

Ser mujer en el siglo XXI

Marlene Lozano

Nuestro tiempo es, sin duda alguna, el *tiempo de las mujeres*¹. Tres son los hechos fundamentales que han tenido lugar en torno al estatus femenino en el siglo XX: el derecho al voto unido a la consiguiente autonomía legal en lo que respecta a los derechos civiles, la mayor igualdad en el acceso a la educación y la entrada masiva de las mujeres en el mercado laboral. Este cambio social ha hecho correr ríos de tinta. Sin embargo, está todavía pendiente escribir la historia anterior, cuando las mujeres no figuraban en foros públicos y visibles, protagonizando

hechos que no recogen las fuentes historiográficas, siendo el soporte de las familias y configurando la vida privada de los pueblos. También entonces estábamos presentes, aunque de otro modo.

En los tiempos feudales (siglo X-XIII), las mujeres de las clases más altas podían tener y administrar feudos, iban a las cruzadas, gobernaban y algunas llegaron a tener tierras, parentesco o negocios². Esta situación cambia a partir de los últimos siglos, sobre todo en las edades modernas y contemporáneas, con el desarrollo de la mentalidad burguesa y la in-

1. Janne Haaland Martlary, *El tiempo de las mujeres. Notas para un nuevo feminismo*, Rialp, Madrid, 2000.

2. D. Herlihy, "Land, Family and Woman in Continental Europe 701-1200", *Traditio* 18, 1962, pp. 89-120

fluencia del Código Napoleónico de 1804 que copiaron otros países³.

Hegel justificó las causas de esta marginación afirmando que el varón debía alcanzar su realización en el servicio de las tres actividades sociales hegemónicas: ciencia, Estado y economía, precisamente aquellas que Weber consideraba patrimonio de la civilización occidental. Muchos movimientos feministas tuvieron dificultades en su lucha por el sufragio universal, sobre todo en Inglaterra. Quizás el motivo fuera que la mujer representaba un sector de ideología conservadora. ¿Era necesario otorgarle ya este derecho?

A principios del siglo xix, las mujeres no votaban ni ocupaban cargos públicos; tampoco tenían propiedades, ya que transferían al marido los bienes heredados y, por supuesto, no les estaba permitido dedicarse al comercio, tener un negocio propio, ejercer muchas profesiones, abrir una cuenta corriente y obtener un crédito. Los códigos civiles y penales las consideraban menores de edad ante la ley.

El derecho al voto femenino se fue consiguiendo a lo largo del si-

glo xx: primero en Australia (1901), Dinamarca (1905), Finlandia (1906), Noruega (1913), Holanda y Rusia (1917), Inglaterra y Alemania (1918), Suecia (1919) y Estados Unidos (1920). En otros países europeos se conseguirá más tarde, como España (1931), Francia e Italia (1945) y Suiza (1975).⁴

Respecto a la admisión de las mujeres en las universidades de hombres, en Europa se permitió primero en Inglaterra (Queen's, 1848) y después se extendió a Francia (1880) y Alemania (1894).

La implicación masiva de las mujeres en el mercado laboral —a excepción del trabajo en las fábricas, en plena revolución industrial— apenas se inicia en la mitad del último siglo. Fue precisamente el impacto de la primera guerra mundial lo que cambió en gran parte el curso de la historia. Muchas mujeres tuvieron que incorporarse a los puestos de trabajo que los hombres dejaban para ir a la guerra. Fue así como demostraron su talento en sectores como la sanidad y la enseñanza. No es extraño que sobre todo a partir de entonces las mujeres hayan constituido movimientos específicos

3. R. Pernoud, *La mujer en el tiempo de las catedrales*, Granica, Barcelona, 1982, pp. 191-193.

4. Gloria Solé Romeo, *Historia del Feminismo*, EUNSA, Navarra, 1995. p. 43

de tono reivindicativo político y de pensamiento con amplia repercusión en la cultura y en los modos de vida.

Una vez logrados estos avances, inmersos dentro de lo que podríamos llamar un «feminismo reformista», se produce un paréntesis que cierra en los años sesenta. En el mundo anglosajón, una vez obtenidas las principales reivindicaciones feministas —el voto, el acceso a la enseñanza superior o el divorcio—, muchos grupos feministas desaparecen o reducen su actividad.

En España tuvo gran importancia la reforma del Código Civil introducida por la escritora y jurista Mercedes Fornica, pues con dicha reforma era posible que la mujer pudiese disfrutar de la vivienda conyugal tras la separación. Más tarde asistimos a una segunda oleada que podemos denominar «feminismo revolucionario». El filósofo existencialista Marcuse⁵ reconoce que este movimiento era el más importante y radical de los que existían entonces. Son años en los que el número de mujeres en la universidad y en los diversos trabajos aumenta con-

5. Herbert Marcuse, "Marxismus und Feminismus", *Jahrbuch Politik* 6, Berlín, 1974.

siderablemente. Se vive el auge del movimiento contestatario radical en pro de los derechos civiles de las y los de color en Estados Unidos, las revueltas estudiantiles y el mayo francés de 1968, aunado a la cultura hippie. En este contexto se aboga por una «nueva ética» que rompa con la sociedad, con la familia convencional y que «libere» a la mujer de las «cadenas de la naturaleza», tal y como lo formulaba Simone de Beauvoir⁶. Su libro *El segundo sexo* influyó sobre todo en los Estados Unidos: su tesis es que la mujer es siempre «la otra»; no «nace», se «hace» («No naces feminista, te haces feminista» es la frase que llegó a acuñar y convertir en eslogan); la mujer como «está reducida al mundo de lo corporal», o al menos eso se entiende, debe librarse precisamente de su cuerpo. Muchas ven en este desprecio a la propia realidad corporal un reflejo de la misoginia de su compañero, el existencialista J. P. Sartre.

