

**COMUNICACIÓN PRESENTADA A LA V SESIÓN CIENTÍFICA:  
TRABAJO DOMÉSTICO, TRABAJO A DOMICILIO DEL I CONGRESO  
INTERNACIONAL SOBRE GÉNERO, TRABAJO Y ECONOMÍA  
INFORMAL**

**La doble jornada femenina y sus efectos sobre la salud laboral**

Dra. M<sup>a</sup> Belén Fernández Collados

Universidad de Murcia

[mbelenfc@um.es](mailto:mbelenfc@um.es)

968 36 77 37

**1. LA INVISIBILIDAD DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

El concepto de doble jornada femenina alude a “la experiencia reciente de las mujeres de combinar sistemáticamente el trabajo en el hogar con el trabajo para el mercado” (VEGA, 2001). La doctrina científica se refiere a este fenómeno utilizando también expresiones como “doble presencia” o “trabajo reproductivo” en contraposición con la acepción “trabajo productivo”.

El trabajo doméstico o reproductivo comprende el conjunto de actividades de infraestructura del hogar, atención de cargas reproductoras y organización del funcionamiento del hogar. El ejercicio de tales tareas requiere gran esfuerzo físico y psíquico, pero no es reconocido como un trabajo propiamente dicho. De hecho, en un principio la normativa laboral no consideraba trabajo el realizado dentro del hogar, aún siendo por cuenta ajena y remunerado. La Ley de accidentes de trabajo de 1900 entendía por operario “todo el que ejecuta habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena” y el Reglamento para la aplicación de la Ley de 1900 sobre trabajo de mujeres y niños ofrecía también una definición de obrero muy similar a la de la ley de accidentes de trabajo: “se considerarán obreros todos los que ejecutan habitualmente trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena, con remuneración o sin ella”. Así pues, históricamente, las labores domésticas no se consideraban trabajo por el hecho de desarrollarse dentro del hogar, representando el carácter domiciliario o extradomiciliario un elemento central para valorar el trabajo, al margen de la existencia o no de un salario (MARTINEZ VEIGA, 1995).

En la actualidad, el trabajo doméstico remunerado se encuadra en un régimen especial, con ciertas peculiaridades sobre el régimen general. Si bien, cuando no es remunerado sigue sin considerarse un “*auténtico trabajo*”, no sólo por hallarse fuera del mercado de valores, sino también por realizarse dentro del ámbito privado y familiar.

La naturalidad con la que se desarrolla la actividad doméstica la excluye de ser considerada trabajo (ROSALES NAVA, 2002), se convierte así en una labor invisible para la sociedad. De hecho, la gran mayoría de las personas que diariamente lo llevan a cabo, no son conscientes de que realizan unas actividades que son imprescindibles para el funcionamiento de la sociedad, y cuando esa conciencia existe, no suele ir acompañada del correspondiente reconocimiento de su importancia económica y social (RODRÍGUEZ CERVANTES et al., 2001).

El hecho de que no se considere un trabajo, la invisibilidad y la falta de valoración social de las tareas domésticas, ocultas por las relaciones personales y el espacio privado conlleva a su vez la depreciación de las personas que diariamente lo llevan a cabo.

Ese trabajo invisible, que no se estima relevante desde el punto de vista de la producción contable y la generación de riqueza al no tener categoría de trabajo, no aparece en las estadísticas laborales, de manera tal que las personas que no participan en el mercado laboral son definidas como no productivas o “inactivas”, cuando lo cierto es que el ejercicio de esas tareas requiere un importante esfuerzo y resulta imprescindible para el desarrollo del Estado. Sin embargo, una amplia variedad de estudios en diversos países se ha ocupado de cuantificar y valorar en términos monetarios la dimensión del trabajo no remunerado, llegando a la conclusión de que el valor de la economía invisible, ocultada por las estadísticas oficiales, representa entre una tercera parte y la mitad del valor del PIB oficial, la mayor parte del cual es producido por mujeres en la esfera privada. Conclusión que coincide con la recogida en el informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Humano (PNUD) del año 1995, uno de los documentos que más ha contribuido a dar a conocer el alcance de la producción no monetarizada y de la aportación de las mujeres a la economía mundial (RODRÍGUEZ y LARRAÑAGA, 2000a).

