

ANÀLISI DE LA DICOTOMIA ESPAI PRIVAT-ESPAI PÚBLIC

NANI HIDALGO VILLARROYA

NIVELL EDUCATIU: 3r i 4t d' ESO

ÀREA: CIÈNCIES SOCIALS

RELACIÓ AMB EL CURRÍCULUM:

- Valorar i respectar la diferència de sexes i la igualtat de drets i oportunitats entre ells.
- Rebutjar els estereotips que suposin discriminació entre homes i dones.
- Analitzar factors de desigualtat social

TEMA: ANDROCENTRISME

TIPUS D'ACTIVITAT: CONSOLIDACIÓ

ORIENTACIONS PER AL PROFESSORAT:

L'espai és una de les variables fonamentals en les disciplines de la nostra àrea. No només a Geografia on és el centre de l'estudi, també a Història, el on és una de les preguntes clau. A Economia, no es poden tractar les activitats econòmiques obviant el marc espacial on es desenvolupen.

La concepció de l'espai i com s'utilitza a cada societat, és una construcció social. Si no som especialistes en Geografia, potser, ens serà més difícil ser conscients d'aquesta característica de l'espai i hi ha el perill de naturalitzar la concepció de l'espai.

Hi ha una correspondència entre l'atribució de l'espai als diferents grups i l'organització social. Acostuma a haver una divisió funcional de l'espai en concordança a l'atribució de rols. L'androcentrisme ha acostumat a segregar l'espai en funció del gènere.

L'espai femení s'associa a l'espai privat i interior i s'identifica amb la llar/treball domèstic/seguretat/calor/afecte/estabilitat... L'espai masculí s'associa a l'espai públic i exterior i s'identifica amb els treballs al mercat laboral/mobilitat/poder polític/aventures...

Aquesta dicotomia s'ha reforçat des de la Revolució Industrial que suposa canvis en l'organització de l'espai. Hi ha un procés de separació entre el lloc de treball remunerat i l'habitatge. Recordem que a les societats preindustrials el nucli familiar era una unitat de producció i reproducció tant al camp com a la ciutat.

Com és habitual, la realitat és molt més complexa que l'esquema d'anàlisi dicotòmic. És per això que cal dedicar una estona a reflexionar sobre les característiques de l'espai on ens movem.

1. Objectius de l'activitat

- Fer conscient l'alumnat de la falsa dicotomia espai públic- espai privat.
- Evidenciar la complexitat de l'organització social lluny de l'empobriment anàlisi acadèmic.
- Fer patent la jerarquizació que comporta la segregació de l'espai en funció del gènere.

- Evidenciar la complexitat del treball domèstic.
- Valorar les condicions del diàleg: ordre, claredat, atenció, intencionalitat

2. Conceptes a treballar

- Androcentrisme: és l'anàlisi social realitzat des del punt de vista masculí. Tot agafant la perspectiva masculina com a referent per a tota la humanitat. Situant les activitats masculines al centre del discurs i considerant l'experiència masculina com la única vàlida i universal i convertint en secundàries les activitats i experiències de les dones.
- Treball domèstic: conjunt d'activitats no remunerades i realitzades per satisfer necessitats pròpies o les de les persones amb les quals convius.

Si voleu ampliar la informació sobre els dos conceptes i les seves aplicacions didàctiques podeu consultar:

HIDALGO, Encarna; JULIANO, Dolores; ROSET, Montserrat i CABA, Àngels (2003) *Repensar la enseñanza de la geografía y la historia. Una mirada desde el género*. Barcelona, Octaedro

3. Material necessari

- Còpies del MATERIAL PER A L'ALUMNAT (1 per cada dos alumnes)

4. Desenvolupament i temporització de l'activitat

- 4.1. Dividir la classe en grups mixtos de 4 o 5 alumnes intentant que hi hagi el mateix nombre de nois que de noies i amb diferents ritmes d'aprenentatge per facilitar el treball cooperatiu. Repartir el material didàctic a 2 alumnes de cada grup (10')
- 4.2. Aclarir el concepte de treball domèstic (5')
- 4.3 Omplir la graella per parelles. Mentrestant el professor o la professora reproduirà la graella a la pissarra per poder fer la posada en comú posterior (10')
- 4.4 Posada en comú dins del grup (10')
- 4.5 Posada en comú en el grup classe (15')
- 4.6 Reflexió sobre la complexitat de l'espai i falsa identificació entre espai privat i treball domèstic i espai públic i món laboral (10')

MATERIAL PER A L'ALUMNAT

| SITUACIÓ/ ACTIVITAT | QUI FA L'ACTIVITAT? | ES FA A CASA? | ÉS PRIVADA O PÚBLICA? | ÉS TREBALL DOMÈSTIC? |
|--|------------------------|---------------|--------------------------|-------------------------|
| Un home està parant la taula per a l'esmorzar de la clientela de casa seva que forma part d'una xarxa de turisme rural | | | | |
| Una dona està venent en un soc* de la zona del Rif * | | | | |
| Una dona amb el seu fill esperant en la consulta de la dentista. | | | | |
| Dos joves, amics prenen café i xerren en una cafeteria | | | | |
| Una dona està asseguda davant de l'ordinador a casa seva on realitza disseny de coixinets* per a una empresa | | | | |
| Una dona és a casa arreglant | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| un pantaló per a la botiga de la cantonada | | | | |
|--|--|--|--|--|

