

Mujeres contando

Investigación sobre la violencia contra las mujeres a través de las formas de lo laboral: una aproximación



Subencionado por:



Elaborado por:

**ASOCIACIÓN UNIDAS
CREANDO MATERIA**



Agradecimientos

Agradecemos al Ministerio de Igualdad y su Secretaría de Estado y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, a través de la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género, su compromiso con la igualdad y su apoyo a este proyecto de investigación.

Agradecemos también al Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, a través del TEA Tenerife Espacio de las Artes y al Ayuntamiento de Santander, a través del Centro de Igualdad, por facilitar los espacios para los encuentros con las mujeres participantes en las mesas.

Agradecemos la generosidad y el apoyo de Remedios Zafra, por su disposición a responder a nuestras preguntas y por su compromiso con una vida mejor para todos los seres.

Agradecemos de corazón a todas las mujeres que han participado de alguna forma en que este escrito vea la luz: a través de las encuestas o de la participación en las mesas, pero también a todas aquellas que han investigado sobre el tema permitiendo que nos apoyemos en sus análisis y que ampliemos nuestra mirada, inspirándonos en todo su trabajo.



Organismo Autónomo de
Cultura



EDICIÓN

ASOCIACIÓN UNIDAS CREANDO MATERIA

2023

MAQUETACIÓN

Adrián Lee McLean

ILUSTRACIÓN

Carla Garrido Puerta (Carla G.)

Mujeres contando

Investigación sobre la violencia contra las mujeres a través de las formas de lo laboral: una aproximación

Subencionado por:



Elaborado por:

**ASOCIACIÓN UNIDAS
CREANDO MATERIA**

Índice

	Página
1. Introducción al proyecto	1
2. Segunda introducción	2
3. Metodología	5
4. Lugar de partida y de llegada	6
5. Entrevista a Remedios Zafra	10
6. Resultados	14
6.1 Resultados de las encuestas	14
6.2 Resultados de las mesas de debate	22
6.2.1 Tema uno: La separación producción/reproducción	24
6.2.2 Tema dos: El tiempo y el ritmo en el trabajo	26
6.2.3 Tema tres: El desarrollo de la profesión. Cooperación versus competencia	28
6.2.4 Tema cuatro: Cómo convertir el espacio laboral en un espacio inclusivo	29
6.3 Otros aspectos de las mesas de debate	30
6.4 Mesa de debate conjunta	31
7. Conclusiones	32
8. Bibliografía	36

1.

Introducción al proyecto

“La justicia de género no puede seguir siendo asociada sólo a planes de igualdad o políticas sociales, sino en términos más amplios a un modelo económico y social alternativo” (Magdalena T. León, Mujeres y trabajo: cambios impostergables).¹

La investigación sobre la violencia contra las mujeres a través de las formas de lo laboral: una aproximación, tiene como principal objetivo conocer en profundidad la aportación de las mujeres a la redefinición de la estructura del mundo laboral para formular propuestas que permitan avanzar hacia la igualdad y eliminar toda forma de violencia en este ámbito. El punto de partida de la investigación ha sido una extensa consulta bibliográfica entre las autoras que han ido trabajando y deliberando sobre el tema.

A partir de las propias reflexiones y con el marco teórico de las autoras consultadas, invitamos a otras mujeres, a través de encuestas y mesas redondas, a reflexionar sobre la violencia que ejerce la estructura del mundo laboral sobre una gran parte de la población y especialmente sobre las mujeres; también quisimos indagar con ellas en las aportaciones específicas que haríamos nosotras a las formas de organizar lo laboral para encontrar modos más acordes a las necesidades de toda la población.

El ámbito territorial del estudio comprende las comunidades autónomas de Cantabria y Canarias (por ser estas las dos regiones de actuación de la entidad que lleva a cabo la investigación). Por otra parte, trabajar en estos dos ámbitos con culturas bastante diferenciadas dentro del contexto español, nos sirve para evitar el posible sesgo cultural que tendríamos si escogiéramos sólo uno de los dos territorios.

Adicionalmente, se realizó una entrevista a Remedios Zafra, ensayista, profesora de universidad e investigadora en el Instituto de Filosofía del CSIC y especialista en este tema que contribuyó a completar la línea de conclusiones que venía arrojando la investigación, además de permitirnos profundizar en ciertas cuestiones más difíciles de plantear en las mesas.

Con esta investigación, queremos contribuir a generar debate sobre asuntos que creemos que son, más que importantes, urgentes. Hemos querido nombrar los temas de una manera sencilla y asequible, trayendo cuestiones complejas, que normalmente son abordadas por las expertas, al debate de la calle, como una invitación al cuestionamiento y también a las propuestas; para encontrar entre todas y todos soluciones para erradicar cualquier forma de violencia contra las mujeres en el mundo laboral.

1 León, Magdalena T., *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*, Veraz Comunicação, Porto Alegre, 2003, pág 3

2.