En España, ha sido el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) el que se ha encargado de cuantificar el trabajo invisible en un estudio sobre la aportación de las mujeres a la sociedad y la economía en Madrid llevado a cabo en el año 2003, en el que se concluye que las mujeres realizan entorno al 80% de todo el trabajo no remunerado, y se estima que si hubiese que pagar por la ejecución de las tareas domésticas costarían una media de 657€ al mes. Con lo que una vez más se certifica que el trabajo doméstico no debe ser considerado como no productivo.

## **2. LA DOBLE JORNADA FEMENINA**

## A) LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL TRABAJO ASALARIADO Y TRABAJO DOMÉSTICO: EL ORIGEN HISTÓRICO DE LA DISCRIMINACIÓN

Desde antiguo se ha considerado que el trabajo doméstico debía ser realizado por las mujeres básicamente por su condición física y biológica. El varón salía a trabajar fuera de casa para asegurar el sustento familiar y la mujer se dedicaba exclusivamente a las tareas del hogar. Sin embargo, la incorporación de la mujer al mercado laboral no la libera de la carga doméstica.

En un primer momento, el trabajo de la mujer fuera del hogar familiar supone un fuerte rechazo por parte de los hombres y de los propios sindicatos, puesto que las mujeres son obligadas a trabajar más horas y por un sueldo inferior, ya que se consideraba que éstas por sus condiciones físicas y psíquicas eran menos productivas y más dadas a la distracción. En consecuencia, desde los sindicatos se promueve la idea del salario único familiar. Con lo que en esa época es imposible pensar que por el hecho de trabajar fuera de casa, la mujer podía ser liberada de la carga que le suponía el trabajo doméstico.

Dos siglos más tarde la situación de la mujer ha cambiado mucho en España, como en el resto de los países de Europa. La igualdad a nivel político, social y cultural es un hecho, si bien, todavía existen factores de discriminación, sobre todo en el ámbito laboral, como pone de manifiesto la propia Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI en adelante).

Las estadísticas muestran que la mujer trabajadora sigue percibiendo un sueldo inferior al del hombre por el mismo trabajo, es más vulnerable al acoso sexual, es más proclive a la precariedad laboral y al desempleo, y además tiene que realizar una doble jornada laboral al trabajar dentro y fuera del hogar.

Del modelo de hogar del “varón sustentador”, que establecía como principio de organización familiar que el hombre ganase dinero y la mujer cuidase de la casa y su familia, paulatinamente se ha ido pasando a un modelo de “familia de dos sueldos”, que ha conllevado la retirada de la mujer de su rol tradicional como responsable con exclusividad de las tareas domésticas, pero sin descárgala de ellas (ARGÜELLES BLANCO, 2004), ya que se observa que la gran mayoría de las mujeres siguen siendo las responsables del trabajo doméstico, lo que demuestra que a pesar de su inserción en el mercado laboral, la distribución de las tareas domésticas no ha sufrido cambios equivalentes dentro del hogar.

De las cifras aportadas por el Instituto Nacional de Estadística en la encuesta de empleo del tiempo en 2002-2003<sup>1</sup> puede concluirse que

---

<sup>1</sup> Nótese que pese a encontrarnos en febrero de 2008 el Instituto Nacional de Estadística no dispone de datos más actualizados.

son mayoritariamente las mujeres, con independencia de que trabajen o no en el mercado laboral, las que llevan a cabo las tareas domésticas.

TABLA 1 Distribución de **actividades** en un día promedio por sexo

<b>Actividades</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Ambos sexos</b>
Cuidados personales	11h 24'	11h 21'	11 h 22'
Trabajo	8h 22'	6h 51'	7h 47'
Estudios	5h 18'	5h 09'	5h 13'
Hogar y familia	2h 08'	4h 45'	3h 39'
Trabajo voluntario y reuniones	1h 59'	1h 46'	1h 49'
Vida social y diversión	1:32'	2h 18'	2h 09'
Deportes y actividades al aire libre	2h 12'	1h 43'	1h 58'
Aficiones y juegos	1h 59'	1h 35'	1h 50'
Medios de comunicación	2h 48'	2h 28'	2h 38'
Trayectos y tiempo no especificado	1h 27'	1h 21'	1h 24'