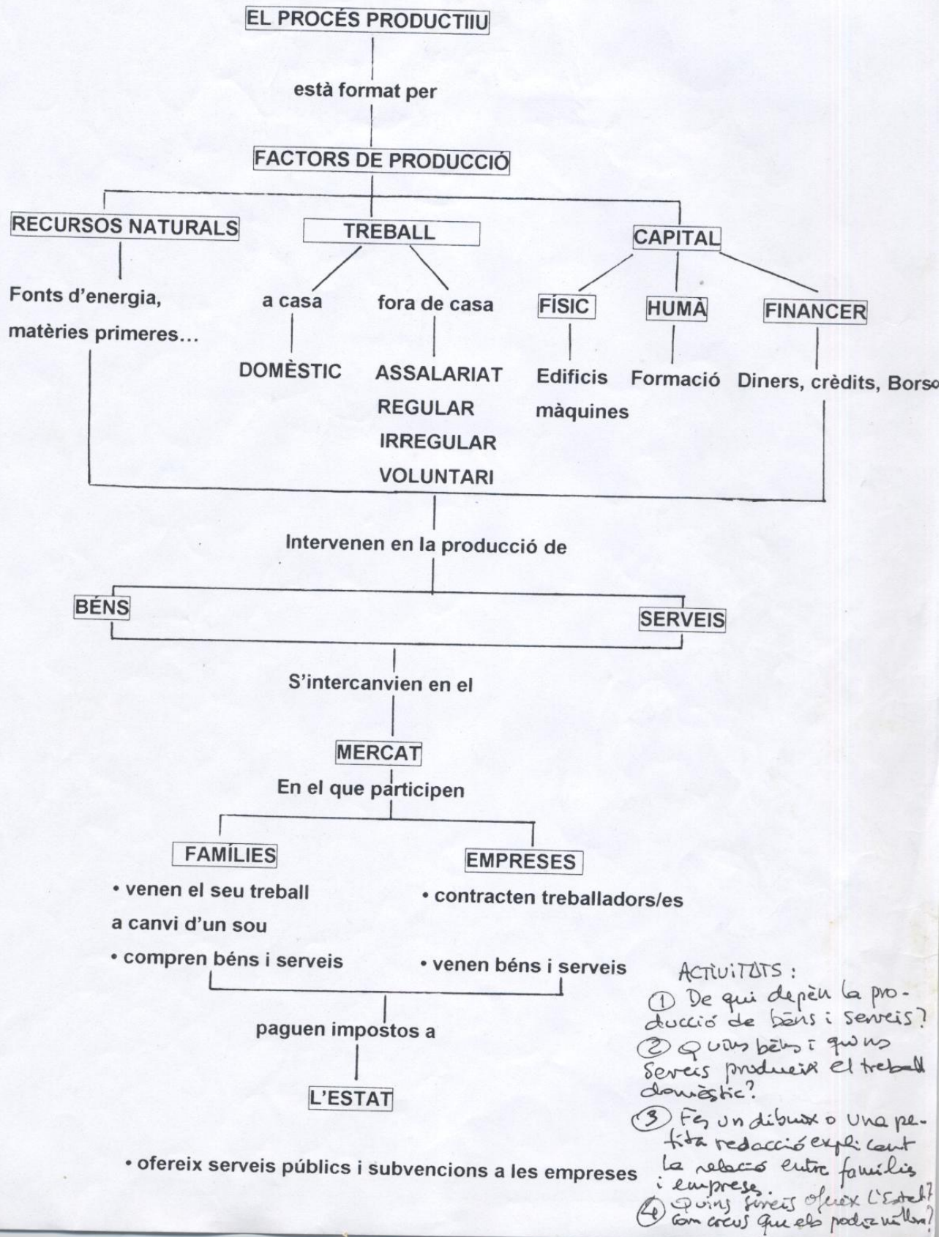
* Soc: mercat tradicional setmanal o diari al carrer als països àrabs.

* Rif: regió muntanyenca del nord del Marroc entre les ciutats de Tetuan i Oujda.

* Coixinet: peça metàl·lica que forma part d'un engranatge.

- 1 Un cop formats els grups i després d'atendre les explicacions del professor o professora, **treballareu per parelles**, ompliu la graella després de reflexionar bé sobre cada cas (10')
- 2 Ara ho **poseu en comú amb la resta del vostre grup**. Si hi ha diferències heu d'argumentar les vostres decisions, ja que heu de fer una sola graella de grup (10')
- 3 A continuació es **posarà en comú amb el grup classe** (15')

COM FUNCIONA L'ECONOMIA?



UNITAT 3

L'ACTIVITAT ECONÒMICA. EL TREBALL

ACTIVITATS DE CLASSE:

- ♣ Llegeix i subratlla les definicions del llibre (pàg. 56): **treball, població activa i població inactiva.**
- ♣ Consulta el mapa conceptual: ***El procés productiu.***
- ♣ Llegeix amb atenció el text següent i respon les qüestions:

La Marta Vila, quan surt de l'Institut, explica a la seva amiga Teresa les activitats de la seva família:

“La meva germana Núria estudia Batxillerat, divendres anirà a un concert amb la seva colla.

La meva mare es dedica a les feines domèstiques. Abans de casar-se era oficinista. La Júlia, la meva germana petita, encara no va a escola. S'ha passat la tarda jugant a pilota.

