

EVALUACION DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.¹

JUDITH ASTELARRA

La concepción de la igualdad entre los sexos como tema importante surgió con bastante retraso en el pensamiento político democrático en comparación con otras nociones, tales como la de derechos y obligaciones, libertad y justicia o estabilidad política. La posición social y política de las mujeres se consideraba predeterminada por la naturaleza y por ello no era especialmente cuestionada. En la medida en que el sufragismo y el feminismo moderno ponen en cuestión esta concepción, la política y sus ideólogos deben revisar sus planteamientos al respecto e incorporar a las mujeres y a sus necesidades en la política en general y en las políticas públicas en particular. Ello necesariamente debía conducir a revisar las características de la relación entre el Estado y las mujeres. De esta revisión surgen las políticas anti-discriminatorias o a favor de la equidad entre las mujeres y los hombres.

Varios han sido los tipos de políticas anti-discriminatorias implementadas, adaptándose a las distintas concepciones políticas y a las diferencias entre los sistemas políticos y sus tradiciones en cada país. Los tipos de políticas responden a distintas estrategias en las formas de intervención que se proponen para corregir y eliminar, si es posible, la discriminación y la desigualdad de las mujeres. Algunos de los principales tipos de políticas públicas han sido:

- ❖ La igualdad de oportunidades.
- ❖ La acción positiva.
- ❖ La transversalidad (“mainstreaming”).

Igualdad de oportunidades y acción positiva.

Las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres tienen como objetivo general su acceso al mundo público. Una vez que a las mujeres se les

¹ Para elaborar la ponencia se ha utilizado las publicaciones de la autora: Veinte Años de Políticas de Igualdad, Ediciones Cátedra, 2005; Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias, GTZ , UNFPA, 2006.

otorgó los mismos derechos que a los hombres, se hizo necesario garantizar su ejercicio. Lo que había que hacer era eliminar las barreras legales, económicas, sociales, culturales y de poder, para que pudieran acceder a estos puestos. Uno de los elementos centrales para darle a las mujeres las mismas oportunidades es la educación tanto formal como cultural. Se trata de que tomen conciencia de que tienen derechos individuales, que los pueden ejercer en el mercado de trabajo, la política y la vida social. Al mismo tiempo que esta formación cultural, es imprescindible el acceso a la formación para el mercado de trabajo, tanto en el nivel educativo medio como en el superior. Las políticas educativas, por lo tanto, son una de las herramientas más importantes de la igualdad de oportunidades. Pero, no basta con que las mujeres tengan conciencia, también desde esta estrategia se propugnan algunos cambios estructurales.

La acción positiva orienta formas de intervención que buscan corregir la desventaja de las mujeres en el mundo público. Esto implica, en igualdad de condiciones, primar a una mujer, que es sujeto de desigualdad, sobre un hombre. Hay muchos tipos de políticas que emplean formas de acción positiva. Se pueden citar algunos ejemplos: sistema de cuotas, en que se equilibra numéricamente la proporción de cada uno de los dos géneros que participan en ciertas actividades; otros factores de apoyo a las organizaciones de cualquier tipo que favorezcan la igualdad de oportunidades, por ejemplo: líneas de crédito especial para los empresarios que contratan mujeres; iniciativas judiciales por parte de la Administración para garantizar que no se discrimine a las mujeres, etc. El empoderamiento va en la línea de la acción positiva, es decir, garantizar mayores cuotas de poder a las mujeres.

Si bien la igualdad de oportunidades y la acción positiva han sido y continúan siendo estrategias muy importantes, desde mediados de los noventa se han buscado nuevas formas de intervención que buscan profundizar la intervención pública más allá de la igualdad de oportunidades y la acción positiva. Una de ellas ha sido la transversalidad o transversalidad.

La transversalidad como estrategia.