TABLA 2 Tiempo dedicado al **trabajo doméstico** según tipo de actividad

<b>Actividades</b>	<b>Ambos sexos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Actividades culinarias	1h 34'	0h 49'	1h 57'
Mantenimiento del hogar	1h 11	0h 47'	1h 20'
Confección y cuidado de ropa	1h 14	0h 37'	1h 17'
Jardinería y cuidado de animales	1h 34	1h 55'	1h 09'
Construcción y reparaciones	1h 32	1h 37'	1h 15'
Compras y servicios	1h 04	1h 01'	1h 06'
Gestiones del hogar	0h 48	0h 53'	0h 42'
Cuidado de niños	1h 55	1h 27'	2h 11'
Ayudas a adultos miembros del hogar	1h 32	1h 36'	1h 30'
<b>TOTAL</b>	<b>3h 39'</b>	<b>2h 08'</b>	<b>4h 45'</b>

Esta encuesta concluye que en las actividades relacionadas con el trabajo se observa que el 43% de los varones entrevistados realizan un trabajo remunerado, frente al 25% de las mujeres. Las tareas domésticas y el cuidado de niños y ancianos son tareas eminentemente femeninas, ya que el 93% de las mujeres las realizan, frente al 70% de los varones. Así las actividades culinarias, son efectuadas por el 84% de las mujeres,

mientras que sólo el 44% de los hombres se implica en tales cometidos. Las tareas de mantenimiento del hogar también son desarrolladas principalmente por las mujeres (71% frente 28%). En este caso, la diferencia más importante se establece en la limpieza de la vivienda, que es efectuada por el 63% de las mujeres, casi cuatro veces más que la participación masculina.

Estos datos constatan la doble jornada femenina y el hecho de que para la mayoría de las mujeres, el trabajo doméstico sigue siendo la principal actividad diaria, mientras que el trabajo remunerado ocupa un lugar secundario, subordinado a las actividades domésticas.

La doble presencia se consolida pues como una de las características definitorias de la situación de las mujeres en la sociedad actual y constituye uno de los ejes básicos tanto de la organización familiar actual como del mercado laboral (RODRÍGUEZ y LARRAÑAGA, 2000b).

## **B) CAUSAS QUE MOTIVAN LA DOBLE JORNADA FEMENINA**

No cabe duda que la doble jornada femenina es una cuestión educacional. Vestigio de la discriminación sexual y laboral de la mujer, hunde sus raíces en la cultura machista y en la invisibilidad del trabajo doméstico que históricamente se ha ido transmitiendo de generación en generación por medio de la educación que curiosamente en la mayoría de los casos es tarea femenina.

Las causas que motivan la doble presencia femenina son muy heterogéneas y están ampliamente arraigadas en nuestra cultura. La división sexual del trabajo en el ámbito privado y en el mercado laboral, la educación sexista y la invisibilidad del trabajo doméstico son algunas de las más relevantes.

La igualdad laboral de la mujer no será plena hasta que no se consigan erradicar por completo comportamientos discriminatorios como el acoso sexual en el trabajo y la inferior remuneración por el mismo trabajo, así como la mayor incidencia de la precariedad laboral y desempleo femeninos, y la doble jornada. Factores todos ellos interrelacionados, que fomentan la idea de que la mujer debe de estar en casa atendiendo a su familia y que el salario de la mujer es complementario al del varón.

Así pues, a pesar de los avances hacia la igualdad de la mujer, el cuidado del hogar y de la familia sigue siendo responsabilidad exclusiva de ésta, circunstancia que está íntimamente ligada a su precariedad laboral. La concepción del salario femenino como un sueldo complementario, hace que el trabajo de la mujer esté vinculado con frecuencia a su estado civil y a su ciclo biológico, fomentando la discriminación salarial y la precariedad laboral femenina, todo lo cual coadyuva de alguna manera a perpetuar la doble jornada de la mujer.

Se trata de un círculo vicioso: la mujer tradicionalmente ha sido la que desarrollaba las labores domésticas y una vez incorporada al mercado de trabajo sigue realizándolas, además su situación laboral se caracteriza por su precariedad y en muchos casos se considera simplemente como un sueldo complementario, de manera tal que si la compatibilidad entre la vida familiar y laboral resulta muy complicada, como suele ocurrir sobre todo a raíz del nacimiento o adopción de un hijo, es más frecuente que sea ella la que deba sacrificar su trabajo fuera del hogar y no su pareja, dada la precariedad laboral a la que suele enfrentarse, y si continúa trabajando durante el periodo de crianza debe cargar con una doble jornada laboral, llevando a cabo las tareas domésticas y trabajando en un mercado de trabajo altamente competitivo y caracterizado por la inestabilidad.

