejemplo de contratos a tiempo parcial dividiríamos el número de mujeres 1918,2 entre el número de hombres 533,5 y obtendríamos el resultado de 3,59 lo que significa que por cada hombre contratado a tiempo parcial hay más de tres mujeres en la misma situación, demuestra inequidad.

Lo deseable en este índice sería un valor igual a 1, si el valor es superior a 1 como en nuestro caso, la categoría estudiada (la contratación a tiempo parcial) está feminizada. Si el valor fuera inferior a 1 estaría masculinizada.

Todo esto podremos verlo con más calma en el taller de esta tarde.

Por último es necesario tener en cuenta que como les habrán explicado en estos días , los indicadores deben ser elegidos para cada para cada proyecto o programa y deben relacionarse directamente con los objetivos planteados . Deben ser construido en y para los proyectos.

A modo de conclusión

No está en mi ánimo realizar conclusiones, desde mi punto de vista de lo que se trata es de que las conclusiones puedan deducirlas ustedes, pero como colofón me gustaría compartir un par de reflexiones realizadas por insignes economistas de finales del siglo XIX uno y principios del XX otro, responsables, entre otros, de la exclusión de la actividad doméstica de la contabilidad nacional, que se recogen en el libro Trabajo con mirada de mujer, reseñado en la bibliografía

Una mujer que se cosa sus vestidos o un hombre que cultive su jardín o repare su propia casa, están ganando renta del mismo modo que lo harían la modista, el jardinero o el carpintero si se los llamase para que realizaran semejante trabajo.
(Alfred Marshall 1890)

Los servicios que prestan las mujeres forman parte del dividendo nacional únicamente cuando se realizan a cambio de una remuneración, bien en la fábrica o en casa; pero se excluyen cuando se realiza gratuitamente por madres y esposas.



Siguiendo este razonamiento, si un hombre se casa con su ama de llaves o su cocinera, el dividendo nacional disminuye. (Arthur Cecil Pigou 1920)

Curiosamente los mismos que ponían de manifiesto *alguna inconsistencia en la omisión del pesado trabajo doméstico que realizan las mujeres y otros miembros de la familia* (Marshall 1890), o *una numerosa cantidad de paradojas* (Pigou 1920) derivadas de la separación de las actividades remuneradas de las no remuneradas, los mismos que entendían que la omisión contable del trabajo doméstico resultaba teóricamente incoherente sostuvieron precisamente la postura contraria, que era necesario excluir estas actividades de la contabilidad nacional.

Muchas gracias

Bibliografía

- Adán, Carmen: *En la cocina de las políticas de igualdad: ¿qué ingredientes agregar a las nuevas recetas?*. Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales, Nº 15, Págs. 37-51 .UNED. Madrid 2008
- Astelarra, Judith: *Veinte años de políticas de igualdad*. Colección Feminismos. Ediciones Cátedra. Madrid 2005
- Batthyány, Karina : *Comentarios al Documento: Un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género*. Reunión de Especialistas sobre Desarrollo Productivo, Empleo y Equidad de Género en América Latina. CEPAL 2003
www.eclac.org/mujer/reuniones/Montevideo/Karina_B.pdf
- Carrasco, Cristina; Mayordomo Maribel; Domínguez, Marius y Alabart Anna: *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*. Colección Estudios nº 155. Consejo Económico y Social. Madrid 2004.
- Carrasco, Cristina y Mayordomo Maribel : *Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género*. Política y Sociedad nº 34, Págs. 101-112. Madrid 2000.
- Castro, Carmen y Pazos, María: *Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: Algunos elementos para el análisis de la situación actual*. En María Pazos (ed.) *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública del siglo XXI*. Instituto de Estudios Fiscales. 2007
- Castro, Carmen: *Relación entre políticas públicas, mercado de trabajo y cuidados familiares desde la perspectiva de género*. Comunicación en III Congreso de Economía Feminista, Baeza 2009. En www.upo.es/congresos/economiafeminista/Comunicaciones/area2/index.jsp



- CEPAL .*Guía de asistencia técnica para al producción y el uso de indicadores de género*. Unidad Mujer y Desarrollo .Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Santiago 2006
- Elder, Sara y Johnson, Lawrence Jeffrey. *Los indicadores laborales por sexo revelan la situación de la mujer*. Revista internacional del trabajo, volumen 118. OIT 1999.
- Pazos, María.
 - ↳ *Impacto de género de las políticas públicas*. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid 2001.
 - ↳ *Una buena estadística pública como medio para reorientar todas las políticas públicas hacia la igualdad*. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid 2007
 - ↳ *Género, orientación del presupuesto público y eficiencia económica*. Instituto de estudios Fiscales. Madrid .
 - ↳ *Una apuesta justa... y rentable*. Diario El Público 26/09/2008
- PARLAMENTO EUROPEO. *Resolución del Parlamento Europeo sobre representación de las mujeres entre los interlocutores sociales de la UE (2002/2006 (INI))*.
- Rodríguez, Pilar (ed.): *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización* Icaria Editorial S.A. Barcelona.2008
- Torns , Teresa : *El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico- metodológicas desde la perspectiva de género*. Empíria : revista de metodología de ciencias sociales Nº 15 Págs. 53-73. UNED. Madrid 2008