¿Qué estaba cambiando? «Has-

6. En 1949 aparece su libro *El segundo sexo*. Veinte años más tarde la escritora revisó sus propias tesis en *La mujer rota*. La americana Betty Friedan escribió en 1963 un best seller, *La ilusión femenina*, en el que exigía la liberación del aborto como puerta de liberación personal.

ta ahora las revoluciones se habían dirigido solo contra instituciones humanas: la Revolución Francesa de 1789 abolió la sociedad de clases; la Revolución Bolchevique de 1917, los medios de producción privados. Ahora se pretenden eliminar las consecuencias de la sexualidad bipolar de la persona».⁷ Para muchos pensadores —el filósofo Julián Marías⁸ y el psiquiatra Aquilino Polaino, entre otros—, este es el hecho fundamental que nos ayuda a comprender nuestra época, el cambio cultural del fin del siglo xx, un hito más importante que el viaje a la Luna o la energía atómica. Lo que se denomina ya el «desmantelamiento de la sexualidad»; se abre la puerta a otro fenómeno decisivo para el curso y el destino de la humanidad: la fecundación in vitro.

Los resultados de esta etapa tienen luces y sombras. Una muestra de ello es que a partir de 1975 se percibe ya un cierto cansancio. Las mujeres no están tan satisfechas con los resultados de la segunda fase del feminismo —que reivindicaba sobre todo la liberación sexual— como con

7. Jutta Burggraf, "En busca de una nueva relación entre hombre y mujer", Folleto nro. 495, 1989.

8. Julián Marías, *La mujer en el siglo xx*, Alianza Editorial, Madrid, 1981.

los de la primera —voto, enseñanza e independencia económica—. Precisamente ese año, en la Conferencia Mundial de la Mujer organizada por la ONU, y también en conferencias mundiales feministas, empiezan a postular y a celebrar más la diferencia y la complementariedad que la igualdad o la equidad radical. Hay una revalorización de la maternidad y la familia. Es el neofeminismo.

Elisabeth Badinter, por ejemplo —aunque participa de la postura de Beauvoir sobre la maternidad y el aborto—, llega a afirmar: «Para asemejarse a los varones, las mujeres se han visto obligadas a negar su esencia femenina y a ser un pálido calco de sus amos. Perdiendo su identidad, viven en la peor de las alienaciones y procuran, sin saberlo, la última victoria al imperialismo masculino».⁹

Otras feministas famosas inician una etapa revisionista. Así, Betty Friedan, autora de *La mística de la feminidad*¹⁰, escribe en la edad madura otra obra, *La Fuente de la edad*¹¹, en la que denuncia la mística feminista como dogmática y

9. E. Badinter, *La identidad masculina*, Alianza Editorial, Madrid, 1993.

10. Betty Friedan, *La mística de la feminidad*, Editorial Júcar, Gijón, 1974.

11. Betty Friedan, *La Fuente de la edad*, Planeta, Barcelona, 1994.

reivindica el derecho de la mujer a trascender el modelo masculino de éxito tradicional —profesional y público— y a redescubrir las satisfacciones de la intimidad de la familia.

Asimismo, Germaine Greer se enfrentó en 1984 a la mentalidad antinatalista occidental, tan contraria a los deseos de las mujeres. Su libro *Sexo y destino*¹² tuvo una amplia repercusión en este sentido. Para ella, la mujer debe evitar no solo ser absorbida por la sociedad mercantil, sino que debe procurar que el hombre entre en la esfera privada. En definitiva, y según palabras de Jean Elshtain¹³, se trata de acabar con la tendencia moderna de esquematizar el mundo llenándolo de disyuntivas, como por ejemplo la de familia o trabajo. Todas las mujeres y todos los hombres debemos ser conscientes de que el servicio, el cuidado que se desarrolla en el ámbito doméstico, es asunto también del hombre, a no ser que quiera terminar absorbido por dos únicas preocupaciones: el poder y la competencia.

Escritoras como Virginia Held¹⁴

12. Germaine Greer, *Sexo y destino*, Plaza & Janés, Barcelona, 1985.

13. Elshtain, *Public Man, Private Woman*, Princeton University Press, 1981.

14. Jean Virginia Held, "Maternidad frente a contrato", *Atlántada*, nro. 13, 1993.

defienden que las relaciones existentes en el hogar y desarrolladas en la maternidad puedan llegar a ser un modelo de relaciones sociales mejor que el contrato o el mercado.

Por fin, puede hablarse de una antropología que redescubre la *riqueza de la alteridad*. No hay duda entre sexos ni triunfo basado en la identidad entre ambos. Existen dos modos diferentes y complementarios de ser persona: mujer y hombre. El sexo —a pesar de lo que se insiste en afirmar— no es solo cultural o biográfico, aunque también, la identidad biológica es importante, si no queremos echar por la borda todo lo obtenido hasta ahora. Si pretendemos un nuevo orden entre mujer y hombre y sobre sus respectivos papeles en el mundo, no podemos ignorar la especificidad de la mujer: la maternidad —si ella lo elige— «goza del pleno derecho a elegir» y su modo de ver el mundo y organizar la vida, complementaria a la del hombre: «En el feminismo igualitario, el motor principal del cambio era el legislador, que modificaba las leyes y permitía la igualdad con los hombres por medio de una legislación uniforme. En el feminismo de la diferencia, el centro de argumentación es la maternidad; es preciso proteger a las mujeres y reconocer su aporta-

ción familiar y social, y en esta tarea el legislador y los políticos también tendrán un papel importante»¹⁵.

Mujer y hombre. Complementariedad personal.

