

HORARIOS MÁS ADECUADOS, VIDAS MÁS IGUALITARIAS

Capitolina Díaz Martínez

Directora General para la Igualdad en el Empleo

El modelo de producción industrial tradicional del siglo XX, basado en una clara división sexual del trabajo por la cual los varones trabajaban en la industria, fuera de casa, y las mujeres trabajaban (invisibilizando ese trabajo femenino, suele decirse “se ocupaban”) en las tareas domésticas de cuidado de la casa, de las personas dependientes y del sostenimiento de los lazos sociales y familiares, se ha quedado obsoleto. La silenciosa y pacífica revolución de las mujeres que las ha llevado a ocupar, entre otras, la esfera laboral ha modificado, en la práctica, el concepto de persona trabajadora y sus demandas.

Hoy en día, en el mundo más industrializado, aproximadamente la mitad de las mujeres en edad de trabajar son población activa y están cerca de constituir la mitad de la población empleada¹. Este incremento de la actividad laboral pagada de las mujeres no nos oculta que hay grandes diferencias entre mujeres y hombres en los sectores productivos en los que suelen trabajar, en el tipo de trabajo y de contrato, también en el salario y en la categoría del puesto que desempeñan, pero esas diferencias no son objeto de este artículo. Lo que aquí nos interesa señalar es que las niñas y las mujeres se han incorporado al mundo del conocimiento y al del empleo en cantidades tales que han cambiado el panorama laboral.

El esfuerzo de las mujeres para incorporarse a un espacio ocupado por varones y por tanto diseñado a su imagen y conveniencia, ha sido, ni sigue siendo grande y, en

¹ Según la EPA del cuarto trimestre de 2009, la tasa de actividad de mujeres ha sido de 51,70% y la tasa de empleo de mujeres 41,84%.

muchos casos, penoso². Cuando una mujer solicita un puesto de trabajo, solicita un puesto de trabajo inicialmente pensado para ser ocupado por un varón con las necesidades de atención personal cubiertas. El concepto de “trabajador” en el que se basan los horarios y calendarios laborales es un ser sin otros compromisos que los laborales (sucesos como el nacimiento de un hijo o hija se solventaban hasta 2006 con un par de días de permiso). Por ello, no sólo los horarios y calendarios laborales no consideran la necesidad de compatibilizarse con los horarios de apertura comercial, con un tiempo suficiente para cocinar y mantener la casa y, menos aún, con los horarios de guarderías, colegios, centros de día, etc. Este régimen horario dentro del esquema de división sexual del trabajo, imperante en las sociedades industriales del buena parte del siglo XX, no originaba grandes problemas. El trabajador tenía en casa a una mujer, o varias, que se ocupaban de su sostenimiento personal y de sus dependientes a cambio del sustento económico. A este respecto, la división sexual del trabajo se basaba en un sostén recíproco de dos personas no totalmente autónomas³. Por decirlo de un modo esquemático, el varón dependiente para su sostenimiento personal, sustentaba con su salario a una mujer dependiente económicamente que le sustentaba en todo lo demás.

Esas trabajadoras, directivas o empresarias que empezaron a ocuparse en puestos de trabajo diseñados para varones no tenían, ni tienen, por regla general, en sus casas un apoyo logístico como que tenía el trabajador tradicional. Las primeras, y todavía muchas hoy, tuvieron que adaptarse a las normas impuestas y se vieron forzadas a comportarse como hombres en el espacio de trabajo e inventar toda clase de redes de apoyo fuera del empleo para que alguien realizara, por ellas y por sus esposos, el trabajo que previamente hacía el ama de casa⁴.

Este esfuerzo femenino por incorporarse al mundo del empleo, por lo general, no ha ido en paralelo con un esfuerzo masculino por incorporarse y corresponsabilizar-

² En entrevistas a mujeres con cargos ejecutivos en la primera mitad de los años 80, era frecuente oír que regresaron a sus despachos a los 15 días de dar a luz y cómo tenían que esconderse en servicio a llorar mientras se derramaba la leche de sus pechos.

³ Cristina Carrasco Bengoa: “La sostenibilidad de la vida humana: ¿Un asunto de mujeres?” en *Mientras tanto*, nº 82, 2001.

⁴ Constanza Tobío: *Mujeres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Editorial Cátedra, Madrid.

se compartiendo el mundo doméstico, el familiar y de los cuidados. Por ello, han sido las mujeres trabajadoras, profesionales y empresarias las que han tenido que duplicar sus esfuerzos para rendir como varones en el lugar de trabajo y sostener, como mujeres convencionales, la vida doméstica y familiar.

