

MUJER, TRABAJO Y FAMILIA:

ALGUNAS CONSIDERACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO

Marta Elsa Fernández*

Las décadas de los '70 y los '80 colocan la discusión sobre la situación de las mujeres en un lugar prominente dentro de los distintos campos de la sociedad. La mujer y el desarrollo, su participación en la fuerza laboral y en los procesos políticos, el acceso a la educación, los derechos reproductivos y la salud de las mujeres, su imagen como objeto sexual en los medios de comunicación, el discrimen por razón de sexo que persiste a pesar de las leyes existentes que así lo prohíben, la violencia contra la mujer en todas sus diversas manifestaciones, y tantos otros conforman la agenda alrededor de la cual se han ido gestando las luchas por una sociedad de mayor equidad para quienes han estado en una situación de desventaja en relación a los hombres.

La construcción social de los géneros constituye el marco teórico para definir el problema del discrimen por razón de sexo. Mediante esta construcción social se establecen unas relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres donde quedan representados valores, esquemas subjetivos que son utilizados para la asignación de roles a base del sexo. De esta manera, la discusión sobre las necesidades de la mujer se ha centrado sobre la mujer como actora de roles pre-determinados y como responsable de ciertas tareas y obligaciones sociales pre-establecidas.

En esta construcción social, se utiliza la función reproductora de la mujer para asignarle un lugar dentro de la esfera privada o doméstica (particularmente a partir del desarrollo del capitalismo y del concepto de propiedad privada). A las relaciones sociales de producción se suman las relaciones por la división sexual del trabajo, creando dos sistemas de explotación: el del **capitalismo** y el del **patriarcado**. Dentro de la condición femenina, se ha utilizado la sexualidad de la mujer para justificar su uso como objeto sexual y, por ende, para mantenerla en una condición de desigualdad y sujeción. Esta condición ha permeado todas las esferas sociales y económicas donde la mujer participa, perpetuando una situación de discrimen y opresión. Aunque pocas veces nos detenemos a reflexionar sobre las relaciones de género en el estudio de las organizaciones, no podemos pasar por alto la necesidad de reconocer que a través de las mismas no solamente se nos asignan roles determinados en función

* Se desempeña como Directora de la Unidad de Acción Afirmativa de la Comisión para los Asuntos de la Mujer. Este trabajo forma parte de un proyecto de investigación para obtener su maestría en Planificación Social de la Escuela Graduada de Planificación, de la Universidad de Puerto Rico.

de nuestro sexo, sino que se establecen relaciones de propiedad y poder que afectan nuestro desenvolvimiento tanto en las organizaciones como en la sociedad en general.

A través de la historia las mujeres han sido excluidas de los organismos políticos donde pudieran participar en la toma de decisiones para alcanzar sus metas y satisfacer sus necesidades. ¿Cómo pueden entonces, las mujeres, contribuir desde una posición de relativo poder al proceso de cambio social? Esta es una interrogante para buscarle respuesta. Por varias razones, los planificadores debemos reconocer la obligación de desarrollar estrategias acerca de las necesidades de la mujer y ofrecer parte de esa respuesta. En primer lugar, por el reconocimiento de que la economía no está integrada sólo de trabajos constituidos formalmente ni de actividades que puedan ser valorizadas a través de los mecanismos de mercado. Por ejemplo, Ester Boserup al analizar los ingresos en los países desarrollados, establece tres categorías: 1) el ingreso en dinero ganado por la venta de productos y servicios o por el trabajo asalariado; 2) el ingreso en especie ganado por medio de la permuta de bienes y servicios entre familias; 3) el ingreso en especie consistente en los bienes producidos y los servicios provistos para las propias necesidades de la familia. En países industrializados, el trabajo doméstico realizado por las esposas en el hogar es el más importante en este último grupo. En segundo lugar, porque aquellas actividades que son informales y domésticas son absolutamente esenciales para la reproducción de las unidades familiares, las comunidades y para el

mantenimiento y reproducción de la sociedad misma. Y, en tercer lugar, porque estas tareas informales y domésticas son asignadas a las mujeres en casi todas las sociedades conocidas a través de unos procesos sociales y no por herencia genética, por capacidad innata, inferioridad emocional, física, o mental o por debilidad (UNESCO, 1988).