Se trata de una propuesta que puede definirse y aplicarse en la lógica de la igualdad de oportunidades y la acción positiva, pero que también puede

comenzar a abordar la necesidad de reformas estructurales del sistema de género. La palabra inglesa “mainstreaming” es de difícil traducción, según admiten todos los analistas, aunque transversalidad es la más utilizada. Las primeras definiciones de esta estrategia se hicieron en las Conferencias Mundiales de Naciones Unidas, la Tercera en 1985, en Nairobi y la Cuarta, en 1990 en Beijing. La Unión Europea la incorporó en su Tercer Programa de Acción Comunitaria (1991-1995) y la consolidó en el Cuarto Programa de Acción Comunitaria (1996-2000).

La transversalidad, en su primera versión propuso ampliar el campo de actuación institucional del Estado, en materia de políticas de igualdad de oportunidades. Se exigía que no sólo las instancias cuya finalidad específica era la de implementación de estas políticas se sintiera responsable de ellas, sino que el Estado en su conjunto debía promoverlas. Concebida así esta estrategia es importante porque aumenta la capacidad de impulsar las políticas contra la discriminación en la medida en que exige más compromiso político y aumenta los recursos y las instituciones que actúan. Sin embargo, la transversalidad también se ha definido como la aplicación de la dimensión de género a la actuación pública. En este caso se convierte en una herramienta para ir más allá en la implementación de políticas que la mera transversalidad institucional. En su aplicación, se parte del principio de que todas las relaciones entre hombres y mujeres y su participación social están condicionadas por el sistema de género antes descrito, de modo que hay decisiones políticas que parecen no sexistas, pero que pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara. Esto hace necesario, por lo tanto, que cada actuación pública deba ser analizada en términos del impacto diferencial que tendrá en el colectivo femenino y en el masculino. La aplicación de la dimensión de género a las políticas públicas tiene como objetivo la evaluación del impacto en función del género que tenga, para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la calidad y la eficacia de todas las políticas.

En un informe realizado por un grupo de expertos del Consejo de Europa en 1995, (Instituto de la Mujer, 2003) se destacaba que existe poco consenso sobre una definición del mismo, aunque la mayoría habla de integrar una perspectiva de género. Sostienen que todas las definiciones comparten en

común la meta de obtener igualdad de género e incluir la perspectiva de las mujeres. Algunas señalan aspectos instrumentales y otras se centran sobre los efectos de la transversalidad en el funcionamiento de la sociedad. Los expertos terminan proponiendo la siguiente definición de transversalidad:

“La transversalidad de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

La implementación de la transversalidad exige, entonces que la dimensión de la igualdad y la dimensión del género deben tenerse en cuenta en todas las acciones y actividades, desde la fase de planificación, estudiando sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. En la aplicación que hace la Unión Europea se señala que la transversalidad plantea la necesidad de realizar dos tipos de intervenciones que son aplicables a todos los departamentos de una institución pública. La primera se refiere a intervenciones activas “ex ante” en que es preciso integrar el factor de la igualdad y hacer los ajustes de las políticas a través el análisis e incorporación de la perspectiva de género. La segunda a intervenciones reactivas “ex post” con acciones específicas destinadas a mejorar la situación del sexo desfavorecido. De esta manera la transversalidad se convierte en una forma de intervención que no sólo es transversal en el sentido de incorporar a toda la institución sino en el planteamiento de cruzar las relaciones de género con la definición de cualquier situación que requiera de una intervención pública.

Si bien la transversalidad es una política de mayor alcance que las estrategias más tradicionales de igualdad de género, no necesariamente es contradictoria o sustitutiva de ésta. En esto están de acuerdo las organizaciones internacionales y las propuestas de la Unión Europea así como los estudiosos del tema. Es necesario seguir manteniendo las políticas más convencionales al mismo tiempo que se aborda esta nueva estrategia de política de género. Más aún, los expertos del Consejo de Europa (Instituto de la Mujer, op.cit.) sostienen que: *La transversalidad de género se construye sobre el conocimiento y sobre las lecciones aprendidas de experiencias anteriores*

con políticas de igualdad. Se reconoce cada vez más, que las políticas de igualdad específicas son insuficientes para construir una sociedad que verdaderamente respete la igualdad de género. La transversalidad de género es el próximo paso lógico a dar. Sin embargo, no puede funcionar de forma óptima sin la política de igualdad “tradicional”, porque esta política constituye el medio para el mismo. Además, la transversalidad de género no puede ser tan directo y específico como la política de igualdad de género. La transversalidad y la política específica de igualdad no son solamente estrategias duales y complementarias, sino que forman una estrategia “doble”.