Desde finales del siglo XIX y sobre todo en el siglo XX, la filosofía y la psiquiatría (Feuerbach, Freud, Jung) intuyeron la importancia que la condición sexuada tiene en la comprensión de la persona. La personalidad nada es sin la diferencia sexual. No existe la persona neutra, de tal forma que la persona humana es constitutivamente masculina o femenina. Sin embargo, la polarización excesiva en sus aspectos físicos poluciona y desvirtúa la sana relación entre una mujer y un hombre, extendiendo su influjo al resto de la sociedad. El ser humano es un ser personal, cuya característica fundamental es la racionalidad y la posesión de su decisión: la libertad. A la vez necesita amar y ser amado. No hay «yo» sin un «tú».

15. L. Polo, "La coexistencia del hombre", *Actas xxv. Reuniones filosóficas de la Facultad de Filosofía de la Universidad de Navarra*, Pamplona, 1991.

«Una persona única sería una desgracia absoluta»¹⁶, porque la mujer y el hombre son capaces de darse y el don requiere destinatario. Sin correspondencia, el amor no existe. La condición racional, sexuada y capaz de amar de la mujer y el hombre les permite ser «constructor de hogar»¹⁷.

La mujer y el hombre como personas, en el orden del ser, son iguales. Desde el punto de vista genético, la diferencia entre la mujer y el hombre se limita a un tres por ciento, un porcentaje pequeño, pero que se halla presente en todas las células de nuestro cuerpo. La consecuencia está clara: somos más iguales que diferentes y a la vez somos iguales y diferentes en todo. Ser mujer o ser hombre supone un modo diferente de ver, entender, evaluar, y, por lo tanto, de actuar en el mundo. En definitiva, nuestra biología marca también unas diferencias claras en la psicología femenina y masculina, que son la base de la complementariedad.

Solo si tenemos clara la igualdad

16. Cecilia Royals (presidenta del National Institute for Womanhood —NIW—, EEUU), CD-ROM *Familia y Profesión, un desafío cotidiano*, IESE Publishing, 2002.

17. J. Ballesteros, *Postmodernidad, decadencia o resistencia*, Tecnos, Valencia, 1989.

en la diferencia, seremos capaces de ver el mundo con la verdadera visión global, la de ambos: mujer y hombre; y por tanto de definir roles familiares, reparto de tareas, diseño del mundo laboral y aceptación de los cambios sociales que esto supone, así como una nueva lectura de la historia, del arte, de la psicología y de las demás ciencias humanas a la luz de la diferencia. Paradójicamente, solo así podremos derribar discriminaciones «masculinas» demasiado tiempo arraigadas en nuestros modos de hacer y de pensar.

Hay pruebas, como es sabido, de que los hemisferios del cerebro humano están especializados: hablan diferentes lenguajes verbales y visuales-especiales. Se distinguen incluso dos tipos de pensamiento: femenino (sintético, intuitivo y cualitativo) y un masculino (analítico, racional y cuantitativo).

Conviene dejar claro que las virtudes, los hábitos positivos, ni son femeninos ni masculinos, son personales. Cada ser humano los conquista y los desarrolla.

Sin embargo, filósofos y psicólogos han insistido en destacar «la mayor capacidad para» o «la inclinación a» determinados valores de la complementariedad. Así, al hablar del binomio mujer-hombre, algunos

autores contraponen algunos términos: exactitud-analogía, superficial-profundo, análisis-síntesis, discurso-intuición, competencia-cooperación, crecimiento-conservación, productivo-reproductivo. Sin embargo, a pesar de contraponer los anteriores términos, el ser humano requiere de todos ellos, lo cual es una invitación al aprendizaje, al intercambio y al mutuo enriquecimiento. Por lo que la riqueza de la alteridad permite que la mujer asuma nuevos roles que estén en armonía con su dignidad: que esté presente en el mundo del trabajo y de la organización social, que tenga acceso de responsabilidad en la política, la cultura y la economía, etc.

La familia hoy

Para completar este breve resumen histórico, es preciso recordar que la familia ha pasado por distintas etapas cronológicas e históricas. De un modelo inicial patriarcal, en el que la importancia del clan determinaba de algún modo la estructura social y económica de la sociedad, pasamos más tarde a un modelo nuclear, formado por padre, madre e hijos.

En la actualidad prima, en la mayoría de las ocasiones, la pareja y

se da de modo paralelo un descenso de la natalidad y un aumento de matrimonios y de parejas sin hijos, además de familias monoparentales. Dentro de la familia, la relación del padre y de la madre ya no está marcado por los roles establecidos tradicionalmente (ella se ocupa del «cuidado», él de procurar los medios para la subsistencia). En esta nueva realidad, la familia se ve más como unidad de consumo, o sociedad mercantil. Y es que al parecer los hijos como uno de los fines primordiales, consecuencia natural de la unidad familiar, desaparece también el bien social que había que proteger: el menor.

Desde los principios básicos de los derechos de las mujeres, el hecho de que muchas mujeres se hayan incorporado masivamente al mercado laboral no quiere decir que todas ellas deban o deseen hacerlo. Se trata, pues, de generar grados de flexibilidad en las estructuras sociales para que estas se adapten a la familia y a sus necesidades en cada momento, y no al revés. Cronológicamente, podemos distinguir cuatro modelos de organización familiar:

a. M 1. es el modelo propio de la sociedad rural. El más primitivo y aún vigente en al-

gunas zonas del planeta. La mujer trabaja dentro y fuera de la casa.