El meu germà gran, el Pau, ha acabat la carrera i està buscant feina. El meu pare treballa en una empresa de transports.

L'avi Josep treballava en un banc, ara està jubilat i se'n ha anat al Casal d'Avis. L'àvia Mercè era mestra, ara fa voluntàriament cursos de català per a immigrants.”

1. Quines persones de la família de la Marta fan un activitat que es pugui considerar com a treball? Per què?
2. Quines persones no treballen? Per què?
3. Segons la definició de població activa que has subratllat al llibre, quins membres de la família de la Marta es considerarien població activa? Quins serien classificats com a població inactiva?
4. Creus que la definició de població activa és justa? Si creus que no, digues quins aspectes de la definició s'haurien de canviar i per quins motius.

UN SUEÑO IMPOSIBLE

FITXA DE TEBALL

1. Descriu breument les activitats de cada membre de la família a partir del següent quadre:

| | ACTIVITATS DOMÈSTIQUES | ACTIVITATS EXTRA-DOMÈSTIQUES |
|-------|------------------------|------------------------------|
| MARE | | |
| PARE | | |
| FILLA | | |
| FILL | | |

2. Com a conclusió de l'exercici anterior, qui et sembla que treballa més?
3. Assenyala els diferents tipus de treball domèstic que surten en el vídeo.
4. ¿Quines diferències observes entre el treball remunerat de la mare i del pare? ¿I en el treball domèstic?
5. Resumeix breument el contingut del vídeo tot relacionant-lo amb la frase inicial: *Un sueño imposible*.
6. Comenta la última frase del vídeo : ¿*Un sueño imposible*?

ENCUESTA DEL INSTITUTO DE LA MUJER

El absentismo laboral de la mujer: el fin de un mito

JUAN JOSÉ CASTILLO

Analiza el autor del artículo la reciente encuesta que realizó el Instituto de la Mujer para comprobar el grado de absentismo laboral entre hombres y mujeres. El resultado demuestra, pese a la generalizada creencia, que las tasas absentistas de las trabajadoras no son mayores que las de los trabajadores.

En la conformación de la cultura industrial, tierra sobre la que crecen las distintas estrategias organizativas empresariales, nos encontramos con cierta frecuencia con ideas hechas, creencias profundas no demostradas, estereotipos culturales que marcan o justifican actitudes arraigadas que, a fuerza de ser repetidas, acaban tomándose por hechos demostrados.

Las imágenes y estereotipos en torno al absentismo laboral tienen una larga historia. Algunas de ellas, si no fuera por la descarnada repercusión práctica que han tenido y tienen, moverían a guasa y no merecerían más que una sonrisa irónica: desde aquella "vagancia sistemática" literalmente inventada por Frederic Winslow Taylor, hasta la iniciativa de algún ilustre economista español que quiere estimular a los parados desamparándolos, la base científica de esas afirmaciones es nula.

Desde los orígenes mismos de la fábrica como sistema asalariado de producción, se ha venido hablando de absentismo. La cadena de montaje de Ford y su política de altos salarios son dos caras de la misma moneda: origen y paliativo del absentismo laboral provocado por ritmos de producción agotadores.

Pero, además, la propia conceptualización (o si se quiere "operacionalización"), que se entiende por *absentismo*, ha sido continuo caballo de batalla y origen de confusiones al hablar de ausencias del trabajo. Un ejemplo: Sergeant Florence, en una obra clásica publicada en 1924, presenta una clasificación del absentismo en la cual se nos dice que el *absentismo organizado* "se conoce familiarmente por huelga"...

Según el punto de vista (o de ceguera), se han incluido en el absentismo hasta las horas dedicadas por trabajadoras y trabajadores a la negociación colectiva. En España, desde hace ya unos años y como resultado de los grandes pactos empresarios-sindicatos, se delimitó, con cierto rigor y acuerdo, qué eran ausencias justificadas y qué absentismo.

Y, sin embargo, el fantasma del absentismo sigue cabalgando incluso en épocas como la actual, poco propicias para los asalariados para moverse si quieren estar en la foto de la ocupación, aunque ésta sea de fotomontaje. Tiempos éstos en los que el paro y la precariedad en el empleo son por sí solos un estímulo más que suficiente para que crezca el amor al trabajo.

La misma canción

Una encuesta reciente llevada a cabo en Cataluña es reseñada en la prensa así: "Entre el 8% y el 10% de las horas de trabajo catalanas se pierden por absentismo laboral" (*La Vanguardia*, 10 de octubre de 1991). Ahora bien, si se consultan los datos de esa encuesta, se constata que se llama absentismo, contra pactos y conceptos, a la diferencia entre horas contratadas y horas realizadas, incluyendo hasta los permisos legales. Y si se siguen mirando los datos publicados por *Aedipe* (número 6, 1991), se averigua que la cifra real —según la misma encuesta— es de 0,42% para empleados y 0,76% para obreros en empresas hasta 250 trabajadores, la inmensa mayoría en la estructura industrial catalana, y del 0,84% y 1,3%, empleados y obreros respectivamente,

para aquellas empresas entre 251 y 750 trabajadores.

