



fundació  
l'alternativa

( [www.fundacioalternativa.cat](http://www.fundacioalternativa.cat) )  
Doctor Aiguader 10-12 bxs. 08003 Barcelona  
Tel: 932 955 418 [info@fundacioalternativa.cat](mailto:info@fundacioalternativa.cat)

## Les dones i el treball en temps en temps de crisi

Teresa Torns\*

L'enfocament teòric que ens permet parlar, analitzar i fins i tot dissenyar i avaluar polítiques a favor del treball de les dones podríem dir que sorgeix primer, del debat entre el feminisme i el marxisme. I, segon, de les revisions historiogràfiques de la industrialització que varen fer possible reivindicar i reconèixer la presència de les dones en el mercat de treball. Tot i que, hores d'ara, el més comú sigui apel·lar a l'empara de la perspectiva de gènere com a paraigües idoni per tirar endavant les dites anàlisis i intervencions.

Aquest paraigües ha fet possible veure com existeixen diversos tipus de treball, quan es tracta d'explicar què fan les dones a les nostres societats. El treball remunerat o treball assalariat i el treball no remunerat o treball domèstic-familiar, dit també treball de cura. Aquesta distinció gens banal ha de ser encara reivindicada, avui en dia, perquè els especialistes i els registres estadístics convencionals consideren el concepte de treball únicament com a sinònim d'ocupació o activitat laboral. Un fet que oculta i no reconeix l'abast de tot el treball que fan les dones perquè, primer, emmascara les absències femenines en el mercat laboral. I, segon, no reconeix com a treball, ni socialment ni econòmicament, les tasques domèstic-familiars de manteniment de la llar-família i de cura les persones que hi conviuen. Unes tasques invisibles, ocultades o menyspreades que gairebé ningú no vol fer, tret de les que fan les mares a l'hora de tenir cura de les seves criatures, però que resulten imprescindibles per a la reproducció de les persones i de la societat. Essent evident que son tasques que, de bon o mal grat, fan majoritàriament les dones en tenir-les atribuïdes socialment i culturalment, per raó del seu sexe. Malgrat que no totes les dones les fan o que no a totes les afecta de la mateixa manera, perquè les classes socials, l'ètnia i la generació també marquen les seves diferències en el propi col·lectiu femení. Però sigui quina sigui aquesta situació, la vida quotidiana de la majoria de les dones adultes està presidida per una major càrrega total de treball quotidiana que la dels homes. Situació que les dades de les enquestes dels usos socials del temps repeteixen tossudament, allà on aquesta mesura les pot fer evidents. I que les polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar, tan normalitzades hores d'ara, no han aconseguit capgirar, tan abans com després de la crisi, ans el contrari.

La perspectiva de gènere ha permès, també, senyalar l'existència d'unes desigualtats de gènere en el mercat laboral de caire estructural. Essent els seus trets més visibles la segregació ocupacional, la horitzontal (les dones es concentren als serveis a les persones i a la indústria intensiva amb mà d'obra) i la vertical (el famós sostre de vidre i l'oblidat terra enganxifós). A més, aquestes desigualtats també s'expressen mitjançant l'existència de les discriminacions laborals indirectes (la mediàtica bretxa salarial i l'ocult assetjament sexual). Unes desigualtats que no desapareixen sinó que es transformen, tal com bé senyalen les dades del mercat laboral femení, des de que les dades laborals tenen en compte el què en diuen la variable sexe. Hores d'ara, sabem que aquests trets estructurals s'han endurit en un context de crisi com l'actual i han provocat una creixent polarització en el propi col·lectiu de les dones ocupades. En concret, els nous eixos de desigualtat es configuren entorn de l'ètnia – s'han incrementat les desigualtats entre autòctones i immigrants – i l'edat – es perpetua el procés de transició a una ocupació estable. Aquest últim eix afecta, de manera molt especial, a les dones joves que han aconseguit una major qualificació que les seves antecessores de generació i fins i tot que els seus coetanis masculins. Uns homes joves que comproven amb relativa sorpresa que, pel que fa al mercat de treball, han aconseguit igualar-se, a la baixa, amb les seves companyes de generació. I que d'aquesta manera formen part d'un fenomen relativament nou. A saber, la precarietat, l'atur estructural i l'economia submergida han deixat de tenir rostres exclusivament femenins. És a dir, aquests joves, com sempre els ha passat i els passa a les dones, s'adonen que els contractes a temps parcial, imposats segons la lògica del benefici empresarial, les jornades laborals extenses o irregulars, i el fet d'aparèixer com plenament disponibles laboralment esdevenen l'única possibilitat d'entrar o romandre al mercat de treball. Un indret on les empreses els ofereixen, com si fos l'única sortida possible, una feina mal pagada, majoritàriament amb un contracte temporal, que casa malament amb els discursos al voltant de la mobilitat de talent o de l'emprenedoria. Un mantra que repeteixen els discursos d'aquells que diuen que sí estem sortint de la crisi.