Visto desde la perspectiva del sistema de género, la transversalidad se plantea no sólo actuar cambiando a las mujeres como un colectivo o a las actividades masculinas para que las mujeres se puedan incorporar a ella sino el propio sistema de género con las relaciones entre mujeres y hombres. En términos de los tres niveles a los que se hacía referencia al definir el sistema de género, se proponen actuaciones en los tres. No hay que olvidar que el género es una diferencia estructural que afecta al conjunto de la población. Ni las mujeres ni los hombres deben ser tratados como un grupo de interés particular entre otros. Por el contrario, el género afecta a las diferencias y la vulnerabilidad en función de otras diferencias estructurales como la raza, la pertenencia étnica, la clase social, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, etc., y a menudo incluso las refuerza. Existen diferencias sustanciales en las vidas de mujeres y hombres en la mayoría de los ámbitos, diferencias que pueden explicar el hecho de que políticas aparentemente no discriminatorias tengan un impacto diferente en las mujeres y los hombres, y refuerzan las desigualdades existentes. Las políticas dirigidas a grupos objetivo o a determinados colectivos – o con implicaciones claras para estos grupos – son, por lo tanto, en mayor o menor medida, pertinentes con respecto al género

El cambio estructural de las relaciones de género.

Si se quiere resolver realmente la discriminación de las mujeres, es necesario cambiar la organización social que le sirve de base y la dicotomía entre las actividades públicas y privadas. Esto supone políticas públicas de más envergadura y con objetivos más amplios que la mera búsqueda de igualdad de oportunidades y acción positiva entre las mujeres y los hombres en

el ámbito público. Supone, por un lado, modificar las características y la relación entre mundo público y mundo privado que ha caracterizado a nuestra sociedad moderna. Por otro, propone eliminar la base cultural y política que ha sustentado la jerarquía entre lo masculino y lo femenino, que se remonta a varios milenios y que ha permeado casi todos los tipos de organización social que conocemos. Esta profunda tarea de cambio, no es posible sólo con la implementación de políticas públicas. Supone una verdadera revolución de la sociedad y de las personas. La sociedad debe organizar su base privada, en especial los servicios producidos en la familia, de otra manera. Las personas deben modificar radicalmente sus ideas, sus modos de actuar y sus valores, con respecto al género.

Cualquiera de los tipos de políticas de género que hemos descrito pueden tener como objetivo la transformación del sistema de género, pero sólo a condición de que no se detengan sólo en las que actúan sobre el colectivo de mujeres en términos de su incorporación al mundo público. La necesidad de cambiar radicalmente el sistema de género patriarcal con políticas de alto contenido no invalida que también se deban desarrollar como complemento políticas de igualdad de oportunidades. Es importante recordar que las políticas de igualdad de oportunidades son las que más apoyo han tenido como ejemplo de políticas de género a nivel internacional y han sido una parte importante de la actuación pública de los países con más tradición en su implementación.

La necesidad de cambiar el sistema de género lleva a dos reconceptualizaciones. La primera se refiere al equilibrio entre ausencia y presencia social de las mujeres. El segundo a una nueva organización de los ámbitos sociales para superar la dicotomía moderna de público/privado. En cuanto a la presencia social de las mujeres, esto hace referencia a las actividades “femeninas” de las que fueron destinatarias en la sociedad moderna antes descrita. Se trata del ámbito privado cuya institución principal es la familia, que es una unidad de producción de bienes y servicios vinculada a la reproducción humana y al mantenimiento cotidiano de las personas. Lo que sucede es que este ámbito, el privado, no tiene el mismo valor y prestigio que el ámbito público. Sin embargo, resulta que es tan importante en sí mismo que si se lo quita de en medio, simplemente la sociedad no funciona.