Pero, claro está, aquí no termina todo. La comentarista no puede dejar de apostillar que "el número de ausencias de la mujer es mayor que en el hombre". Y para esto ni siquiera hacen falta datos, como si de verdad revelada se tratara. Otro texto más de muestra nos canta la misma canción, esta vez con letra del Sindicato Empresarial Alavés: "Las mujeres pierden más horas de trabajo que los hombres". Datos para esta afirmación: una diferencia entre hombres y mujeres de 0,1% (*Mercado*, 30 de septiembre de 1991).

Así las cosas, el Instituto de la Mujer se propuso abordar esta situación de la única manera que parecía posible para romper con ideas hechas y estereotipos culturales. Llevando a cabo una investigación sociológica que permitiera conocer el verdadero alcance del absentismo entre hombres y mujeres asalariados, para verificar o invalidar la creencia tan extendida, al parecer, sobre las mayores ausencias de la mujer, incluso si se justifican con el socorrido —y nada irreal— argumento de la mayor carga de deberes extralaborales de las mujeres, es decir, de la desequilibrada división del trabajo en el hogar y las atenciones familiares.

La investigación, que se llevó a cabo en noviembre-diciembre de 1991, y que acaba de publicarse, ha partido de un marco de análisis que considera los principales argumentos utilizados en las ciencias sociales para el análisis del absentismo laboral: desde el sector económico y la situación del mercado de trabajo, pasando por el tipo de empresa y de carrera profesional, hasta el tipo de mando, las relaciones industriales, la cultura del trabajo...

Ahora bien, en el diseño de la encuesta llevada a cabo se ha privilegiado una hipótesis de interpretación: son, preferentemente, las condiciones de empleo y trabajo las que explican los distintos niveles de absentismo, y por ello, para poder verificar esa interpretación, se ha buscado la comparación, tendencialmente, entre hombres y mujeres que estuvieran sujetos a las mismas o semejantes condiciones de trabajo.

En la encuesta se han recogido informaciones sobre todo tipo de ausencias del trabajo, justificadas o no, pero, obviamente, no se ha considerado absentismo más que las ausencias injustificadas. Los resultados obtenidos no pretenden ser representativos del absentismo en España en todos los sectores productivos, aunque pudieran utilizarse parcialmente para determinados sectores y comunidades autónomas. El objetivo de la investigación era otro: comprobar si el estereotipo cultural, ideológico, de un mayor absentismo laboral de la mujer era o no cierto.

La situación de las mujeres en el mercado de trabajo es, como es bien sabido tanto por los investigadores e investigadoras como por las propias mujeres, de discriminación, tanto cuantitativa como cualitativa: sobre 9,4 millones de ocupados asalariados (*EPA*, segundo trimestre de 1991), el 32,2% son mujeres. Pero si se miran las cifras absolutas de parados y paradas, hay más mujeres que hombres en términos absolutos. La tasa de paro es del 23,2% para las mujeres y del 11,3% para los hombres. Los salarios son, como media, un 18-20% menores que los de los hombres. Pero, sobre todo, para el argumento que ahora nos interesa, la distribución de esa ocupación femenina por sectores, y dentro de los sectores por categorías ocupacionales, está enormemente sesgada, situándose sistemáticamente más mujeres en peores condiciones de empleo.

Siendo esto así, para poder encontrar hombres y mujeres en condiciones de trabajo semejantes no podía partirse de un muestreo aleatorio sobre toda la población asalariada. El primer paso para hacer converger las posiciones fue diseñar una muestra estratégica, por sectores productivos y ocupaciones, que se concentrara en aquellos puestos de trabajo con menos discriminación por sexo y que, sin embargo, conservara tanto trabajos en el sector servicios como industriales, a la vez que estuviera localizada en distintos tejidos productivos e institucionales.

2.000 entrevistas

Así, se ha obtenido una muestra de 2.000 entrevistas, que se han realizado en Andalucía, Cataluña, Galicia, País Vasco y Madrid, y en los sectores de comercio, hostelería, finanzas, seguros, administración pública, sanidad, alimentación, textil, calzado, vestido, etcétera.

Se han conseguido así situaciones semejantes en las condiciones de empleo y trabajo de

hombres y mujeres? Un análisis somero de las características de la muestra nos da una respuesta negativa: en cuanto a categorías profesionales, hay sistemáticamente más hombres en puestos de responsabilidad que mujeres. En manufacturas el 50,7% de las mujeres son peones; los hombres lo son sólo en el 25,4%. En la administración pública existe mayor igualdad. Los salarios, con la misma categoría, siempre son menores para las mujeres.

El tipo de contrato para el total de la muestra nos presenta un 43,1% de mujeres con contrato eventual frente a sólo el 33,7% de los hombres. En la posición de mando, también las mujeres están siempre peor situadas.

Si las cosas estaban así —continúa el estudio—, había que construir técnicamente situaciones de trabajo semejantes si se querían comparar niveles de absentismo para hombres y mujeres. Y así se ha hecho en esta investigación, utilizando una técnica de análisis, conglomerados, que permite agrupar tipos de trabajo con la máxima homogeneidad interna y la máxima diferenciación entre sí.

Para construir esos tipos se ha utilizado un amplio abanico de variables en el cuestionario. Las situaciones de trabajo que se han producido se basan en la categoría laboral, el tipo de contrato, el salario, la flexibilidad horaria, la posición de mando, la carrera profesional, las condiciones objetivas de trabajo (ruido, ritmo, posturas...), etcétera.

De esta forma, se han llegado a identificar tres tipos de trabajo cuyas condiciones, para hombres y mujeres, son semejantes y que presentan, asimismo, diferencias muy sustantivas entre sí.