- b. M 2. es el modelo tradicional de división de roles. Él trabaja fuera y ella se ocupa del cuidado del hogar. Fue el más frecuente en las clases medias durante los primeros tercios del siglo xx.
- c. M 3. ambos salen a trabajar y ella hace «doble jornada»; es decir, además asume las responsabilidades de la casa.
- d. M 4. ambos trabajan fuera del hogar y en las responsabilidades educativas. Este último modelo es el que parecen promover algunos gobiernos en la actualidad.

Pero cabe hablar de un quinto modelo, el M 5, hacia el que deberíamos llegar, en el que cada familia opta por distintas alternativas en distintos momentos de su ciclo vital, según sus necesidades, perfil y preferencias. Se trata, pues, de favorecer el marco de la *libertad de elección*.

La legislación y algunas medidas tomadas parecen más enfocadas a fomentar la salida de las madres al mercado laboral que a incrementar un verdadero apoyo a la familia que permita elegir con libertad entre

quedarse en casa o bien compatibilizar el cuidado del hogar con otro trabajo externo.

La tabla 1 (ver anexo) resume las características de tres etapas históricas con respecto a la organización del trabajo, su retribución, la relación entre sexos y el equilibrio entre trabajo y familia. Se puede apreciar que las fronteras entre ambos ámbitos —trabajo y familia— son cada vez más difusas. Se produce un aparente conflicto entre roles.

¿Pierde el hombre su masculinidad por compartir el mundo laboral con las mujeres? ¿Reduce ella su femineidad por no ser la responsable en exclusiva de la educación y la organización interna del hogar? La respuesta, sobre todo en los años setenta, se resumía en una frase: «Somos iguales, los roles no existen». Ahora, las nuevas generaciones, hijos e hijas de aquellas y aquellos, ven las cosas de otro modo. Piden las garantías suficientes para que se dé la diversidad y quieren equidad (dar a cada uno lo suyo) por encima de una igualdad cercana al igualitarismo (dar lo mismo a todos sin atender a circunstancias especiales ni a momentos concretos).

Por otra parte, hemos de tener en cuenta que así como existen los derechos de la persona hay también

derechos de la familia. Y este ámbito de privacidad debe contar también con el derecho a la intimidad. Aunque la empresa tome medidas —como veremos más adelante— y el Estado articule leyes y políticas para ella, debe respetarse siempre aquella información específica del empleado y lo que hace referencia a su familia; sin caer en el exhibicionismo del que tantas veces sufre nuestra sociedad, tan imbuida del influjo de cierta prensa «rosa» mal llamada también prensa «del corazón».

Mujeres, trabajo y familia

En muchos países existe una clara discriminación en la selección de personal de las empresas no por razón de sexo, sino por la potencialidad de ser o poder llegar a ser madre. Por ejemplo: en España, el 86% de los casos y ante candidatos con las mismas aptitudes, los seleccionadores prefieren hombres jóvenes. Sin embargo, cuando el puesto requiere madurez y edad, haber sido madre empieza a ser un punto a favor. En este sentido, cabría hablar del derecho a la diferencia como derecho de las mujeres a integrarse en la vida pública y laboral, teniendo en cuenta su maternidad. La política y escritora

Janne H. Matlary propone que «esa diferencia sea la base de una nueva reestructuración de las condiciones de trabajo». Esta postura no es desigualdad en el trato; al final, favorece a toda la colectividad. Pero de poco serviría este cambio si el hombre no descubre y ejerce plenamente su paternidad como complementaria a la maternidad de la mujer.

Es cierto que la relación privilegiada con los hijos puede reducir en ocasiones o temporalmente la implicación profesional de las mujeres; pero en cualquier caso, enriquece su vida relacional y emocional. Puede suponer una desventaja en la conquista de posiciones jerárquicas, pero dota a la existencia de una dimensión de sentido particularmente intensa. De hecho si el ligar preeminente de las mujeres en los roles familiares se mantiene, no es solo en razón de las presiones culturales y las posibles actitudes irresponsables masculinas, sino también en razón de las dimensiones del sentido de poder y de autonomía que acompañan a las funciones maternas.

La renuncia a ser madre ha dado en principio más disponibilidad a las mujeres para asegurar su posición dentro del mundo laboral. Sin embargo, ahora las mujeres no están tan seguras de que este sea el

modo mejor de permanecer en él. Se dan casos de mujeres que retrasan su primer hijo cinco o seis años y cuando quedan embarazadas son despedidas *a priori* «por bajo rendimiento, desinterés por la empresa o escaso compromiso». Esta práctica sigue existiendo *de facto* a pesar de que violenta nuestra ley y tratados internacionales. También es cierto que existen otras empresas, que empiezan a considerar que la vida personal y familiar es importante, que merece políticas que la hagan conciliable con el trabajo y que además puede ser fuente de competencias y equilibrio para el empleado o empleada.

La verdadera ambición femenina de las mujeres del siglo XXI supone contar con las condiciones sociales y laborales para desarrollarse como mujeres en todos los aspectos potenciales de su feminidad.

Ante esta realidad surge con fuerza en los años ochenta el modelo de la igualdad de oportunidades, entendiéndola como *igualdad en la diferencia*. Las mujeres —dicen— no solo deben estar, sino intervenir en las leyes que hacen referencia a ellas mismas y a la situación derivada de su maternidad. Solo desde la complementariedad —igualdad en la diferencia—, mujeres y hombres

pueden afirmar: «Hagamos el mundo, la cultura, la empresa y la familia juntos». Únicamente desde este punto de vista cada uno será capaz de aportar modos específicos de ser y de actuar para enriquecimiento mutuo. Así como cualquier niño necesita del amor y la atención tanto de su padre como de su madre, el mundo del trabajo y la vida social están esperando el «genio» femenino para hacerlo más habitables, para que se acomoden a las necesidades personales en cada etapa de la vida, para que cada persona pueda dar, en cada circunstancia, lo mejor de sí misma. El mundo laboral, a su vez, reclama la presencia de la mujer-madre para estar en función de la persona y la familia, y no al revés.