Imaginemos que las mujeres decidieran no realizar ninguna de las actividades domésticas de las cuales son las responsables principales, trabajando individualmente o con ayuda del resto de los miembros de la familia o de personal externo. Se produciría una parálisis social importante. En esta línea, el descenso de las tasas de natalidad es un buen ejemplo: cuando las mujeres deciden no tener hijos por la dificultad de combinar la maternidad con la actividad laboral, cosa que ha sucedido en las sociedades con un incremento importante de la actividad laboral femenina, baja la natalidad. Es entonces, por todos los problemas que ha comportado el descenso muy elevado de la natalidad, que se descubre la importancia que tiene el ámbito privado de lo doméstico y el trabajo de las mujeres en él. Un primer paso importante en la asunción de la presencia de las mujeres ha sido, precisamente, la del desarrollo de los derechos sexuales y reproductivos. Ha sido un primer paso para incorporar al terreno de la ciudadanía la realidad social de las mujeres.

A las tareas reproductivas y domésticas, hay que agregar, además, que las funciones de las mujeres que no se realizan sólo en el hogar. Ellas invierten muchas horas de participación colectiva, pero en otro tipo de organizaciones que no son las clásicas organizaciones económicas, sociales y políticas. Participan en una serie de organizaciones ligadas a necesidades sociales de la colectividad: cuidado de los grupos más desfavorecidos; trabajo en el nivel vecinal y local; y participación en la mejora de las condiciones de vida cotidiana, entre otras actividades. Esta participación se hace de forma voluntaria, pero tiene gran trascendencia, y se suma al trabajo realizado en el hogar. En general, las organizaciones voluntarias femeninas no son tan valoradas como, por ejemplo, los partidos o los sindicatos. Pero, en muchos casos tienen tanta relevancia e importancia como ellos. El nuevo desafío de la participación social, económica y política de las mujeres, entonces, es hacer visible un trabajo que hasta ahora han hecho de forma gratuita (no sólo en el sentido material) y que forma parte de su "invisibilidad".

De este análisis surge la segunda reconceptualización necesaria la de modificar la dicotomía público/privado de la sociedad moderna. Lo primero que se debe hacer en esta línea es analizar la ausencia de los varones en los lugares donde hay presencia de las mujeres, esto es, en las actividades domésticas. No se puede actuar sólo en un sentido, es decir, poner a las

mujeres donde estaban ausentes. Mientras se presumía que no hacían nada no había problemas, pero cuando se descubre que en realidad hacían muchas cosas, se constata que hay que tomar en cuenta también su presencia social y preguntarse quién debe realizarla. Es decir, hay que plantearse también el problema de la ausencia de los varones de determinadas actividades. Este análisis conduce a nuevas propuestas de políticas anti-discriminatorias, que impulsen que los hombres también participen en las actividades del hogar, tales como los permisos de paternidad. Pero, no basta con incorporar a los hombres como colectivo. También se debe reorganizar la forma en que el ámbito público y privado eran dos partes separadas de la sociedad, cada una con su lógica pero cuyas actividades se desempeñaban en paralelo.

Hay muchos nuevos cambios que se deben producir para ello. Por ejemplo el cambio de los tiempos, que es una forma de reorganizar la asignación del tiempo a las actividades, tanto cotidianamente como a lo largo de la vida. En muchos países ya se implementan políticas públicas en esta dirección. Es necesario también salir de la definición tradicional de Mercado y Estado como los dos principales ámbitos que regulan la Economía, para plantearse que existe un triángulo formado por Mercado-Familia-Estado. Estos son algunos de los objetivos que se deben proponer las nuevas políticas de género.