El tipo I, que podríamos calificar como *servicios avanzados*, está compuesto mayoritariamente por trabajadores de la administración pública o de grandes empresas, con alto nivel formativo, mejores retribuciones salariales, mayor perspectiva de carrera, etcétera.

El tipo II se compone mayori-

ariamente de *trabajo industrial y trabajo tradicional en el sector servicios*, y es la situación de trabajo donde los propios trabajadores y trabajadoras identifican las peores condiciones de trabajo dentro de las empresas.

El tipo III está compuesto mayoritariamente por *servicios tradicionales* (hostelería, comercio minorista). El 68% de las personas están ocupadas en centros de menos de 10 trabajadores. Aquí los contratos eventuales son más de la mitad (el 53,3%), e incluso un 19,2% más no tienen ningún tipo de contrato. La edad media es de 27 años, frente a 35 en el tipo I. Se trata de personas con escasa formación. Los salarios hora están en una media de 453 pesetas, frente a 1.044 en el tipo I. Y, como se dirá más abajo, no sufren altos niveles de absentismo, probablemente por la vigilancia directa que supone la pequeñez de los centros de trabajo y la vigilancia indirecta de su precaria relación contractual.

También se ha recabado en la encuesta información sobre la vida familiar o de pareja y sobre las cargas familiares. Valga decir, por brevedad, que la mujer dedica, sistemáticamente en todos los tipos, más tiempo a los hijos, cuando existen, que el hombre.

Llega así, finalmente, la investigación al análisis de las tasas de absentismo tras recoger información sobre todo tipo de ausencias del trabajo. Los porcentajes resultantes (y recogidos en el cuadro) se refieren a las horas de ausencia en relación al total de horas del contrato en la unidad temporal de un mes.

Los datos del gráfico, y los restantes presentados en la encuesta, permiten algunas reflexiones y conclusiones de importancia.

En primer lugar, llama la atención la bajísima tasa de absentismo global, 1,2%. Porcentaje que ni aún sumándole el de todo tipo de ausencias (que incluye enfermedad, accidente, etcétera) crece hasta una cifra que pueda considerarse problemática.

Resultados contundente

Por tipos de trabajo parece confirmarse de manera llamativa la relación entre malas condiciones de trabajo y ausencias. En el tipo II, las ausencias justificadas de los hombres tienen un fuerte componente en los accidentes laborales.

Pero donde los resultados de la investigación son más contundentes es en lo que concierne al objetivo principal de la misma: no sólo no existen diferencias significativas en el absentismo de las mujeres frente a los hombres cuando se comparan esas tasas para condiciones de trabajo semejantes, sino que los resultados muestran, por escasa diferencia, un absentismo mayor por parte de los trabajadores que de las trabajadoras.

Las trabajadoras asalariadas españolas, aún llevando a cabo más tareas domésticas que los hombres, no tienen tasas de absentismo mayores que éstos.

Es más, esta investigación prueba que sólo razones ideológicas pueden justificar políticas de gestión de la fuerza de trabajo discriminatorias para la mujer utilizando el absentismo como arma arrojada.

Juan José Castillo es profesor de Sociología del Trabajo en la Universidad Complutense de Madrid.

AUSENCIAS LABORALES JUSTIFICADAS Y ABSENTISMO EN ESPAÑA EN 1991 (EN PORCENTAJES)

| | Total | Mujer | Varón |
|------------------------|------------|------------|------------|
| Tipo I | | | |
| Absentismo | 1,8 | 1,8 | 1,9 |
| Ausencias justificadas | 1,9 | 2,1 | 1,8 |
| TOTAL | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| Tipo II | | | |
| Absentismo | 1,1 | 1,1 | 1,2 |
| Ausencias justificadas | 5,0 | 4,2 | 6,1 |
| TOTAL | 6,1 | 5,3 | 7,3 |
| Tipo III | | | |
| Absentismo | 0,8 | 0,8 | 0,7 |
| Ausencias justificadas | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| TOTAL | 3,1 | 3,1 | 3,0 |
| Totales | | | |
| Absentismo | 1,2 | 1,1 | 1,4 |
| Ausencias justificadas | 2,7 | 2,6 | 2,8 |
| TOTAL | 3,9 | 3,7 | 4,2 |

Una labor impagable

Seis millones de amas de casa, una fuerza de trabajo sin reconocimiento ni derechos

ANGÉLES ESPINOSA
Antonio se quedó de piedra. La cena había estado estupenda, pero la bromita de la factura le pareció excesiva. No eran sólo las 250.000 pesetas —que ya se explicaba que incluían el resto de las comidas del mes, la limpieza del piso y el lavado de la ropa—, sino que su propia esposa le cobraba el servicio. Esta situación imaginaria podría producirse en seis millones de hogares españoles si sus responsables más directos, las amas de casa, tomaran en serio los cálculos de una compañía británica de seguros que valora en dicha cifra las tareas domésticas a precio de mercado de trabajo. No está claro que el dato sea extrapolable a otros países, ni siquiera que sea acertado, pero el debate sobre el salario del ama de casa vuelve a resurgir.