Siendo el desarrollo un proceso económico, cultural y social su planificación no puede ser simplemente un ejercicio técnico sino un proceso político que implica tomar decisiones entre diferentes opciones económicas y sociales. En el caso del problema planteado, el de la mujer y sus necesidades, es imprescindible **reconocerlo** mediante la recopilación, reestructuración y análisis de los datos y **valorizarlo** mediante la elaboración de estrategias para su solución partiendo de una perspectiva y definición diferentes a las categorías tradicionales. Dentro de ello, el análisis de la política pública debe incluir no solamente los roles que la mujer desempeña en la familia, el lugar de trabajo y la comunidad en general, sino también el de aquellas áreas que configuran su condición social y económica.

En el caso del tema que particularmente nos ocupa debemos tomar en cuenta entre las áreas de análisis: los patrones alternativos de trabajo y la doble jornada, las políticas sobre maternidad y su relación con el empleo para mujeres, los programas de centros de cuidado infantil y el servicio que ofrecen, los programas de acción afirmativa en el empleo para la mujer, y las oportunidades de adiestramiento y empleo para mujeres en transición (como pueden ser las mujeres jefes de familia o de edad avanzada).

Virginia Novarra, en su libro *Women's Work, Men's Work* (1980), nos da la oportunidad de repensar la experiencia del trabajo, su naturaleza, sus componentes, su definición a partir del concepto sexista del trabajo. Por un lado, su trabajo contribuye a clarificar la participación y aportación de la mujer en el mundo del trabajo y, por otro lado, dramatiza el carácter "masculino" del trabajo fuera del hogar, presentándolo como uno de los grandes obstáculos a la equidad entre hombres y mujeres. Novarra nos señala: "nuestra idea del trabajo es uno de esos conceptos que contiene sesgo por razón de sexo en su construcción. Para los hombres, 'trabajo' es en realidad empleo que se paga, y las actividades fuera del trabajo (empleo) son pasatiempos o deportes. No podemos hacer esa separación tan nítida en el caso de las mujeres." Y continúa: "las consecuencias de este principio de que 'trabajo' es lo mismo que trabajo-empleo que se paga con dinero son extremadamente importantes. Este principio afecta el derecho de la persona a una pensión por edad, beneficios de seguro social y ayudas ante un impedimento. Afecta la propia posición social" (Novarra, 1987).

Novarra nos propone una definición de trabajo que cubra "todas las actividades que contribuyen a la continuación de la raza humana y al bienestar de los seres humanos ya sean éstas remuneradas o no. Trabajo es lo que hay que hacer si la raza humana va a sobrevivir, o aquel que si se hace, contribuye a mejorar las condiciones de vida o a aumentar el sentido de bienestar. El trabajo es dirigido, en primer lugar, hacia la sobrevivencia y de ahí en adelante a hacer que la vida sea más segura, cómoda y agradable. El

trabajo puede ser físico, intelectual o emocional".

Partiendo de la premisa de que las fuerzas económicas ocupan un rol dirigente en la dinámica del cambio social, tenemos que reflexionar respecto al lugar que han ocupado las mujeres en la sociedad y el lugar que han ocupado los hombres. Históricamente el lugar de la mujer ha sido el de la casa, o el de la esfera doméstica, donde acontecen toda una serie de actividades que tienen que ver con la reproducción de la fuerza trabajadora, pero que la sociedad no reconoce como actividades productivas (por la forma y manera en que se define trabajo como aquella actividad por la cual se percibe un salario). Aquí acontece el trabajo no remunerado, "invisible", lo personal. Ya que la sociedad no valoriza el trabajo que tradicional e históricamente realiza la mujer en esta esfera, se desvaloriza no solamente su imagen como mujer sino también su trabajo.