Un ejemplo de estas nuevas políticas son las de conciliación entre el ámbito familiar y laboral. Han sido impulsadas con mucha fuerza desde las instituciones de la Unión Europea. Sin embargo, no han tenido éxito para romper la división sexual del trabajo. Uno de los problemas para que ello no haya sido posible ha sido precisamente la aplicación del principio de transversalidad, sin contar con un componente importante de género. Lo veremos a continuación.

Políticas de conciliación y transversalidad en la Unión Europea.

El tema del trabajo doméstico fue uno de los aportes del feminismo moderno y ya en los años setenta algunas autoras feministas, como Selma James, Maria Rosa dalla Costa o Ann Oakley, habían centrado su análisis en

él.² La pregunta que se hacían, que produjo un gran debate entre las feministas, era quien era el beneficiario, el marido o el capitalista, de que el trabajo doméstico no tuviera un valor económico. Al mismo tiempo lo asociaban al problema de la desigualdad y/o la opresión de las mujeres, analizando si se debía pagar o no a las amas de casa por el trabajo doméstico y haciendo propuestas al respecto.

El debate feminista sobre la carga que tenía para las mujeres el trabajo doméstico llegó a las instituciones internacionales que, a lo largo de los setenta, introdujeron el tema de la desigualdad de género en sus agendas, como propuestas para los Estados miembro. Así la necesidad de compartir las responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres fue incorporada en el programa de Acción Social de la Comunidad Económica Europea en 1974 y en la Declaración de las Naciones Unidas de la Conferencia Mundial de México en 1975 (en su preámbulo).

La desigualdad de las mujeres fue definida, principalmente como el acceso de las mujeres al ámbito público. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo fue uno de los objetivos prioritarios. Sin embargo, en los años setenta, a diferencia de lo que había pasado en décadas anteriores, por lo menos en la UE, la incorporación trabajo remunerado se produjo con vocación de permanencia. Esto produjo el problema de la doble presencia, o doble jornada de trabajo que tienen las mujeres, que es uno de los principales factores que contribuye a su discriminación laboral. Es por ello que ha sido necesario abordar la doble jornada como un problema político que resolver y que requiere de la intervención del Estado. Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y familiar han sido una de las respuestas al problema.

La conceptualización sobre el problema de la necesidad de la conciliación debe partir del análisis de los niveles del sistema de género y de su jerarquización que conduce a la desigualdad. En la sociedad moderna, la división sexual del trabajo produjo una clara dicotomía entre el ámbito público y el privado y los roles que se desempeñaban en ellos. La participación en uno u otro se convirtió en la fuente de la desigualdad. La familia, principal institución

² Dalla Costa, Mariarosa y Selma James. *The power of women and the Subversión of the Community*. Bristol, U.K: Falling Wall Press. 1973.
Oakley, Ann. *Housewife*. Harmondsworth, UK: Penguin Books. 1974.

del ámbito privado fue organizada a partir del modelo del “breadwinner”. Ello implicaba que el hombre era el encargado de conseguir los recursos económicos en el ámbito público y las mujeres, como amas de casa, estaban a cargo de las tareas domésticas y de cuidado en el ámbito privado. Este modelo de división se convirtió en un mecanismo de identidad de hombres y mujeres que ha contribuido a darle una gran estabilidad y a dificultar los cambios, aunque las mujeres accedieran al ámbito público.

Una vez definido el problema del trabajo doméstico y su incidencia sobre la doble jornada de las mujeres se propusieron los objetivos que se debían buscar. Como se ha señalado, la primera propuesta feminista consistió en la redistribución de los roles entre los dos ámbitos como una forma de eliminar la jerarquía y desigualdad entre ambos. Esta demanda se definió como la de compartir tanto por hombres como por mujeres las tareas de los ámbitos público y privado. Ello implicaba la redistribución de los roles en todos los niveles. Pero, eso suponía y así lo señaló el análisis feminista de los años setenta y ochenta, cambios estructurales de la organización de la sociedad.