Legal and General, una empresa poco sospechosa de feminismo, cuantifica desde 1981 el coste de reemplazar el trabajo que realiza una madre de familia típica. El objetivo de su estudio es proporcionar datos que ayuden a vender uno de sus productos más innovadores: el seguro del-ama de casa. Argumentan que, de faltar la esposa, "muy pocos maridos que trabajen podrían sacar adelante una familia sin ayuda exterior, especialmente si los niños son pequeños". De acuerdo con el informe, las británicas consagradas en exclusiva a su hogar dedican un total de 71 horas semanales a las diferentes tareas de mantenimiento, que van desde cocinar hasta cuidar el jardín, lo que, según las tarifas de las agencias de empleo, equivale a 349 libras esterlinas (unas 60.000 pesetas).

De aceptar esos cálculos, el salario potencial de un ama de casa inglesa superaría al de un conductor de tren (339 £ por la misma semana de trabajo), un fontanero (315 £) o una enfermera (320 £). Pero las cifras se disparan si la mujer en cuestión tiene que cuidar a un bebé, cuya atención, según el estudio de Legal and General, requeriría al

menos 32 horas semanales en exclusiva. En ese caso, la compañía eleva el salario de la madre al nivel de un director de producción, un químico o un ingeniero. Olivia Barrio, un ama de casa con 30 años de experiencia, no puede evitar una sonora carcajada de escepticismo al oírlo. "Que me digan dónde que yo me apunto", añade incrédula.

Nadie ha realizado un estudio similar en España, aunque datos del Instituto de la Mujer fijan en 43 horas y 24 minutos la jornada semanal media del ama de casa española, lo que supone una tarea de seis horas y 12 minutos al día. De todas formas, un 20,3% de las españolas dedican entre seis y 10 horas diarias a sus hogares y un 15,4% incluso más de 10 (*La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*, de Jesusa Izquierdo).

"Aceptar su pago significaría perpetuar algo en contra de lo que hemos estado luchando, el reparto del trabajo en función del sexo: la mujer en casa, dedicada a las tareas domésticas, y el hombre fuera", argumenta Purificación Gutiérrez, directora del Instituto de la Mujer. Como alternativa Gutiérrez propone, y así lo alienta desde su cargo, "el reparto más equitativo de las responsabilidades públicas y privadas". En su opinión, "las tareas domésticas no son exclusivas de las mujeres, sino responsabilidad de la familia y la sociedad".

En el ámbito de los seguros, no existe tampoco un producto específico para las cuidadoras del hogar, sino "sólo segmentaciones de mercado a las que se aplican seguros clásicos", asegura Raúl Morato, director técnico de Mapfre Seguros Generales. La Unión y el Fénix incluye en su multiries-

go un seguro opcional para el ama de casa que, en caso de incapacidad, le ofrece entre 6.000 y 15.000 pesetas por semana, hasta un máximo de 26. Mapfre, por su parte, tiene en proyecto para el próximo año una aplicación práctica "en la que, más que cuantificar el dinero que vale su trabajo, se le va a ofrecer el servicio que no pueda realizar", según

La mujer orquesta



Las diferentes tareas que realizan las amas de casa y el tiempo que dedican a cada una de ellas dependen en gran medida del tamaño de su familia. Cuando alguien les reemplaza, no suele cobrar por horas, sino un sueldo global bastante inferior.

explica Morato. Sería algo así como poder disponer de una asistenta o de una *canguro* durante un periodo de enfermedad, por ejemplo.

En realidad, nadie cree en la viabilidad de una remuneración para el trabajo doméstico en el seno de la unidad familiar. "En el plano teórico, si se trata de un trabajo útil, socialmente necesario y productivo, tiene que pagarse; sólo los esclavos no cobran", señala la abogada y feminista Lidia Falcón. Reconoce, sin embargo, que "en el terreno práctico, la dificultad estriba en quién lo paga". Falcón reclama, no obstante, un incremento de las ayudas sociales, al estilo de lo que acontece en los países nórdicos. "El Estado debería reconocer el coste que le supondría cargar con el cuidado de enfermos crónicos, minusválidos, ancianos, enfermos mentales o adolescentes drogadictos, que hoy cubren las amas de casa", argumenta.

Una actitud similar manifiesta la presidenta de la Federación Española de Asociaciones de Amas de Casa, Juana María González. "Resulta utópico porque tal y como está la situación económica mundial sólo podría ser a base de elevar más los impuestos, aunque la idea es interesante como debate para que se valore más nuestro trabajo", declara González. Puestos a valorar la federación, que agrupa a 350.000 mujeres en toda España,

estima en torno a las 100.000 pesetas ese supuesto salario en el caso español, de acuerdo con un estudio llevado a cabo en el País Vasco y que en la actualidad adapta para toda España.

Sesión continua

"El problema es que trabajamos sin fines de semana, ni vacaciones, ni jubilación", añade González, convencida de que debería cuantificarse su contribución al PIB. Con los pies en la tierra, la Federación centra ahora sus esfuerzos en tres frentes: las pensiones de viudedad ("que no se queden reducidas como hasta ahora a la mitad"), dos prestaciones (jubilación e invalidez) y la deducción fiscal en el IRPF ("tal como ya se ha puesto en marcha, aunque sea de forma simbólica, en el País Vasco"). "¿Qué pasaría si nos apuntáramos todas al paro como cocineras, planchadoras, etcétera?", se pregunta para hacer ver su importancia numérica. El efecto puede adivinarse si se considera que en España las amas de casa superan los seis millones y en la CE se acercan a los 82.