No obstante, en líneas generales esta situación no se considera un problema, culturalmente está aceptado el rol de la mujer, sacrificar la carrera profesional no es ningún trauma para algunas mujeres (sobre todo cuando realizan trabajos menos cualificados y más pesados a su vez), y la doble jornada laboral a la que se ven sometidas las que optan por seguir trabajando es asumida de forma natural, en parte por la invisibilidad que caracteriza dichas tareas y a pesar de que como se verá más adelante ello conlleva una serie de riesgos para la salud.

Sin embargo, el que una situación no constituya un problema para algunos miembros de la sociedad no quiere decir que no exista. La situación ideal consiste en la igualdad, una sociedad en la que los individuos puedan elegir en igualdad de oportunidades, de manera tal que si una mujer o un hombre opta por dejar su carrera profesional y dedicarse por completo al trabajo doméstico no lo haga movida/o por unas circunstancias adversas producto de una cultura discriminatoria, sino que se deba a una decisión personal tomada sobre la base de la igualdad de oportunidades.

En cuanto a la doble jornada, la naturalidad con la que es asumida por la inmensa mayoría de las mujeres no obsta a que dadas sus consecuencias para la salud, deba de ser tratada como uno de los problemas más importantes de la mujer actual.

### **C) CONSECUENCIAS DE LA DOBLE PRESENCIA: LOS RIESGOS PARA LA SALUD**

Los estudios cuantitativos parecen confirmar que el trabajo remunerado tiene efectos positivos en la salud mental, debido a que la autoestima y el aumento del ingreso familiar mediante la aportación salarial femenina mejora el nivel de vida. No obstante, paralelamente también se suele señalar que la sobrecarga de trabajo que genera la doble presencia resta mérito a dicha situación.

La doble jornada requiere un sobre esfuerzo, con graves repercusiones sobre su salud como el estrés, agotamiento, cuadros de ansiedad y depresión, ante la impotencia de tener que acudir a los dos espacios, laboral y doméstico, sin ninguna o insuficiente ayuda (GIL PÉREZ, 2003a).

Las mujeres que trabajan dentro y fuera del hogar asumen las cargas físicas y mentales de ambos trabajos sin apenas tiempo para reponerse, de manera tal que si es mayor el desgaste producido por las cargas de trabajo que el tiempo dedicado al descanso, puede llegar un momento en el que se rompa el equilibrio dando lugar a una serie de problemas de diversa índole como tensión nerviosa, dolor de espalda, fatiga, depresión y estrés, los cuales obedecen muchas veces a la combinación de subcargas psíquicas con cargas fisiológicas. Además, esa doble presencia produce una especie de esquizofrenia en la mujer que padece un conflicto de roles que le genera un sentimiento de culpabilidad, todo lo cual desemboca en estados de estrés y ansiedad. A todo ello debe de sumarse el hecho de la invisibilidad de las tareas domésticas, que a pesar de no tratarse de labores gratas, como no son computadas económicamente no se reputan como un auténtico trabajo, lo que en parte suscita también la frustración de la persona que las realiza sin que se valore.

Las consecuencias para la salud de la mujer que soporta la doble jornada: estados de ansiedad, angustia, desamparo, impotencia, inseguridad e insomnio, constituyen riesgos psicosociales, riesgos no visibles, que no son tenidos en cuenta por la sociedad y que vienen estimándose como un problema individual, no como un problema colectivo, que sería lo correcto, al ser España un estado social y de bienestar. No obstante, la cultura prevencionista aún no está suficientemente arraigada en nuestra sociedad y menos aún cuando se trata de prevenir o reconocer riesgos “invisibles” que por no ser tan evidentes como un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, son despreciados, no sólo por los técnicos de prevención o el personal médico -que achaca las molestias de las trabajadoras al desgaste natural de la mujer al llegar a cierta edad, sin ponerlo en relación con el trabajo- sino también por los propios jueces, que desprecian los daños de origen músculo esquelético a la hora de reconocer una invalidez producida por el trabajo<sup>2</sup> (GIL PÉREZ, 2003b).

### **3. LA DOBLE PRESENCIA COMO RIESGO PARA LA SALUD DE LA MUJER: SOLUCIONES**

---

<sup>2</sup> *Vid.* STSJ del País Vasco de 29 de septiembre de 1998 y de Sevilla de 18 de diciembre de 1998.