En Europa, las políticas de conciliación surgieron con dos objetivos: fomento del empleo femenino y aumento de la natalidad. El interés por las políticas para abordar la doble presencia de las mujeres vino no sólo para resolver el problema de las dificultades de las mujeres en el empleo debido a su responsabilidad familiar, sino al descenso de la natalidad que ello comportó y a sus consecuencias en la estructura demográfica. Esto se observa, por ejemplo, en las políticas de conciliación que están pensadas para el cuidado de los recién nacidos o de la primera infancia. Lo cual es paradójico si se piensa que el problema principal de cuidados hoy en Europa, sin embargo, viene de la necesidad de servicios a la tercera edad, los dependientes y el cuidado cotidiano de todas las personas

En lo que respecta al fomento del empleo femenino, las políticas de conciliación surgieron como parte de la política de pleno empleo para las mujeres. El tratado de Ámsterdam de 1997 puso al empleo como uno de los principales objetivos de las políticas europeas. En la cumbre de Lisboa, del año 2000, se abordó específicamente el empleo de las mujeres y la UE se ha propuesto que para 2010 haya un 60% de mujeres en el mercado de trabajo.

Ello se ha acompañado con una política de “mainstreaming” de género en todos los aspectos de las políticas de empleo europeas.

Las políticas de conciliación impulsadas proponen dos tipos de medidas: los permisos de maternidad/paternidad y la provisión de servicios de cuidado. Los permisos de maternidad ya existían en muchos países europeos. Se habían impulsado porque las mujeres abandonaban el empleo cuando tenían hijos y cuando se reincorporaban había que formarlas para los cambios que se habían producido y los nuevos mercados de trabajo. Los permisos permitían, por tanto, que se mantuvieran en el mercado laboral. La novedad consistió en que también los hombres pueden pedir dichos permisos. Es decir, el cambio buscaba romper con los roles tradicionales de género en el hogar.

En cuanto a la provisión de servicios de cuidados, se mantiene la vieja tradición del Estado de Bienestar de proveer de servicios. Estos servicios siguen siendo mayores en el caso del cuidado de los niños. Ahora se incorporan más servicios para la tercera edad y los dependientes, pero en España son casi inexistentes. Un ejemplo, en Barcelona su alcalde sigue pensando que una residencia para gente de tercera edad es algo así como un asilo y sostiene que las personas de este grupo tienen derecho a ser cuidados en la familia³. Y no lo rechaza por razones económicas, (porque todavía no lo ha calculado y cuando lo haga probablemente se opondrá aún más) sino porque en su imaginario una residencia tiene algo de denigrante.

En los países europeos, en los que las políticas de conciliación tienen ya algunos años de experiencia se han hecho evaluaciones sobre sus impactos. Todos los estudios realizados, indican que han servido sólo para que las mujeres concilien y mantienen el supuesto de que el cuidado es responsabilidad femenina. Son las mujeres las que las han utilizado y sus medidas sólo han servido para facilitarles la doble jornada y la doble presencia en el ámbito público y privado. Si en la parte de trabajo familiar, las políticas no han servido para incorporar a los hombres, también se señala que en el mercado laboral han tendido a aumentar la precariedad laboral de las mujeres.

La permanencia de las mujeres en el empleo, como resultado de las medidas de conciliación, ha extendido el trabajo a tiempo parcial femenino

³ Yo suelo responder que lo último que yo quiero cuando sea mayor es irme a vivir con mi hijo y su familia. Que reivindico un lugar digno donde pueda vivir, disfrutar, viajar, bailar y, finalmente, morirme.

contribuyendo a la segregación laboral. Torns (2005) señala que la norma social en torno al trabajo niega la existencia de unas tareas de cuidado de las personas y del mantenimiento del hogar-familia, trabajo doméstico-familiar. Los derechos y deberes de la ciudadanía quedan mediados por la dependencia de un “cabeza de familia”. Y las representaciones sociales del citado modelo familiar atribuyen a las mujeres unas características pretendidamente innatas de esposas y madres. Todo un conjunto de factores que les dificultan o impiden el acceso al empleo a tiempo completo. Y convierten en papel mojado buena parte de las actuaciones dirigidas a lograr la conciliación de la vida laboral y familiar.