El Parlamento Europeo encargó en octubre de 1990 al Comité de Derechos de la Mujer un informe sobre la evaluación del trabajo femenino no remunerado. El texto, que la próxima semana se presenta a la Comisión Europea por octava vez,

pide la inclusión del trabajo doméstico en la contabilidad nacional, prestaciones de jubilación para las amas de casa o la consideración de periodos cotizados a efectos de la Seguridad Social de las excedencias para cuidado de hijos o familiares incapacitados.

En esa misma línea se manifiesta María Jesús Sainz, diputada del Partido Popular. "Apoyamos que la mujer que invierte su tiempo en el cuidado de su familia tenga un reconocimiento social a través de un estatuto jurídico que la proteja, por ejemplo, de la pérdida de los derechos adquiridos en su trabajo", manifiesta. Por ello, explica, "nuestro partido solicita un estudio que permita valorar la utilidad económica y social de las tareas domésticas". Sainz, que es portavoz de la comisión mixta para la igualdad de derechos de la mujer, insiste en "el importante ahorro de dinero en infraestructuras sociales" que permite el trabajo del ama de casa.

En un terreno más concreto, el CDS acaba de hacer pública una proposición de ley sobre la seguridad social del ama de casa. Su secretario general, José Luis Gómez Calcerrada, defiende que se trata de "una propuesta realista y viable, sin apenas costes para el Estado". Según ese texto, las amas de casa podrían, de forma voluntaria, contribuir a un régimen especial que les permitiría obtener una pensión tras cotizar durante 10 años.

Si usted tiene una o varias tiendas...
... y no es capaz de conseguir al momento datos como:

- STOCKS EN CADA TIENDA
- VENTAS POR SECCIONES
- VENTAS POR VENDEDOR
- PEDIDOS AUTOMÁTICOS
- MARGENES COMERCIALES INCLUSO POR ARTICULO
- GESTION TALLAS - COLORES, ... ETC.

... ¡CUIDADO! Ud. está perdiendo el control

La solución la tiene en el Programa SAARI PUNTO DE VENTA ¡Llámenos!.

BARCELONA (93) 459 31 32 • MADRID (91) 563 55 71 • SEVILLA (954) 56 02 62 • CORUÑA (981) 12 08 75 • BILBAO (94) 620 17 39 • VALENCIA (96) 392 41 20 • ZARAGOZA (974) 20 00 82

saari
N.º 1 EN PROGRAMAS DE GESTION
sólo vende a través de su Red de Distribuidores.



MANUEL BRUQUE / EFE

Las mujeres ya pescan en la Albufera

Vecinas de la isla de El Palmar, que durante cinco años han reclamado el derecho a pescar en la Albufera, muestran sus primeras capturas tras haber acabado con una vieja discriminación sexual. La prohibición de que las mujeres pescaran en la Albufera se impuso cuando el rey Jaime I otorgó a los pescadores de El Palmar la concesión de la pesca en el lago hace 750 años, y éstos la atribuyeron sólo a los varones.

LA VANGUARDIA, 11/11/99 p. 43

Existió discriminación salarial, dice el fallo

Caixa Catalunya penaliza a la mujer en los ascensos, según el Supremo

EL PAÍS, Barcelona

Caixa Catalunya discriminó a sus empleadas que optaron al puesto de delegado de oficina. Así lo ratifica una sentencia del Tribunal Supremo conocida ayer. El alto tribunal señala que fueron ascendidos a delegados 40 de los 799 hombres que entraron en la entidad entre 1986 y el 15 de junio de 1988, frente a sólo 12 de las 780 mujeres que ingresaron en el mismo período. La sentencia no es apelable.

El alto tribunal confirma así una sentencia anterior contra la entidad del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. La acción judicial la desencadenó una denuncia del sindicato CC OO

El Supremo señala que la designación de delegados de oficina corresponde a la dirección de la entidad y aporta datos según los cuales se ha producido una discriminación en contra de las trabajadoras. Según la sentencia, el 5% de los hombres que ingresaron en los 10 citados años logró el ascenso a delegado de oficina, mientras que entre el colectivo femenino ascendió sólo el 1,5% de las que ingresaron. Se da la circunstancia de que tanto hombres como mujeres ingresaron en la entidad de ahorro con la misma categoría.

El Tribunal Supremo dice que "no se produce la desigualdad de trato en el momento de seleccionar para el cargo a los solicitantes (...). La discriminación se lleva a cabo por vía indirecta y estriba en que, de hecho, solicitan el puesto muchas menos mujeres que hombres, debido a la práctica empresarial —carente de aval en la reglamentación interna y también de justificación por razones objetivas— inveterada de que sólo se produce *de facto* la petición del cargo a aquellas personas a las que se les ha sugerido que lo hagan y como el puesto (...) conlleva no sólo una mayor responsabilidad, sino también una superior retribución (...), resulta que la discriminación en el plano laboral comporta otra en el plano salarial".

EL PAÍS, 10/11/99 p. 16

El absentismo laboral de la mujer: el fin de un mito

EL PAÍS
11/11/93
p. 48

JUAN JOSÉ CASTILLO

Analiza el autor del artículo la reciente encuesta que realizó el Instituto de la Mujer para comprobar el grado de absentismo laboral entre hombres y mujeres. El resultado demuestra, pese a la generalizada creencia, que las tasas absentistas de las trabajadoras no son mayores que las de los trabajadores.