Ningún sexo está librando una batalla para desplazar al otro en la familia, en el trabajo, en la cultura o en la sociedad. Se trata de sumar, compartir y perfeccionar la vida que, al fin y al cabo, es de los dos. Y siempre bajo el lema de la libertad, pero una libertad responsable que busca la cooperación y se basa en el respeto. Como decía el psiquiatra austriaco Víctor Frankl, «junto a la Estatua de la Libertad habría que erigir un monumento en homenaje a la responsabilidad». Y no le falta razón.

Cada mujer y hombre, además

de serlo, tienen una biografía, unas metas y unas aptitudes. Ningún poder institucional puede marcar el signo de esta revolución silenciosa, tan solo deben tener la sensibilidad suficiente para saber lo que está pasando y favorecer un marco social y legal que facilite nuevas formas de organización laboral y social que contemplen a la familia como un núcleo esencial, protegible dentro de la sociedad, pero a la vez dinámico y participativo. No es válido, pues, hablar de un espacio social femenino, porque en todas las esferas —familiar, laboral y política— puede y debe estar la mujer. Ella es quien tiene que ir definiendo con sus actuaciones lo que significa el feminismo hoy, dando muestras de su voluntad, de su deseo, de su verdadera ambición.

Poco a poco se abre paso un nuevo *feminismo integrador*. Es el feminismo de la complementariedad, de la cooperación con el hombre en todos los ámbitos de la vida —familia, cultura, empresa y sociedad—, que requiere una masa crítica de mujeres capaces y aptas para ello, en puestos clave, básicamente en centros de decisión (legislativos, laborales, políticos, empresariales) y una especial sensibilidad del hombre para entender esta realidad y apoyar estos cambios. Dos ideas claves cierran el

abordaje de esta temática: las mujeres estamos ya en el mundo laboral, no nos vamos a ir de ahí; y la familia es de los dos: hombres y mujeres, padre y madre. En palabras de la antropóloga Blanca Castilla, el reto es tan ambicioso como «crear una sociedad con madre y una familia con padre». Como nota esperanzadora, hay que señalar que lo que algunos llaman la fiebre de la familia está contagiando también a los padres. Según sondeo realizado por Radcliffe Public Policy Center, más del 80% de los hombres entre 21 y 39 años quisiera un puesto de trabajo abierto a los hijos.

En Estados Unidos algunos ya han dado el «campanazo». Danny O'Neil dimitió como consejero delegado de Britanic para convertirse en consultor a tiempo parcial de la firma. La razón fue que prefería tener más tiempo para jugar al fútbol con sus trillizos de doce años. Al principio nadie lo alabó; ahora es un héroe nacional.

Sin embargo, y aunque tomar decisiones a nivel personal es importante, muchas veces será difícil tomarlas si no están respaldadas por las políticas públicas de apoyo a la familia.

Según el artículo 16: 3 la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad. Por lo que en la

Carta de Derechos de la Unión Europea, establece que «la principal prioridad en política familiar es la puesta en marcha de medidas que permitan conciliar la vida familiar y la profesional».

Después de la Revolución Industrial, la estructura económica y social sufre cambios importantes. Por una parte, aparece un nuevo modelo de empresa, más productiva y competitiva; por otro, la sociedad se configura en torno a los individuos, entendidos como votantes (plano político) y productores (plano económico). La sociedad deja de estar centrada en torno a la unidad familiar, que pasa a ser subsidiaria de los derechos del individuo. Desde entonces, la fuerza «oficial» de la familia en la sociedad ha ido disminuyendo a favor de otras agrupaciones o entidades civiles, económicas o culturales.

A pesar de todo, en el plano individual, la familia ha seguido existiendo, vigorosa y rotunda, como referente insustituible para las personas, a pesar de que en los últimos tres decenios ha sufrido ataques basados en la preeminencia de la independencia, la libertad y la realización personal frente a vínculos estables.

En la familia, cada uno es querido por lo que es y no por lo que tiene o logra. Además al tener como razón

de ser y destino el amor, se constituye como la mejor escuela de valores para la vida y también de competencias personales y profesionales para el mundo laboral. Solo ocurre lo contrario cuando aparece el miedo en todas sus vertientes: miedo al otro —a fallarle o a que me falle—, miedo a tener hijos, miedo a educar de una determinada manera, etc.

Por ello, tanto la empresa como el Estado deberían cambiar el curso de su razonamiento económico. En lugar de pensar a corto plazo lo que cuesta la familia en ayudas directas e indirectas, en políticas familiarmente responsables y en nuevas modalidades de contratos, deberían *pensar a largo plazo*: lo que cuesta la no-familia a la vista de que la pirámide de población se ha invertido, disminuyendo considerablemente la población activa.

La no-familia, además de antieconómica, produce un vacío educativo que deriva en mayor delincuencia y más problemas psicológicos en la sociedad, de los que debe hacerse cargo el Estado mediante sus gastos sociales. Sin capital social —generado primariamente en la familia—, no hay verdadera riqueza. Así lo ve Francis Fukuyama, autor de *The Great Disruption*. Para este pensador, el avance del individualismo ha cre-

cido al mismo tiempo que una sociedad basada en las reglas o leyes formales frente a la familia como foco de convivencia con leyes informales pero firmes. El orden planificado parece vencer al orden espontáneo y el Estado se ve obligado a legislar hasta los más mínimos detalles. La revolución tecnológica ha permitido a la mujer incorporarse a la vida laboral de un modo masivo. Ahora todos quieren apostar por la familia, pero esta, para cumplir su misión sin tener que obligar a los progenitores a realizar mil heroicidades diarias, necesita mejores condiciones políticas, económicas y sociales. Hoy más que nunca, empresa, familia y sociedad constituyen un triángulo en constante evolución cuyo centro es la persona, que se va formando o deformando como tal a través de esos tres ámbitos. Para que se humanicen los miembros de la familia, el trabajo necesita una redefinición que lo permita.