Un esquema básico para la comprensión y análisis de las relaciones de desigualdad entre los géneros deberá partir también de un análisis de las instituciones y de las características del sistema social así como de una crítica a las categorías de análisis tradicionales que se construyen a partir de la experiencia masculina y que surgen del lugar que históricamente han ocupado los hombres, el de la esfera pública, donde acontecen las actividades "productivas", el trabajo remunerado, "visible", donde se toman las decisiones políticas, etc.

Resumiendo, las esferas representan la segregación tradicional de los sexos. La esfera privada, la de la mujer, representa el mundo doméstico familiar donde se producen

los hijos, donde se genera la producción de bienes y servicios no remunerados que viene obligada a rendir o proveer la mujer-madre-esposa. En esta esfera, no hay reconocimiento al trabajo que se realiza, ni trasciende, ni se contabiliza; por el contrario, se menosprecia en función de que son tareas de "mujer".

Por otro lado, la esfera pública, la del hombre, representa el mundo exterior, extrafamiliar, donde se producen las aportaciones culturales, económicas, el trabajo visible. En esta esfera acontece el quehacer político, la toma de decisiones importantes que afectan la vida individual, familiar, comunitaria, hasta los asuntos de repercusiones internacionales. Mientras la esfera pública ha permanecido relativamente hostil a la incorporación plena de la mujer al trabajo remunerado y los hombres se muestran renuentes a modificar su rol en la esfera doméstico-familiar, la mujer que trabaja fuera del hogar y que continúa trabajando plenamente dentro del hogar, ha diversificado su rol, añadiendo el de proveedora de ingreso para el sustento familiar convirtiéndose en co-jefa, o en jefa de familia sola.

Los estudios sistemáticos sobre la situación de la mujer destacan y analizan reiteradamente la centralidad de la familia en el quehacer social de las mujeres. Aunque las estrategias desarrolladas en el Foro de Nairobi, en 1985, insistieron especialmente en la necesidad de derogar las leyes discriminatorias, especialmente las que afectan a la mujer casada, y postularon la necesidad de elaborar estrategias complementarias para lograr que las responsabilidades domésticas sean compartidas por todos los

miembros de la familia, y para reconocer la contribución económica no estructurada e invisible de la mujer a la sociedad, la vinculación familia-sociedad, espacios privados-espacios públicos, el papel de la mujer en el hogar y en el ámbito social todavía constituyen temas que buscan cristalizar nuevas relaciones y que atraviesan todos los aspectos y estratos de las sociedades actuales (CEPAL, 1990).

En las últimas décadas las familias se diversifican. El fenómeno del urbanismo tiene un impacto en el desempeño de funciones diferentes a las formuladas que genera unas contradicciones y aumenta los conflictos. Aunque los efectos de los cambios se hacen sentir de forma diferenciada en las distintas familias, se ven unas tendencias que resultan comunes:

- disminución del tamaño de los hogares
- incorporación de numerosas mujeres al trabajo asalariado [masificación de la educación y el impacto de los medios de comunicación debilitan al papel socializador de la familia y altera la relación padres-hijos]
- aumento del número de hogares con jefatura femenina
- debilitamiento de las redes de solidaridad propias de las familias más amplias y complejas.

Especialmente en las áreas urbanas, gran parte de lo que tradicionalmente se considera espacio privado se socializa. Numerosas funciones vinculadas al procesamiento de alimentos, a las tareas domésticas, a la educación, a la cultura y a la recreación, hoy se realizan fuera del ámbito hogareño.

La familia se abre a la sociedad y

la mayoría de sus miembros vive gran parte del tiempo fuera del hogar. La nueva articulación de la familia con la sociedad no está aún clara. Más bien se percibe como la desorganización y desestabilización de la mayoría de las formas familiares que han sido las más comunes.

Junto a la necesidad de atender estos cambios en la familia como unidad básica de la sociedad, también constituye una preocupación el proceso de integración de la mujer en el desarrollo. Esto ha sido una preocupación de las organizaciones de mujeres, gubernamentales y no gubernamentales, del movimiento feminista, centros de investigación e instituciones de servicio. Ello forma parte de un proceso más amplio de toma de conciencia que se ha dado en el mundo contemporáneo desde hace muchos años y que en las últimas décadas se amplía y se profundiza.