El tipo I, que podríamos calificar como *servicios avanzados*, está compuesto mayoritariamente por trabajadores de la administración pública o de grandes empresas, con alto nivel formativo, mejores retribuciones salariales, mayor perspectiva de carrera, etcétera.

El tipo II se compone mayoritariamente de *trabajo industrial y trabajo tradicional en el sector servicios*, y es la situación de trabajo donde los propios trabajadores y trabajadoras identifican las peores condiciones de trabajo dentro de las empresas.

El tipo III está compuesto mayoritariamente por *servicios tradicionales* (hostelería, comercio minorista).

AUSENCIAS LABORALES JUSTIFICADAS Y ABSENTISMO EN ESPAÑA EN 1991 (EN PORCENTAJES)

| | Total | Mujer | Varón |
|------------------------|-------|-------|-------|
| Tipo I | | | |
| Absentismo | 1,8 | 1,6 | 1,9 |
| Ausencias justificadas | 1,9 | 2,1 | 1,8 |
| TOTAL | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| Tipo II | | | |
| Absentismo | 1,1 | 1,1 | 1,2 |
| Ausencias justificadas | 5,0 | 4,2 | 6,1 |
| TOTAL | 6,1 | 5,3 | 7,3 |
| Tipo III | | | |
| Absentismo | 0,8 | 0,8 | 0,7 |
| Ausencias justificadas | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| TOTAL | 3,1 | 3,1 | 3,0 |
| Totales | | | |
| Absentismo | 1,2 | 1,1 | 1,4 |
| Ausencias justificadas | 2,7 | 2,6 | 2,8 |
| TOTAL | 3,9 | 3,7 | 4,2 |

THE STORY OF STUFF

Annie Leonard

Activitats:

1. Què hi falta habitualment en els esquemes sobre el funcionament de l'economia mundial?
2. Què s'hi hauria d'afegir?
3. Tothom consumeix igual?
4. Producció:
 - 4.1. Quins problemes tenen els productes que introduïm en el procés productiu?
 - 4.2. Què és l'externalització dels costos?
5. Consum:
 - 5.1. Quin era l'objectiu de la política econòmica dels EUA després de la Segona Guerra Mundial?
 - 5.2. Quin objectiu té la publicitat?
 - 5.3. - Quina relació hi ha entre hores de treball, consum i temps lliure?

- I entre consum i contaminació?
 - 5.4. El reciclatge és la solució a tot aquests problemes?
 - 5.5. Quines són les alternatives?

Bibliografia:

- AMOROSO, I i altres (2003) *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos i trabajos*, Icaria, Barcelona.
- BARCELÓ, A. (1992) *Filosofía de la economía*. Fuhem-Icaria, Barcelona.
- BORDERIAS, C. (1991) "Las mujeres autoras de sus trayectorias personales y familiares a través del servicio doméstico" *Historia y fuente oral* núm 6.
- BORDERIAS, C. (1997) "Subjetividad y cambio social en las historias de vida: notas sobre el método biográfico". *Arenal* vol. 4 núm 2.
- BOTEY, J. (1986) *Estudi antropològic sobre 54 relats d'immigració*, Ajuntament, Hospitalet de Llobregat.
- CABA, A; CASANOVAS, M; EDO, P; HIDALGO, E. (2001) *El siglo XX en primera persona. Ciències socials 4t d'ESO*. Octaedro, Barcelona
- CARRASCO, C. (1991) *El trabajo doméstico y la reproducción social*. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. (Serie Estudios. núm 28), Madrid.
- GARCIA, C. (1993) "Revisión de los conceptos en la encuesta de población activa", *Revista de Investigación Sociológica*. núm. 61
- HIDALGO, E., JULIANO, D., ROSET, M., CABA, A. (2003) *Repensar la enseñanza de la geografía y la historia. Una mirada desde el género*. Octaedro, Barcelona.
- JULIANO, D. (1992) *El juego de las astucias. Mujeres y construcción de modelos sociales alternativos*. Horas y Horas, Madrid.
- MAX-NEEF, M. (1998) *Desarrollo a escala humana*, Icaria, Barcelona.
- MORENO, A. (1986) *El arquetipo viril protagonista de la historia*. LaSal, Barcelona.
- PÉREZ OROZCO, A (2014) *Subversión feminista de la economía: aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de sueños, Madrid
- SRAFFA, P. (1975) *Producción de mercancías por medio de mercancías*. Oikos-Tau, Barcelona.

Internet:

Economía Feminista. Cristina Carrasco

<https://www.youtube.com/watch?v=ikSgAqw9rml>

The story of stuff

https://www.youtube.com/watch?v=k_rbYcBi-Jw

La economía del bé comú

<https://www.youtube.com/watch?v=U4tL4eS--XM>

El sueño imposible

<https://www.youtube.com/watch?v=S-jJGqLaTRc>

Inspirint The Future

<https://www.youtube.com/watch?v=qv8VZVP5csA>

PAIODH

<http://www.raco.cat/index.php/Materials/article/viewFile/200947/268469> Article Mercè Otero

http://antoniopantoja.wanadooasdl.net/recursos/orientaci/tall_orie.pdf Tallers per l'autonomia a la vida quotidiana

Interculturalitat

<http://xtec.gencat.cat/web/.content/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/0047/50981c8d-cc16-491d-b0c2-882e426f0085/7.-socials.pdf>