Constatado el hecho de que la doble presencia femenina representa un importante riesgo para la salud de la mujer, el siguiente paso es buscar las medidas oportunas para prevenirlo.

Estos riesgos no son propiamente calificables como laborales, por lo que su evaluación y prevención no constituye una obligación del empresario. Al tratarse de un problema de salud es el Gobierno el que debe de dar soluciones. Sin embargo, el hecho de que los mismos se produzcan en la esfera privada y familiar de la trabajadora dificulta la adopción de medidas desde las Instituciones Públicas.

La forma de descargar a la mujer de la doble jornada pasa inevitablemente por el reparto de las tareas del hogar entre todos los miembros de la familia, solución que en principio parece que podría ser adoptada por las mismas familias sin necesidad de que el Gobierno o el poder Legislativo deban de intervenir. No obstante, la realidad demuestra que es necesaria la mediación externa, ya que hasta ahora se ha confiado en el cambio de mentalidad y en las actitudes individuales, sin a penas acudir al campo normativo ni al de las acciones a nivel colectivo, y el resultado ha sido la invisibilidad social del problema, pese a ser evidentes sus perniciosas consecuencias.

Las escasas soluciones aportadas por la vía normativa inciden únicamente en la conciliación de la vida familiar y laboral, es decir, han ido dirigidas exclusivamente a resolver el problema de las cargas reproductoras, olvidando la necesidad de conciliar también “la vida doméstica” con la laboral, es decir, las tareas de infraestructura y organización del funcionamiento del hogar.

A nivel europeo, resulta de gran interés la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar (2000/C 218/02). Si bien, al hallarse desprovista de carácter vinculante, básicamente aporta soluciones abstractas más cercanas a una declaración de principios que a una auténtica contribución concluyente. Además, incide esencialmente en el reparto de las tareas de cuidado de hijos, enfermos y ancianos, y apenas alude de manera genérica a las actividades de mantenimiento y organización del funcionamiento del hogar familiar.

Entre las medidas que atienden a las cargas reproductivas debe destacarse el llamamiento desde el Consejo de Ministros a evaluar la posibilidad de que los respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad con motivo del nacimiento o adopción de un hijo, manteniendo sus derechos en materia laboral, y que deberá disfrutarse simultáneamente al permiso de maternidad de la madre. Dicha medida ha



sido adoptada recientemente en España a través de la LOI, con el objeto de contribuir a la igualdad laboral de hombres y mujeres y al reparto de tareas entre ambos sexos.

En el ámbito nacional, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LC, en adelante), así como los convenios colectivos, han representado, hasta la aprobación de la LOI las únicas fuentes normativas que aún indirectamente atienden a la doble jornada, pero en ellas, como en la propia LOI, no se alude a las tareas domésticas fuera del cuidado de niños, enfermos y ancianos, es decir, fuera de las cargas reproductivas, obviando, como en el caso de la Unión Europea la necesidad de dar una solución no sólo a la “conciliación de la vida familiar”, sino también a la “doméstica”.

Por lo que hace a la conciliación de la vida familiar, tanto la LC, como posteriormente la LOI han reformado el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social, entre otras normas, con el fin de conseguir una mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral por medio de permisos retribuidos, reducciones de jornada, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo y excedencias. Y en la misma línea se posiciona el Plan Integral para la Conciliación de la vida personal y laboral en la Administración, aunque aporta algunas novedades como el establecimiento de una hora límite para la finalización de la jornada laboral. Casi todas las medidas están pues dirigidas a la protección de la maternidad y la paternidad y al cuidado de menores, ancianos y enfermos. Si bien, debe subrayarse con respecto a la maternidad, paternidad y cuidado de menores, que una vez concluida la lactancia, para la que se prevé la reducción de jornada, o los tres primeros años de vida del niño, en los que se puede solicitar una excedencia, se invisibilizan las tareas del cuidado de los niños, cuando éstos, a pesar de ser más autosuficientes siguen precisando unas atenciones muy específicas hasta la adolescencia. Es más, las medidas dispuestas para el cuidado de los ancianos y enfermos también son muy básicas y consisten en la posibilidad de reducir la jornada o de solicitar una excedencia, aunque para estos casos la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (LD, en adelante), puede ser muy efectiva.