En conseqüència, sembla evident que cal trobar el camí per cercar alternatives viables. Un cop més, lluny de partir de zero, cal aprofitar les veus crítiques que han permès fer aquests diagnòstics i no oblidar els balanços de les polítiques desenvolupades per millorar les situacions de desigualtats que han d'afrontar les dones. En concret, cal ressenyar i aprendre del fracàs de les polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar, ja comentades; de les intervencions que mesuren la qualitat de vida en el treball i de la fragilitat de les mesures i normes entorn de la igualtat d'oportunitats, desenvolupades en aquests últims anys, tant a Espanya i Catalunya com a la UE. Polítiques, mesures i intervencions que el vent de la crisi s'ha endut per endavant. Però que ja des de l'inici, i molt abans de la crisi, havien estat qüestionades pel fet d'estar orientades i dissenyades

des del que s'anomena "ceguesa de gènere". És a dir, els balanços crítics d'aquestes polítiques a favor de del treball de les dones fan evident que el seu principal inconvenient és la lògica estrictament productivista a la qual estan sotmeses. En concret, les mesures dissenyades a la majoria de polítiques d'igualtat i acció positiva, a favor de les dones a la UE, però també a Espanya i Catalunya, han anat orientades exclusivament a promoure l'ocupació femenina. Essent, de nou, les dades estadístiques, tot i incompletes, el millor indicador de la persistència de les desigualtats de gènere en el mercat laboral i del desigual repartiment de la càrrega total de treball quotidiana entre homes i dones. Una situació que resulta especialment remarcable en els països del sud d'Europa on, a més, les tradicions socioculturals entorn el model familiar toleren un fort absentisme masculí de les tasques domèstic-familiars i de cura.

Les dificultats d'aquestes polítiques tenen a veure, doncs, amb la ja citada lògica productivista que només s'orienta a moure les dones vers el mercat laboral i oblida o menysté les actuacions a favor de moure els homes cap al treball domèstic-familiar i de cura. Essent les resistències a promoure un permís de paternitat i maternitat igualitari i intransferible, obligat per llei com el que promou la plataforma PPIINA, un bon exemple que no l'únic del que ací es diu. En altres paraules, aquestes polítiques s'abstenen de promoure polítiques que afavoreixin la distribució equitativa de la càrrega total de treball quotidiana entre homes i dones. Unes actuacions que tenen, sens dubte, el temps de treball com a eix bàsic d'actuació. Però que obliden que hi ha un altre temps i un altre treball necessari perquè el benestar quotidià pugui ser un horitzó i una fita compartida per a tota la societat.

Pel que fa a l'ocupació sembla fora de dubte que cal recuperar les polítiques de repartir el treball perquè tothom pugui tenir treball assalariat. Això vol dir reduir la jornada laboral per a tothom, en clau de sincronia i quotidianitat i no només temps parcial per a les dones i/o les persones joves. Essent l'exemple finlandès del 6x6 (canviar un lloc de treball de 8 hores diàries per dos jornades laborals de 6 hores cadascuna durant 5 dies a la setmana). Un bon exemple que cal contemplar sense oblidar la variabilitat de les necessitats dels diversos processos productius. Seguint aquesta perspectiva, cal igualment no acceptar les denominades polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar. Polítiques de conciliació que, lluny de respondre a una demanda social plenament explicitada, troben el seu principal escull en el fet d'estar dissenyades com si la conciliació fos una qüestió que només afecta les dones. I consistís només en regular permisos laborals per atendre criatures, oblidant que calen serveis públics per a tendre la cura quotidiana de les persones durant tot el cicle de vida. Perquè el treball és alguna cosa més que l'ocupació, el temps no és només l'horari i la cura quotidiana no és només una qüestió d'amor de mare. I només cal tenir present el creixent procés d'envelliment per d'adonar-se'n.

Les sortides a tot plegat no semblen senzilles. I la crisi segons diuen els més optimistes és un bon moment pel canvi. Els que més saben de qüestions laborals reclamen un canvi no només en el mercat laboral sinó en el model productiu. Les que estem preocupades per assegurar, també, el benestar quotidià per a tothom reclamem des de fa molt, i sense èxit, l'organització social de la cura quotidiana. Els balanços crítics de les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones recorden que és tracta d'enfocar la paritat sota criteris d'estricta equitat democràtica. I no només d'acceptar actuacions que plantegen les solucions a les desigualtats de gènere, com si fos només un problema de les dones.

En aquest punt, convé recordar que el treball remunerat és el pivot que sustenta els actuals drets i deures de ciutadania a les societats del benestar. I que les dones tenen aquests drets mediatos a través de la seva relació amb el cap de família, en unes societats on, d'altra banda, han aconseguit gaudir de més benestar i privilegis. Es podria dir que les actuacions i les anàlisis sobre els treballs de les dones han fet evident els límits d'aquest model de societat i que cal renovar el contracte social entre els gèneres per canviar o millorar aquesta situació. Una renovació que ha de ser capaç de donar cabuda a un concepte de treball que inclogui de manera ineludible les tasques de reproducció i cura de la vida humana. Aquest objectiu hauria, a més, de ser factible sense augmentar o crear més desigualtats socials per raó de classe, gènere i ètnia. I aquest no sembla un objectiu senzill d'aconseguir en un escenari on la globalització té en les recents migracions la seva cara menys amable. L'avantatge és que la crisi ha fet aparèixer noves veus, nous moviments socials disposats a continuar lluitant. Cal no resignar-se mai, tal com deia una vella feminista francesa (Gisèle Halimi).

\* **Teresa Torns** és professora de sociologia de la UAB i membre del Centre Especial de Recerca d'Estudis sobre el Treball i la Vida Quotidiana (QUIT) i del Seminari de la Dona.