En estos últimos cincuenta años la tendencia ha sido considerar cada vez más la profesión como señal de identidad personal, de tal modo que ha llegado a ser un absoluto, una prioridad, un valor excluyente. Algunos llegan a decir que si no trabajamos no somos ciudadanos. En el caso de la mujer la situación es

más extrema: el trabajo doméstico queda en un segundo plano y si no trabaja fuera de casa no será capaz de demostrar toda su valía ante la sociedad. Todo ello es consecuencia de una visión miope de la realidad doméstica a la que no se concede valor porque no se paga. Como decía Machado, «todo necio confunde valor con precio».

El concepto de éxito personal también se ve afectado por esta visión. El creciente avance de la sociedad de consumo ha propiciado la asfixia de otros aspectos que expresan y realizan el espíritu humano, pero que no son remunerados. Es el caso del trabajo del ama de casa, de la labor de apoyo insustituible de los abuelos y las abuelas en las familias o el papel afectivamente integrador de los enfermos, así como de todas las actividades altruistas que realizamos en beneficio de otros.

Nuevos tiempos, las cosas han cambiado

En cuanto a políticas a favor de la familia hay algunos países europeos que han logrado avances, por ejemplo, Finlandia, país pionero en participación pública de la mujer en la vida política, ofrece muy buenas

condiciones para el ejercicio de la maternidad: el 68% de las mujeres se toman la baja maternal estipulada por la ley de once meses y durante ese tiempo perciben hasta el 75% de su salario. En Francia la reforma de abril de 2003 es conocida ya como «el sueldo por ser madre». Se trata de una prima de 800 euros que cobrarán las embarazadas poco antes del parto, cantidad que se suma a los 160 euros mensuales percibidos a partir del quinto mes de embarazo y a los complementos y ayudas para los progenitores que dejen de trabajar para cuidar a sus hijos.

A lo largo de las tres últimas décadas se ha producido uno de los cambios sociodemográficos más importantes en el mundo laboral de la era posindustrial. Por primera vez las mujeres han entrado en el mercado de trabajo de forma masiva. Ante esa realidad, al Estado le corresponde arbitrar las medidas que aseguren el crecimiento, la formación y el bienestar de los ciudadanos.

Como certeramente resume el profesor Lecaillon, de la Universidad Panteón-Assas, Paris II, «tener hoy una familia supone un auténtico desafío. Los padres y madres son auténticos 'emprendedores': deciden tener hijos y los educan aportando riquezas a la sociedad, muchas veces a

pesar de las escasas ayudas. Por ello, 'las sociedades modernas deberían establecer un contrato social para la familia de las mismas dimensiones que la contribución familiar al sistema económico [...] Una pequeña revolución consistiría en que los sistemas de pensiones se conviertan en dividendos de paternidad. Por ejemplo, obligar a que los hijos paguen los impuestos que conforman el sistema nacional de pensiones para que luego se convierta en planes de pensiones para los padres'».

Las políticas públicas de los Estados deben conciliar la vida familiar y laboral, asegurando un marco de libertad favorable a que cada familia diseñe su modo de vida en función de las capacidades, las necesidades y las expectativas de cada uno de sus miembros y miembros, así como las necesidades de la prole.

En junio de 2001, durante la xxvii sesión de la Conferencia de Ministros Europeos Encargados de Asuntos Familiares, se examinaron las distintas políticas y mecanismos existentes en los Estados miembros del Consejo de Europa relativos a los y las trabajadoras con responsabilidades familiares. Del estudio comparado de los informes enviados por los Estados miembros se desprende que sus políticas y mecanis-

mos nacionales tiene por principales objetivos:

1. Flexibilizar los horarios de trabajo.
2. Ayudar a familias con hijos menores.
3. Ayudar a familias con personas dependientes, ya sea por incapacidades físicas o mentales, tercera edad o necesidades de la primera infancia.
4. Hacer un reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre el hombre y la mujer.

En esta misma línea, un grupo de expertos del Congreso de Europa está desarrollando actualmente programas tendentes a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En octubre de 2001, la promoción de la igualdad fue consagrada como principio rector para la realización de todo programa de empleo a nivel local. En función de este principio, las mujeres —y en particular las que asumen responsabilidades familiares— tienen derecho a beneficiarse de una formación o de programas de ayuda que respondan a su situación, como por ejemplo guarderías de día que presten servicios de calidad a un

precio razonable. Además, se promueven modelos flexibles de horarios de trabajo (trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, etc), que deben ofrecerse en igualdad de condiciones a todo trabajador o trabajadora con responsabilidades familiares. Llegados a este punto, podemos hablar de cuatro niveles de iniciativas:

a) Legislación en torno a la maternidad/paternidad y sobre medidas concretas de conciliación.

Países como Alemania, Irlanda, Portugal y Suecia establecen como mínimo catorce semanas para poder ocuparse de los cuidados previos y posteriores del parto. En España la duración es de dieciséis semanas, período mayor establecido por la directiva europea, aunque por debajo de las veinticuatro semanas de Dinamarca, las veintidós de Italia o los once meses de Finlandia.