En muchas empresas se han impulsado buenas prácticas de “family friendly”. Sin embargo, los estudios también muestran que los empresarios las han asumido sólo en el caso de profesionales de alto nivel y de directivos de las empresas, es decir, los trabajadores que tienen un valor añadido en su trabajo. No se han convertido en norma para la mayoría de los trabajadores. Los sindicatos tampoco han asumido estas prácticas como algo que deba ser incorporado a los convenios colectivos. Es más, sólo se ven como medidas de los Departamentos de Personal en las empresas con alto nivel de profesionalización.

Los resultados: consecuencias previstas y no previstas.

¿Porqué las políticas de conciliación no han dado los resultados previstos? Hay dos interpretaciones, no necesariamente opuestas o contradictorias, que describiremos a continuación. La primera indica que se debe a que han sido implementadas como políticas de empleo no de equidad de género. La segunda señala que hubo un proceso de cooptación, desde las propuestas feministas a la conversión y aplicación como políticas públicas.

El problema de las políticas de conciliación es que fueron implementadas como parte de las políticas de fomento del empleo y al hacerlo se pasó del análisis del género al análisis del mercado. Se trata de un cambio desde propuestas que tenían a las relaciones de género como el centro del análisis a otras que eran de tipo económico y estaban centradas en el mercado. No sólo esto, sino que se trataba de propuestas laborales en un contexto de crisis económica. El cambio no sólo fue de estrategias y objetivos

de las políticas sino que se debió también a un proceso de paso de las decisiones desde la “equidad de género” al “mainstreaming” en las políticas de empleo.

El inconveniente es que si no se mantiene la lógica de la equidad de género en las políticas en las que se pretende incorporar esta dimensión, se impone la lógica predominante de las políticas tradicionales. Esto es lo que ha pasado al traspasar las políticas de conciliación a las unidades a cargo de las políticas de empleo. La lógica de la política económica y de empleo, especialmente en el caso europeo, es la lógica de la competencia económica internacional. De aquí surge la necesidad de los empresarios de flexibilizar el mercado de trabajo; su preocupación no es atender a las necesidades de las mujeres. Por ello, los trabajos a tiempo parcial, donde hay mayoría de mujeres, tienden a ser malos y conducen a la discriminación laboral.

El contexto en que las políticas de empleo se han impulsado en los últimos años es la nueva realidad económica, nacional y global. La existencia de mercados de trabajo de bajo costo a los que se puede acceder por los fenómenos de globalización ha hecho que se tienda a aceptar peores condiciones de trabajo en los países europeos. Esto ha incidido fuertemente en las políticas de fomento del empleo para las mujeres. En lo que respecta a las familias, su principal característica ha sido la persistencia cultural del modelo familiar del “male breadwinner”. Por eso, por mucho que se cambie a las mujeres ambas cosas persisten.

Torns (2005) comenta al respecto que “la figura ausente de un padre de familia que no puede ver a sus hijos porque sus horarios laborales se lo impide, nunca produjo mayores problemas e incluso cuenta con un amplio consenso social. Esos sujetos masculinos ni sienten la obligación moral ni tienen atribuida socialmente la obligación de conciliar su vida laboral con su vida familiar. Todo lo contrario de lo que sucede con las mujeres, sus horarios laborales y familiares y las obligaciones materiales y simbólicas que tienen atribuidas. De ahí que la solución de la conciliación sea sólo apreciada como necesaria para las mujeres. Y sólo vista como un requerimiento para la atención y cuidado de los hijos. Una situación paradójica porque, a poco que se conozcan los datos demográficos, se percibirá que el creciente envejecimiento de la población va a convertir esa conciliación, o cualquier otra solución que se precie, en una

necesidad ineludible. El preguntarse quienes deben ser, por o tanto, los principales sujetos de esa conciliación es una pregunta más a añadir en el debate sobre el tema”.⁴