Poco a poco, las sociedades democráticas, de bienestar y derechos como la nuestra van entendiendo que se ha producido un cambio social importante en los activos laborales y que, consecuentemente, se impone un cambio, no una mera corrección lingüística, del concepto “trabajador” al concepto de “**persona trabajadora**”. Entendiendo por persona trabajadora a una persona temporalmente autónoma y autosostenible⁵. Esto es, una persona que tiene que atender de sí misma, de su propio cuidado y del cuidado de las potenciales personas dependientes. Ello impone, en primer lugar, una racionalización de los horarios y calendarios laborales compatibles con una vida en igualdad entre mujeres y varones. La lentitud con la que los varones que tienen como pareja a una mujer trabajadora se incorporan a la atención doméstica y de personas dependientes exige medidas públicas que favorezcan la corresponsabilidad y reduzcan **la brecha de cuidados masculina**. Y una de las medidas más importante es la racionalización horaria. Sólo si los horarios laborales hacen compatible la vida personal con el empleo, los varones no verán perjudicada su carrera laboral por ocuparse de su propio cuidado y del cuidado de las personas dependientes. Sólo así empezarán a estar, al menos en condiciones objetivas, de llevar a cabo la parte alícuota que les corresponda del cuidado doméstico y familiar. Estarán en condiciones de superar su déficit de cuidados, estrechando así la imperante brecha de cuidados.

Con políticas públicas que racionalicen los horarios y calendarios laborales, el equilibrio entre mujeres y varones, con toda probabilidad, avanzará cualitativa y cuantitativamente. Una evidencia de ellos es la ampliación del permiso de paternidad. La ampliación de dicho permiso a 15 días pagados ha supuesto que en 2008 y 2009 casi el

⁵ Cristina Carrasco Bengoa: “Mujeres, sostenibilidad y deuda social” en *Revista de educación*, nº extra, 2009. Y Amaia Pérez Orozco: “Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico” en *Revista de economía crítica*, nº 5, 2006.

80% de los padres⁶, empleados por cuenta ajena, han disfrutado de dicho permiso, lo que les ha permitido corresponsabilizarse en el cuidado de su hijo o hija recién nacido.

La racionalización de horarios no sólo es conveniente para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de tareas, sino que afecta a la salud física y mental de las personas, a la eficacia y eficiencia en el trabajo, al rendimiento de la actividad comercial, a la productividad económica, al ahorro y eficiencia energética, a la seguridad del tráfico y a la prevención de accidentes laborales.

La mencionada división sexual del trabajo, conlleva también un particular desarrollo urbanístico con modelos de crecimiento urbano que dificultan la conciliación de la actividad laboral con la personal y familiar. La insuficiencia de espacios dotacionales, la lejanía de los centros de trabajo y de los polígonos industriales en relación con las zonas residenciales, la dispersión de guarderías o colegios y la falta de adaptación de sus horarios a las necesidades familiares, los problemas de inseguridad ciudadana, así como la insuficiente conexión de algunos barrios con las redes principales de comunicación hacen necesario avanzar hacia un nuevo modelo de urbanismo compatible que contribuya a la sostenibilidad, favorezca que las personas con responsabilidades familiares puedan trabajar fuera del hogar y acomode los horarios de colegios, guarderías y centros asistenciales a las necesidades familiares y laborales, tal y como ha indicado la Comisión Nacional para la Racionalización de los horarios españoles⁷.

La realidad de la España del año 2010 es la del crecimiento del modelo de familias con dos perceptores de sueldo y donde el Estado y la sociedad en su conjunto pueden aprovechar el alto potencial de formación invertido en las mujeres y favorecer el desarrollo de las personas en todas sus dimensiones. Se trata de que la conciliación haga compatible tener familia y tener trabajo para ambos sexos. O sea, que hombres y mujeres puedan conciliar porque comparten los espacios y los tiempos, especialmente los familiares, que implican atención a hijos o a mayores, desde la corresponsabilidad.

⁶ Fuente: Web INSS, http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm

⁷ <http://www.horariosenespana.es/>

Y una apuesta más ambiciosa aún: que haya tiempo personal para ambos. Para esto tienen que entrar en el juego, desde luego hombres y mujeres, pero, también el Estado y las empresas que, afortunadamente, están buscando solución a este problema porque comienzan a comprender que su plantilla es más productiva si se piensa en su calidad de vida.

En España tenemos legislación reciente que favorece un cambio en las líneas anteriormente señaladas: *Plan Estratégico 2008-2011*. Eje 4, dedicado a la Educación. Actuación 12.2; la *Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* artículo 22 titulado “Acciones de planificación equitativa de los tiempos”; artículo 46 que indica que se deberían incluir medidas, entre otras, para la “*ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar*”; y, por último, el reciente Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del *distintivo "Igualdad en la Empresa"*, incluye en el artículo 10, entre los criterios a valorar en las empresas que aspiren a ser distinguidas con este galardón, “*e) El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo o a la movilidad geográfica*”.

El trabajo pendiente, por tanto, es desarrollar esta legislación, para hacer que se reconozca en la práctica diaria que el cambio en la contribución de las mujeres a la esfera productiva⁸ tiene que venir acompañado de un cambio similar en la incorporación de los varones a las tareas de cuidado y en una organización social que ponga en el centro el bienestar de las personas.

Madrid, marzo de 2010

⁸ También falta por reconocer la contribución del trabajo de las mujeres al PIB, como desde hace años vienen señalando numerosas investigaciones, entre otras las de María Ángeles Durán, particularmente en su libro *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española*. Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000.