En algunos países, la mujer puede recibir la remuneración íntegra por la totalidad del período o por una parte de este. En otros, dicha remuneración puede corresponder a un porcentaje de su salario. La baja puede ser obligatoria o facultativa, en el sentido de que, en algunos países, solo una parte del período de baja por maternidad tiene carácter obligatorio (por ejemplo, en Croacia la mujer tiene derecho a una baja

de 45 días antes de la fecha prevista para el parto, que se extiende hasta un año después del nacimiento de su hijo. Sin embargo, como mínimo, toda mujer debe tener un descanso de veintiocho días antes del parto y seis meses después de este. En Dinamarca, la mujer tiene la obligación de tomar una baja de dos semanas después del parto. En Italia, la ley prevé una baja de cinco meses, que en algunas circunstancias puede extenderse al padre). Se permite así a las madres optar entre un período de tiempo más corto (que será remunerado íntegramente) o uno más largo con menor remuneración (En Noruega, la baja puede ser de un año y remunerada al 80% del salario, o de 42 semanas y remunerada al 100%. Este país tiene la tasa de natalidad más alta de Europa junto con Irlanda (1.9 hijos por mujer), además de una participación femenina en la vida laboral de las más altas del mundo (67%).

La mujer trabajadora con cargas familiares es la destinataria en muchos países de ayudas (bajas laborales, etc.), *porque se entiende que es ella quien tiene obligación de ocuparse de su casa*. Dicho de otro modo, se cree que los deberes relacionados con los y las hijas son tarea exclusiva de las mujeres, lo cual es sencillamente fal-

so, pues los hijos e hijas de padres trabajadores necesitan ver tanto a su madre como a su padre. (Por iniciativa del Gobierno finlandés, ha sido lanzada una campaña de promoción del rol paterno, en la que la piedra angular es de los derechos del niño a criarse junto a sus dos padres. Así mismo, en Chipre existe un programa oficial tendente a obtener una mayor participación de los hombres en la vida familiar y en las relaciones con sus hijos e hijas).

Así, en el ámbito legislativo se va buscando establecer reglas idénticas para el padre y para la madre con el fin de que puedan beneficiarse ambos de la baja por educación para hacerse cargo de los hijos durante su infancia. (En la República Checa, se ha enmendado el Código de Trabajo con miras a procurar una igualdad entre el hombre y la mujer con respecto a sus obligaciones familiares). De hecho, en algunos países, como Dinamarca, los poderes públicos incluyen este campo dentro del programa general de promoción de la igualdad de sexo y, como ya se ha dicho, se van extendiendo las medidas de tipo económico, especialmente la baja por paternidad que permite a los padres participar realmente en la crianza de sus hijos, tal es el caso de Noruega, Alemania, Francia, entre

otros. Incluso hay países que sancionan la no utilización de la baja de paternidad por entender que perjudica a los intereses de la madre (en Noruega, la baja de paternidad es utilizada de ocho de diez casos).

- *El permiso de paternidad* es un derecho específico e intransferible del padre, al margen de la posibilidad de la utilización conjunta del permiso parental. Suecia ha sido pionera en este campo, pues concede diez días parcialmente reenumerado tras el parto 30 días adicionales (no transferibles a la mujer).
- *Excedencias para el cuidado de hijas e hijos*: la baja por educación o cuidado de los hijos e hijas existe en bastantes países europeos (Bélgica, Croacia, Chipre, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Noruega, Eslovaquia y el Reino Unido reconocen este tipo de baja, cuyas modalidades son más bien generosas en países como Finlandia, Alemania o Eslovaquia) y permite que el trabajador, hombre o mujer, padre o madre de hijos menores, interrumpa su actividad laboral con el fin

de acompañarlos en sus primeros años. Algunos países igual admiten una baja por adopción.

Estos permisos varían de un país a otro: tres meses pagados en Bélgica, el mismo tiempo en Grecia e Irlanda pero sin pagar, seis meses en Italia y Luxemburgo, período parcial en Holanda y Finlandia, y catorce meses en Suecia. El período que pueden tomarse también es distinto: hasta que el niño o niña tiene tres años en Alemania, España, Francia y Portugal, y como máximo, hasta que tiene ocho años en Dinamarca, Holanda y Suecia.

b) Ayudas directas a la familia y, más en concreto, subvenciones económicas por número de hijos e hijas —a partir del segundo y tercer hijo— independiente del nivel de renta.

Los subsidios familiares existen hoy en día en un gran número de países europeos según fórmulas diversas: subsidio de nacimiento, familiar, de educación, de salud, de maternidad, de ayuda a familias que acogen o adoptan, o con dificultades económicas, o socialmente excluidas, de vivienda, de ayuda al pago de guarderías o de transporte escolar, de ayuda de escolaridad de hijos

de personas desempleadas. Existen también seguros para mantener el nivel de los ingresos durante el período de inactividad.

c) Ayudas indirectas o fiscales; por lo tanto, dependientes del nivel de renta.

Las empresas tienen gastos deducibles... las Familias, en ocasiones, parece que no. Así lo expresa el profesor Gérard-François Dumont, del Instituto de Demografía Política de la Universidad de París: «En primer lugar, para mejorar la situación actual es necesario instaurar una política que realmente permita decidir con libertad. Los y las jóvenes deben tener la oportunidad de fundar una familia con políticas de vivienda que la favorezcan. Por otro lado, las familias han de poder elegir el número de hijos e hijas que desean tener, lo que supone la necesidad de políticas fiscales y sociales que no les sitúen en posición de desventaja. Incluso viendo las cosas desde un punto de vista economista, los hijos e hijas son capital humano y, por tanto, los gastos de los padres en la educación de sus hijos son una inversión de las empresas».

d)Infraestructura para la familia favorecidas por el Estado.

Los servicios de guardería.

Flexibilidad en los horarios de trabajo.