Así pues, no se alude en modo alguno a “la conciliación de la vida doméstica”, ya que la invisibilidad del trabajo doméstico es mucho más acuciante en las actividades de mantenimiento del hogar y organización del funcionamiento del hogar, que en el caso de las cargas reproductivas, pues mientras que el mantenimiento y organización del hogar se consideran actividades relativas al ámbito privado y familiar, la maternidad, el cuidado de niños, ancianos y enfermos es de gran

importancia para los Gobiernos, porque de ello depende la demografía estatal. De hecho, se han empezado a tomar medidas al respecto (LC, LOI y LD) una vez constatado el problema que supone la baja natalidad y la necesidad de atender a nuestros mayores dado el aumento de la esperanza de vida.

Sin embargo, el resto de tareas domésticas pese a que contribuyen al desarrollo de la economía del país, son un problema que pertenece al ámbito privado, que no se plantearía en este estudio si no fuera porque la falta de reparto de éstas provoca en la población femenina un grave problema de salud. En consecuencia, se trata de un problema privado que se produce en el ámbito familiar y que a pesar de ello tiene una repercusión pública, tanto por la contribución de esas tareas al desarrollo económico y demográfico del país, como por las consecuencias para la salud de la población femenina y por tanto para el gasto público, por lo que la solución hay que buscarla en el ámbito familiar, aunque se proponga desde las Instituciones Públicas que son las que deben velar por la salud de los ciudadanos.

El vacío normativo con respecto a la conciliación de la vida laboral y doméstica no se debe sólo a la invisibilidad de dichas tareas que parecen quedar al margen de la productividad, a los roles adquiridos educacionalmente..., pues también es cierto que no es nada fácil aportar una solución normativa. Evidentemente una norma coactiva que obligue al reparto de tareas *so pena de ser sancionado* no es viable. Lo más lógico sería acudir, si quiera por proximidad, a las soluciones que se han buscado desde el ámbito laboral para la conciliación de la vida laboral y familiar, regulando permisos retribuidos, excedencias, reducciones de jornada, etc. ¿Cabría esta posibilidad para la conciliación de la vida laboral y doméstica, es decir, para la realización de actividades de mantenimiento y organización del hogar?

A primera vista parece una idea disparatada, ¿es coherente una reducción de jornada para la realización de la compra semanal?, ¿un día de permiso para guardar la ropa de una estación y sacar la de la próxima?, ¿una excedencia por las reformas del hogar?... Desde luego en la actualidad parece algo absurdo, aunque tal vez hace veinticinco años podría parecerlo también la vigente reducción de jornada por motivos familiares, o el permiso por paternidad. Con todo, esta no es la mejor solución porque aunque la normativa disponga claramente que tales permisos o excedencias pueden ser solicitadas tanto por hombres como por mujeres, es evidente que finalmente serían las mujeres las que seguirían sacrificando su vida profesional, contribuyéndose de alguna forma a descargar a la mujer del estrés de compatibilizar las tareas domésticas y el trabajo remunerado, pero condenándole a ser ella la

responsable de esas tareas en exclusiva, perpetuando así la precariedad laboral femenina.

En consecuencia, la solución ideal no son las medidas que tiendan a perpetuar esa doble carga de la mujer y su precariedad laboral, sino el cambio de mentalidad, para establecer un reparto de tareas equitativo, o para que cualquier persona, sea hombre o mujer, pueda decidir libremente, sin condicionantes laborales o educacionales, que prefiere dedicarse en exclusiva a esas tareas.

Desde el punto de vista normativo, la reforma del Código Civil realizada por Ley 15/2005, de 8 de julio, ha añadido a los deberes conyugales que ya establecía el art. 68 CC, el de “compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”, si bien es cierto que esta inclusión del reparto de tareas domésticas va inserta en una reforma que precisamente lo que consigue es debilitar la función de los deberes conyugales al erradicar de nuestro ordenamiento civil la separación y el divorcio casual.

La mejor arma para combatir las consecuencias de los roles adquiridos educacionalmente es la propia educación. Para ello hay que empezar por los más jóvenes, desde los propios hogares y las aulas, pasando incluso por los medios de comunicación, con campañas publicitarias al respecto, como la que se han venido desarrollando desde el Ministerio de Trabajo animando a los jóvenes con frases como “si eres modern@, no seas antigu@”, “diferentes pero iguales”, “hoy libro, no te pongas el mandil”, “voy a repartir educando”, “habilidades domésticas”. Aunque también son precisas campañas dirigidas a personas de edad madura, como la que se ejecutó del 17 de marzo al 20 de abril de 2003 con el lema: “está claro, sabes limpiar ¿Por qué no lo haces en casa?, destinada sobre todo a los varones de entre 30 y 50 años, casados o conviviendo en pareja.