Segunda introducción

“Las mujeres hoy están en el centro de las transformaciones del trabajo y, más que reivindicar remedios a su supuesta marginalidad, pretenden estar ahí desde su inteligencia y experiencia de vida, e interrogar a la sociedad entera acerca de la organización, la regulación y la valoración, no del “trabajo femenino” sino del trabajo tout court”. (Lorenza Zanuso, El doble sí. Trabajo y maternidad. Experiencias e innovaciones)²

El sistema laboral, convertido en el eje central de la vida, ejerce una violencia sobre todas las personas que componen nuestras sociedades capitalistas, no sólo sobre aquellas que forman parte como personas “trabajadoras”. A menudo son las personas que “no trabajan”, las que no perciben un salario, las que reciben una mayor violencia, al ser despojadas de la posibilidad de vivir de una manera digna, despojadas de sus derechos e incluso despojadas de su identidad. No se libran tampoco quienes ya han entregado sus vidas al trabajo y ahora deberían gozar de su merecido descanso, y recibir los cuidados que necesitan, pues lo que se encuentran es una sociedad que les ha retirado todo su valor, que les considera un estorbo por no ser ya productivos para el sistema y les asigna un no lugar en la sociedad, un espacio de paso entre la vida y la muerte que no forma parte de la sociedad en la que ocurren las cosas, la de las personas “productivas”. Los niños y las niñas, supeditados también a lo laboral, son un problema a resolver (ahora que las mujeres también trabajamos fuera de casa y tenemos “trabajos”) a base de disciplina horaria y actividades hasta la extenuación, para que sus padres y madres puedan dedicar sus vidas al trabajo.

Este sometimiento de la vida al trabajo, es cosa de toda la sociedad. Transformar esta realidad para un mejor vivir es un asunto de hombres y mujeres por igual.

Entonces, ¿por qué hablamos aquí de la violencia sobre las mujeres? Porque, como siempre, las mujeres no partimos del mismo lugar que los hombres. Partimos de un lugar de desventaja y desigualdad en el que la sociedad patriarcal nos ha situado. Porque, entre otras cosas, lo laboral es una estructura que nunca fue pensada para nosotras y tampoco por nosotras. Porque las mujeres nos hemos incorporado a un mundo laboral que fue diseñado por hombres y para hombres, aunque entre estos haya también una relación de desigualdad, no por cuestiones de sexo sino de clase social: unos ponen las reglas y se llevan los beneficios y otros son los que trabajan y sustentan la máquina. Porque las mujeres, al tratar de encontrar nuestro sitio en ese sistema que no fue pensado para nosotras, hemos ido dejando por el camino todo lo que no encajaba, automutilándonos

2 Benvenuti, María; Barbieri, Pinuccia; Charabini, Vanna; Cigarini, Lia; Masotto, Giordana; Motta, Silvia; Savoldi, Oriella; Zanuso, Lorenza, *El doble sí. Trabajo y maternidad. Experiencias e innovaciones*, Cuadernos Inacabados 61, horas y HORAS, 2010, pg. 18

para poder formar parte. Porque las mujeres, en general, hemos seguido trabajando gratis en casa además de trabajar fuera de casa, imponiéndonos ahora una doble jornada de trabajo y sintiendo todavía que no es suficiente. Porque las mujeres, por el hecho de haber desempeñado por siglos labores de cuidado, y también por el hecho de ser madres, tenemos una mayor conciencia de las necesidades de todas las personas, y, desde esta visión más amplia y abarcadora, resulta verdaderamente interesante que seamos nosotras quienes lideremos un cambio que empieza a ser, sencillamente, imprescindible.

Estamos convencidas de que, si las mujeres pudiéramos diseñar el mundo laboral, este estaría más en sintonía con los ciclos y necesidades de la vida, y el primer paso para eso, la condición imprescindible para que algo realmente cambie, es dejar de poner la vida al servicio del trabajo y empezar a situar al trabajo en el lugar que le corresponde, que es al servicio de la vida.

Colocar el trabajo al servicio de la vida y, por lo tanto, poner la vida en el centro, es el punto de partida, el marco necesario para el fin de la violencia que lo laboral ejerce sobre la sociedad al completo por el lugar central que ocupa, al que todo y todas estamos supeditadas. Y aunque, como decimos, esta es una lucha global, lo cierto es que somos las mujeres las que estamos liderando este movimiento; sin ir más lejos, el pasado mes de noviembre tuvimos la huelga de cuidados convocada por las mujeres en el País Vasco, reclamando justamente esto: poner los cuidados en el centro, que no es otra cosa que poner la vida en el centro.