Los resultados no previstos de las políticas de conciliación han sido, por ende, que sólo han servido para que concilien las mujeres. Ahora bien, estos resultados son consecuencia de la forma en que la conciliación entre el ámbito familiar y laboral fueron planteados. De hecho, el propio concepto de conciliación surge del mercado de trabajo si se revisa su historia. La “conciliación” como un proceso se refería a la mediación entre dos grupos contrarios en el mercado laboral. Los interlocutores en esta conciliación fueron los sindicatos y las organizaciones empresariales o, en el caso individual de una empresa, sus trabajadores y su dirección. Sin embargo, cuando se aplica al ámbito familiar se trata de un espacio en el que no se supone que haya contrarios ni opuestos y que, además, se presume que es “armónico”. Hay que agregar que el mundo familiar no tiene reconocida ni negociación colectiva ni agentes sociales en conflicto. Por lo tanto, lo único que se puede producir allí es una negociación individual entre personas.

Como se ha señalado, en los años ochenta la propuesta feminista fue la de romper la dicotomía de género de los roles. Para ello se proponía que las mujeres y los hombres debían “compartir” las actividades tanto en el ámbito público como en el privado. Ahora, en cambio, se ha pasado a sustentar que lo que se debe hacer es “conciliar” las actividades del ámbito laboral con las del familiar. El paso de compartir, como una forma de replantearse los roles, a conciliar desde la lógica productivista del mercado laboral, ha producido las consecuencias no previstas. Porque el contexto en que se asumió fue el del modelo familiar del “breadwinner”: la mujer hace el trabajo doméstico, al margen de cualquier otra actividad y el hombre es el principal sustento económico del hogar. Las medidas implementadas no han cambiado ninguna de estas dos características del ámbito público y privado del sistema de género moderno.

Una segunda interpretación para estos resultados de las políticas de conciliación es la que sustenta la hipótesis de la cooptación de las propuestas

⁴ Torns, Teresa. Op. Cit. Pág. 23

feministas iniciales. Maria Stratigaki (2004) ha analizado el paso de las propuestas de compartir a las de conciliar a partir de un análisis de contenido de documentos oficiales de la Unión Europea, desde el Primer Programa de Acción Social en 1974 hasta las conclusiones del Consejo Europea de 2002 y el Programa de Acción para la Igualdad de Género 2001-2005. Señala que el estudio de los documentos muestra como un concepto introducido para implementar la equidad de género en el mercado de trabajo, la “reconciliación de la vida laboral y familiar” gradualmente cambió de significado desde un objetivo con potencial feminista (compartir responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres) a un objetivo orientado hacia el mercado (impulsar formas flexibles de empleo) en la medida en que fue incorporado a la estrategia europea de empleo de los años noventa.

Fue así como el objetivo feminista de reestructurar la división sexual del trabajo y compartir las responsabilidades se transformó para llegar a una concepción que está dentro de la lógica de la reestructuración del empleo en un mercado laboral productivista. Comenta que al leer los textos, se imaginaba esas largas y densas sesiones en que los participantes tienen que consensuar un documento final. En las instituciones europeas donde se toman los acuerdos, todavía participan mayoritariamente hombres vestidos de gris y hay sólo unas pocas mujeres que ponen una nota de color diferente. De esas sesiones surgen los documentos que al ir cambiando los conceptos también cambian el fondo de las propuestas. Es en este proceso de cambio de los contenidos que se produce la cooptación.

Esta cooptación de las propuestas feministas para aplicarlas a políticas que no responden a ellas, es la que ha cambiado el contenido de las políticas de conciliación. Cuando se produce la cooptación surgen dos problemas: cambia la política de modo imperceptible porque se mantiene el principio original, aunque este había sido establecido para otros objetivos; pero también se desmoviliza a los sectores que habían demandado la política. Estos dos elementos hacen que las nuevas políticas terminen imponiéndose a las originales.