La situación de la mujer no atañe exclusivamente a las mujeres sino a toda la sociedad, y para mejorar dicha situación es necesario que las mujeres se integren en forma plena al proceso de desarrollo. Particularmente estamos afectadas por el desarrollo en la medida en que todavía tenemos la responsabilidad **exclusiva** por el trabajo doméstico, los embarazos y la jefatura del hogar.

Es necesario diseñar estrategias en los campos del trabajo, de la salud y de la educación a los fines de proveer medidas que en el campo laboral atiendan la doble jornada; que en el campo de la salud atiendan los derechos reproductivos de la mujer, protejan a las madres en los períodos de pre-parto y post-parto y se ofrezca educación sobre fertilidad humana, métodos para

regularla y evitar embarazos no deseados; que en el campo de la educación ofrezcan capacitación y adiestramiento que permitan a las mujeres insertarse en el campo laboral y optar por mejores empleos y salarios.

La participación es un componente esencial del desarrollo y la igualdad. En el caso de las mujeres cuya participación ha sido tradicionalmente menor, el hecho de intervenir en las decisiones y en las alternativas, las convierte en actoras sociales y no actoras de beneficencia.

Todo este cuadro respecto a la situación de la mujer en el mundo del trabajo remunerado y no remunerado así como su integración al desarrollo requiere la discusión y creación de alternativas que atiendan las necesidades que surgen como consecuencia de una nueva realidad social y de la búsqueda de unas relaciones más equitativas. Dentro de esas alternativas se deben ampliar y desarrollar las siguientes:

1) Creación de centros de cuidado y desarrollo infantil

Una de las mayores presiones que sufre la mujer trabajadora es la dificultad de contar con un buen lugar donde dejar a sus hijos/as para poderse incorporar a la fuerza laboral. Como una alternativa real, estos centros deben propiciar la formación y el desarrollo óptimo para niños y niñas. También debe ser una alternativa que no resulte onerosa y estar cerca del hogar o del trabajo de la madre o el padre, para que la familia pueda beneficiarse de sus servicios.

Esta es una de las alternativas

que más se ha desarrollado en varias agencias gubernamentales y algunas instituciones privadas, las cuales han establecido sus centros en las propias facilidades del lugar de trabajo o cerca de éstos. Es necesario seguir estimulando y exigiendo el establecimiento de estos centros de cuidado diurno.

Esta alternativa también se complementa con el ofrecimiento de campamentos de verano. Algunas empresas privadas y agencias gubernamentales ya están brindando estos campamentos para los hijos e hijas de los empleados sin costo alguno o a un costo reducido.

2) Horarios flexibles

La implantación de horarios flexibles en el trabajo le facilitaría un uso más efectivo del tiempo sin la presión y el "stress" que causa el saber que uno va a llegar tarde. El horario flexible debe ser tanto a la entrada y a la salida, como durante el tiempo de almuerzo y la gerencia debe facilitar el mismo. Realizar algunos trabajos desde el hogar sin necesidad de trasladarse diariamente a la oficina puede constituir otra forma de flexibilizar los horarios de trabajo. Con el desarrollo tecnológico, algunos/as empleados/as podrían realizar desde el hogar tareas especializadas que no requieren mucha supervisión o trabajo de equipo.

3) Licencia por maternidad

La función reproductora, *exclusiva de la mujer*, se utiliza para penalizar a aquellas mujeres que trabajan fuera del hogar. Por un lado, cuando más lo necesita social y económicamente, se le reduce el sala-

rio a la mitad durante los meses que hace uso de su licencia por maternidad. Por otro lado, se discrimina contra la mujer al considerar esta condición como una enfermedad y no como una condición especial, única de la mujer. Es necesario establecer legislación que obligue a una paga completa del salario en el sector privado y a proveer beneficios que no afecten aquéllos ya adquiridos como trabajadora.