Una vía para llegar a una situación más aceptable ha sido la creación de un órgano *ad hoc* como el Instituto de la Mujer. Este Instituto es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, que se creó por Ley 16/1983, de 24 de octubre, y cuya finalidad es, por un lado, promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y, por otro, la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. El Instituto de la Mujer está presente en cada una de las Comunidades Autónomas, en las que desarrollan un importante papel los distintos planes de igualdad de cada una de las Comunidades Autónomas. Y como organismo del Gobierno central que promueve las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, ha venido elaborando y poniendo en práctica los denominados Planes de

Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOM), con los que se ha pretendido sentar las bases de la lucha contra la desigualdad.

El último de ellos, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), como puede observarse en este esquema, es más ambicioso y completo que sus antecesores, lo que da cuenta del avance lento, pero firme, en la igualdad entre hombres y mujeres.



Este último Plan Estratégico recoge, con acierto, como uno de los ejes la “corresponsabilidad” y entre sus objetivos destaca el impulso de cambios en cuatro ámbitos:

- **El privado/doméstico:** promoviendo el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria.
- **El mercado laboral:** promoviendo el desarrollo de un modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad.
- **Los servicios públicos:** fortaleciendo y desarrollando plenamente, la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.
- **El resto de estructuras sociales:** propiciando un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres.

Las actuaciones para conseguir tales objetivos son:

- Sensibilización y cambio de actitudes: Actuaciones dirigidas a promover, entre la población en general, especialmente en los hombres y las personas jóvenes, un cambio de actitudes favorable a un modelo de convivencia más democrático e igualitario entre uno y otro sexo. En concreto sobre:
  - La necesidad de incorporar la igualdad de oportunidades a las relaciones afectivas y de convivencia doméstica.
  - Información y sensibilización dirigida a los varones para que hagan uso de sus derechos de paternidad, atención y cuidado a personas dependientes.
  - Incorporación del principio de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad entre mujeres y hombres a las actividades de orientación laboral en el ámbito educativo, con el fin de no sesgar por género las expectativas vitales de chicas y chicos.
- Integración de la perspectiva de género como elemento transversal de las políticas generales, con objetivos y acciones específicas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades y el reparto equitativo de responsabilidades entre mujeres y hombres.
  - En los planes gubernamentales de apoyo a las familias, introducir mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las mismas.
  - En las políticas y planes de empleo, incorporar la conciliación y la corresponsabilidad social.
- Difusión y apoyo a modelos de flexibilidad laboral en el marco del empleo de calidad, por medio de:
  - Campañas informativas sobre medidas legislativas a favor de la conciliación.
  - Catálogo de buenas prácticas de corresponsabilidad para la conciliación que favorecen la productividad y competitividad de las empresas.
  - Catálogo de cambios organizativos en las empresas que faciliten la corresponsabilidad para la conciliación, en el marco de planes de igualdad.
  - Estudio sobre sistemas de jornada laboral que exijan menos horas de presencia apoyados en el uso de nuevas tecnologías.
  - Estudiar la necesidad de elaborar una legislación reguladora del teletrabajo que promueva un uso equilibrado por parte de mujeres y hombres.
  - Campañas informativas sobre las medidas de corresponsabilidad para la conciliación del empleo público para convertirlas en referente para el sector privado.