- La reducción a la jornada laboral normal. Algunos países como Chipre, Francia, Noruega, Eslovenia y España tienen este tipo de medidas.
- El trabajo a tiempo parcial o acondicionamiento de horarios.
- El teletrabajo, o posibilidad de trabajar en casa de forma tal que se pueda desarrollar una actividad profesional y al mismo tiempo velar por las tareas del hogar (Alemania, Irlanda, Lituania).
- El derecho a ausentarse por obligaciones familiares (España y Eslovenia gozan de este tipo de subvención).
- El alargamiento transitorio de la jornada laboral: el trabajador prolonga durante un período de tres o seis meses su jornada de trabajo —hasta 48 horas por semana— con el fin de gozar de una reducción de horario en el período siguiente (Grecia).
- Los créditos de tiempo: el trabajador puede interrumpir

momentáneamente su actividad profesional con el fin de dedicar un tiempo determinado a distintas necesidades de orden familiar o personal. Esta interrupción puede darse en cualquier momento y por la duración que estime conveniente el trabajador o trabajadora, por ejemplo, el mecanismo lanzado y financiado por el Gobierno de Bélgica. En Alemania y en Irlanda existen fórmulas similares.

Como ya se ha citado anteriormente, la segunda mitad del siglo xx es el momento de la *incorporación masiva de la mujer al mundo laboral*. Los sociólogos ven en este hecho el acontecimiento más importante de ese período por su repercusión en muchos otros fenómenos derivados o ajenos a él, como los cambios o readaptación de los roles familiares, la incorporación del trabajo de la madre a la dinámica de la vida doméstica y como consecuencia las variaciones en la estructura familiar y en las relaciones de trabajo.

La mujer hoy ha salido de la esfera privada y ya está presente activamente en todas las profesiones. Sin embargo, las dos esferas, la privada y la profesional, siguen man-

teniéndose absolutamente alejadas, como dos tareas incompatibles con graves consecuencias para el modo en que hombres y mujeres conviven y para la estructura de la sociedad en todo el mundo. Hombres y mujeres continúan cuestionándose su identidad personal y su papel en la familia y en la sociedad. El modelo de empresa que la mujer puede ayudar a implantar desde una visión verdaderamente humanista de la realidad es mucho más acorde con lo que exigen los tiempos actuales. Por ello, las empresas e instituciones que quieran seguir siendo competitivas en el nuevo milenio deberían fomentar una cultura basada en los sólidos valores inherentes al concepto femenino del humanismo.

Uno de los principales retos éti-

cos de la globalización, por no decir el primero, es recuperar la armonía entre el mundo de la competitividad/productividad, tradicionalmente masculino, con el mundo de la familia, espacio de cooperación y de solidaridad, identificado con el quehacer femenino. Estos dos mundos, el de la eficacia y el de la fecundidad, no son espacios excluyentes ni exclusivos de uno u otro sexo, sino claramente complementarios.

La ambición femenina consiste precisamente en querer y ser capaz de vivir del trabajo como un valor compartido con otro interés de la vida, fundamentalmente de la familia, si ella lo ha elegido. Pero para ello necesita de políticas precisas y claras por parte del Estado.

Anexo - Tabla 1

	Organización del trabajo	Retribución del trabajo	Implicaciones de la retribución del trabajo	Relaciones entre sexos	Equilibrio trabajo-familia.
Históricamente (antes de la Revolución Industrial).	Unidades independientes o interconectadas que intervienen bienes/servicios.	Por el rendimiento de las unidades de negocio (la propia granja, taller o tienda).	La propia familia es la que distribuye su tiempo y ambos cónyuges equilibran su carga de trabajo.	Subordinación del sexo femenino al masculino — modelo sexista o machista —.	La vida familiar y profesional crea una unidad indiferenciada.
Transición (!)	Unidades interdependientes con un creciente número de conexiones entre sí que empiezan a crear cadenas de valor.	Se premia la productividad — en cualquiera de sus manifestaciones —. Al haber poca dependencia de unas tareas con otras, lo verdaderamente importante son las aportaciones individuales.	-Se mide la productividad por horas de servicio y disponibilidad. -Se asume que la máxima responsabilidad de los maridos es aportar dinero al hogar; por lo tanto, cuando más trabajen, menor cumplan su deber.	Subordinación del sexo femenino al masculino — modelo sexista o machista —. Al final de esta etapa se logra la igualdad formal ante la ley.	Las mujeres, en su mayoría, asumen tareas del hogar, mientras los hombres asumen el tener solo un trabajo, externo al hogar y remunerado.
Desde la Revolución Industrial hasta la segunda mitad del siglo xx.					
Situación actual.	Unidades dependientes: redes de cadenas de valor.	Teórico: -Empowerment -Trabajo en equipo (puesto que se asume que, en la nueva organización del trabajo, lo importante es la interacción y las sinergias del trabajo en equipo). Real: Se siguen premiando las aportaciones familiares.	-Aunque se conocen los beneficios teóricos del trabajo en equipo, se recompensa el éxito individual. -Las horas dedicadas y disponibles para el trabajo se siguen viendo como medida de compromiso con la empresa.	Se empieza la etapa con la igualdad teórica ante la ley, y se evoluciona hacia modelos asimilacionistas: se imponen a las mujeres modelos masculinos. Se está evolucionando hacia la verdadera igualdad de oportunidades: la equidad.	Las mujeres se incorporan progresivamente al mundo laboral. Aparece un nuevo modelo familiar y laboral para hombres y mujeres.

FUENTE: Chinchilla, Las Heras. DPON-2. *El trabajo como constructor de la persona, la familia y la sociedad: mirando al pasado y proyectando hacia el futuro*. IES. Publishing, 2002.

1. Es difícil poder poner fechas a los años de transición entre una y otra situación, puesto que la frontera es difusa y depende de la realidad económica y social de cada país.