4) Licencias por paternidad o de crianza

Si realmente nos dirigimos hacia la creación de patrones alternativos en la construcción social de nuestras relaciones, desde el mismo momento del nacimiento se debe promover la incorporación del hombre en la responsabilidad de la crianza de los hijos. Esta licencia debe facilitar que el hombre vele por el bienestar de la familia y comparta la responsabilidad de la crianza con la mujer.

5) Licencias especiales o familiares

Usualmente es a la mujer a quien la sociedad le ha asignado la responsabilidad de cuidar a los miembros de la familia cuando éstos se enferman y termina así agotando sus vacaciones regulares sin que se encuentre verdaderamente de vacaciones. Ofrecer licencias para atender las enfermedades de los niños/as y ancianos/as sin que éstas sean descontadas de otros derechos o beneficios redundante en un esfuerzo *afirmativo para garantizar la equidad* entre los trabajadores.

Muchos logros se han obtenido como resultado de las leyes de igualdad de oportunidades en el

empleo. Sin embargo, éstos no han resuelto el dilema del trabajo y la familia. Cuando entramos a considerar este panorama de alternativas como las que hemos presentado, estamos atendiendo necesidades no solamente de la mujer trabajadora, sino de la familia como unidad básica de la sociedad. Estamos también promoviendo medidas que redundan en beneficio de las organizaciones y centros de trabajo pues reducen el ausentismo y aumentan la productividad. Es desde estas perspectivas que podemos enfrentar el reto que representa el conciliar las demandas del trabajo asalariado y de la familia.

Uno de los próximos pasos es reconocer la importancia de las responsabilidades familiares para hombres y mujeres, y trazar políticas y programas que apoyen la necesidad de balancear estas responsabilidades entre los miembros de la familia. Toda política pública dirigida a atender las necesidades y demandas de la familia y del trabajo debe considerar las experiencias de las mujeres trabajadoras en función de que exista una distribución equitativa de las responsabilidades

familiares así como una redefinición de lo que es el trabajo. Debemos superar la idea sexista de que estas responsabilidades sigan recayendo en la mujer como eje central del núcleo familiar. Por un lado, éstas deberán ser compartidas por todos los miembros que conforman el núcleo familiar. Por otro lado, el Estado y otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales deberán procurar el ofrecimiento de redes de apoyo y servicios que aporten a una mejor calidad de vida de todos los trabajadores y trabajadoras, y de sus familiares.

La integración de las mujeres al desarrollo depende de muchos factores. Los cambios que se den en los aspectos señalados serán vitales para garantizar que esa integración resulte real y que no vaya en menoscabo de los derechos de las mujeres. Para ello es fundamental que las mujeres sean sujetos activos en ese proceso y que no se les siga tratando como actrices pasivas o recipientes de unos servicios. Para ello, el discurso tiene que empezar a cambiar, no solamente en el plano teórico sino fundamentalmente en el plano práctico.

Bibliografía

- Boserup, Ester. 1970. *Woman's Role in Economic Development*. London: George Allen & Unwin Ltd.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 1990. *Los Grandes Cambios y la Crisis*. Naciones Unidas: Santiago de Chile.
- Novarra, Virginia. 1980. *Women's Work, Men's Work, the Ambivalence of Equality*. Ira. ed. para USA y Gran Bretaña: Marion Boyars Publ.
- Secretaría de Lengua Catalana de la Federació Internacional de Dones de Carreres Jurídiques. 1990. *Mujer y Trabajo*. Barcelona.
- The Ford Foundation. 1989. *Work and Family Responsibilities: Achieving a Balance*. New York.
- UNESCO. 1988. *La Mujer en la Planificación y el Desarrollo*. Venezuela: Editorial Nueva Sociedad.
- Zayas, Yolanda. 1991. *Buscando Nuevas Estrategias y Alternativas para Facilitar la Incorporación de la Mujer a la Fuerza Trabajadora del País*. Ponencia presentada en el Encuentro Nacional Mujer, Trabajo y Familia auspiciado por la Comisión para los Asuntos de la Mujer.