- Apoyo a las normas introducidas sobre permisos y relaciones laborales que facilitan la corresponsabilidad para la conciliación:
  - Análisis, desde la perspectiva de género, de la contratación a tiempo parcial para determinar en qué medida las diferencias de cotización y retribución horarias entre el contrato a tiempo completo y tiempo parcial, están justificadas, con el fin de promover un uso equilibrado de la contratación a tiempo parcial por parte de mujeres y hombres.
  - Apoyo a las medidas sobre permisos y relaciones laborales que faciliten la corresponsabilidad para la conciliación.
  - Fomentar el uso de los permisos de paternidad, vigilando, de manera especial, la posible discriminación que puedan sufrir los padres por acceder a estos permisos.
- Seguimiento del desarrollo del sistema educativo, en el tramo de 0 a 3 años, y evaluación de los efectos de la cobertura de servicios sobre el acceso al empleo y la carrera profesional de las mujeres afectadas.
- Revisión de los criterios de acceso a los servicios públicos de atención y cuidado a las personas, con el objetivo de evitar obstáculos a la búsqueda de empleo e inserción sociolaboral de las mujeres.
- Seguimiento del Desarrollo de la Ley de Dependencia y evaluación de la relación entre la cobertura y tipología de servicios y las oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional de las mujeres.
- Evaluación del impacto de la figura de la cuidadora familiar, incluida en la Ley de Dependencia, sobre la inserción sociolaboral de las mujeres.
- Estudio de fórmulas de flexibilización de los servicios, diversificación de los públicos y apoyo a las iniciativas privadas dirigidas a facilitar servicios flexibles, adaptados a las necesidades de las personas y a situaciones de difícil cobertura.
- La organización del tiempo social incide directamente sobre las posibilidades de organización individual. Se propone incorporar la perspectiva de género a las políticas de planeamiento y gestión de las ciudades y sus infraestructuras (transporte urbano e interurbano, funcionamiento de los servicios públicos, medios de comunicación, horarios comerciales):
  - Promover estudios e iniciativas, en el ámbito urbanístico, que faciliten un diseño de la ciudad más adaptado a las necesidades de compatibilización de los tiempos de mujeres y hombres.
  - Apoyo a iniciativas de uso de las nuevas tecnologías, dirigidas a una mejor gestión del tiempo y acceso a los servicios de

atención y cuidado, incluyendo el apoyo al desarrollo de contenidos de Internet para la vida cotidiana.

- Desarrollo de la oferta de servicios públicos y de relación ciudadanía- Administraciones Públicas a través de Internet (desarrollo de la Administración Pública Digital en el Plan Avanza).
- Desarrollo de métodos de acompañamiento que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral en las actuaciones de los servicios públicos de inserción laboral.
- Realización de estudios del impacto de la fijación de horarios comerciales y de servicios públicos, sobre las oportunidades de conciliación y elaboración de propuestas para una mejor gestión de los tiempos personales.

A la vista del Plan Estratégico y de las últimas reformas normativas, no cabe duda, que desde los Organismos Públicos, y especialmente, desde el Instituto de la Mujer, se están siguiendo los pasos adecuados para combatir la doble jornada femenina y en consecuencia sus efectos perniciosos sobre la salud laboral de las mujeres. No obstante, el camino es largo, y la efectividad de dichas medidas depende de la propia sociedad, de nosotros, de nosotras, y de nuestros comportamientos, en el ámbito privado, familiar o doméstico y en el mercado laboral, donde debemos poner en práctica la corresponsabilidad, aportando nuestro pequeño granito de arena.

## BIBLIOGRAFÍA

- ARGÜELLES BLANCO, A. R. (2004) “La igualdad de oportunidades mediante la conciliación de la vida laboral y familiar” en ARGÜELLES BLANCO, A. R., MARTÍNEZ MORENO, C. y MÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares. Estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- GIL PÉREZ, E. (2003) “Mujer y salud laboral” en RÚIZ PÉREZ, E. (Coord.): *Mujer y Trabajo*, Albacete, Bomarzo.
- MARTÍNEZ VEIGA, U. (1995) *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*, Barcelona, Icaria.
- RODRÍGUEZ CERVANTES, M.; FRIAS ARROYO, I. B.; BARROSO VILLEGAS, R.; RAMÍREZ PÁEZ, J. A. (2001) “Doble jornada de trabajo femenina y efectos negativos de tipo psicológico”, [www.psicologia-online.com/ciopa2001/actividades/19/](http://www.psicologia-online.com/ciopa2001/actividades/19/).
- RODRÍGUEZ y LARRAÑAGA (2000) “El trabajo de las mujeres: claves para entender la desigualdad laboral”, [www.emakunde.es/images/uplodad/teorico2cpdf](http://www.emakunde.es/images/uplodad/teorico2cpdf).

ROSALES NAVA, R. M. (2002) *Trabajo, salud y sexualidad. Las cargas de trabajo laborales y reproductivas en la salud de las mujeres*, Barcelona, Icaria.

VEGA C. (2001) “<<Domesticación>> del trabajo. Trabajos, afectos y vida cotidiana” disponible en [www.sindominio.net/karakola/domesticacion.htm](http://www.sindominio.net/karakola/domesticacion.htm).