Por otra parte, este ser mujeres que nos ha definido y que nos ha colocado en un lugar de subordinación en el marco del capitalismo patriarcal o del patriarcado capitalista, es algo que necesita ponerse en cuestión si queremos salir de la división sexual del trabajo y sus implicaciones. Como dice Silvia Federici, *es a través de nuestra lucha que obtendremos la fuerza para romper con la identidad que se nos ha impuesto socialmente. Es la clase dirigente, o aquellos que aspiran a gobernar, quienes presuponen que existe una personalidad humana eterna y natural, precisamente para perpetuar su poder sobre nosotras.*³

3 Federici, Silvia, *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*, Traficantes de sueños, Madrid, 2018, pg. 36



3. Metodología

La metodología que seguimos combina lo cuantitativo con lo cualitativo. En una primera parte, se elaboró un cuestionario semicerrado que se hizo llegar a una muestra de mujeres de la mayor diversidad posible, de estrato social, edad, profesión, zonas, ámbito y categoría laboral. Se llevaron a cabo cien encuestas en total entre mujeres de las dos comunidades autónomas de Canarias y Cantabria.

En una segunda etapa, convocamos dos grupos de diez mujeres, uno por cada comunidad. En estos grupos, buscamos la mayor diversidad posible dentro de un cierto perfil de mujeres implicadas socialmente y con una mirada crítica. Las invitamos a participar en dos mesas redondas presenciales (una en cada comunidad), en las que se trabajó con cuatro temas predeterminados producto del proceso de indagación anterior. Los temas para el debate fueron los siguientes: *1) La separación producción/reproducción; 2) El tiempo y el ritmo en el trabajo; 3) El desarrollo de la profesión. Cooperación versus competencia; 4) Cómo convertir el espacio laboral en un espacio inclusivo.*

La tercera mesa conjunta de debate, en formato online, en la que se juntaron mujeres de ambas comunidades, se centró en plantear las conclusiones de las mesas anteriores, separadas por cada Comunidad Autónoma, compartir los aspectos comunes, las aportaciones más específicas y propias de cada zona y trabajar conjuntamente en la propuesta de posibles alternativas que contribuyan a avanzar en la eliminación de la violencia contra las mujeres en lo laboral.

Las mesas redondas se desarrollaron con la metodología World Café⁴, que consiste en un proceso de conversación que permite a un grupo de personas dialogar sobre

preguntas poderosas para generar ideas, acuerdos y caminos de acción creativos e innovadores, en un ambiente acogedor y amigable, semejante al de una cafetería. El World Café se sustenta en la idea de que las personas ya tienen en ellas la sabiduría y creatividad para confrontar los desafíos (incluso los más difíciles), que las respuestas que se necesitan están disponibles, y que tenemos más sabiduría en común que por separado.

A partir de esta metodología, se establecieron dos de los ejes temáticos por cada mesa. Después se fueron formando grupos diferentes por cada tema y mesa, de manera que todas las mujeres tomaron parte en el debate de los cuatro ejes. Los temas se presentaron en las mesas a partir de preguntas y reflexiones que estimulaban el debate, lo que permitió que aflorasen diferentes miradas en torno a los temas de reflexión y que se generaran preguntas, planteamientos, propuestas y/o soluciones distintas.

Por otra parte, posteriormente al desarrollo de las mesas, realizamos una entrevista a Remedios Zafra con el ánimo de enriquecer esta publicación y de profundizar en algunas cuestiones y preguntas que surgieron de nuestras lecturas sobre el tema y de las mesas de trabajo.

4.

Lugar de partida y de llegada

Esta investigación nace principalmente a través de preguntas, preguntas que nos hacíamos; preguntas que nos venían acompañando hace bastante tiempo y que motivaron nuestro deseo de sumergirnos en un tema que nos parece fundamental a la par que apasionante.

Entre aquellas primeras preguntas que nos rondaban (luego vinieron muchas más) estaban estas: ¿Por qué trabajamos tantas horas? ¿Por qué seguimos organizando la jornada laboral como en los tiempos del fordismo en un contexto que se ha transformado tanto? ¿Por qué los cuidados no tienen cabida en nuestra sociedad? ¿Por qué le hemos dado un lugar tan central a lo laboral? ¿Cómo sería si las mujeres empezáramos a redefinir lo laboral? ¿Qué clase de igualdad estamos consiguiendo al incorporarnos a un mercado de trabajo en el que siempre salimos perdiendo?

Por otra parte, partimos de un contexto en el que sí que se habla de la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, de las profesiones feminizadas, de la brecha salarial, del techo de cristal y del acoso en el trabajo, entre otras cuestiones. Son temas que en mayor o menor grado tienen cierto calado en la sociedad. Desde las instituciones se toman algunas medidas dirigidas a paliar estas desigualdades, como la discriminación positiva, los planes de igualdad o los protocolos de acoso, y con ello todas estas cuestiones también van permeando a la población en general. Aún queda mucho por hacer con esa desigualdad, y hay que seguir poniendo el foco en ella, pero creemos que si no vamos a las raíces más profundas para cuestionarlas, lo que vamos a seguir comprobando es algo que ya ha quedado suficientemente claro: que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, por sí misma, no trae la igualdad.

La desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y en la distribución de las tareas domésticas y de cuidados, no sólo persiste sino que se ha visto agravada con la pandemia. Es algo que pone de manifiesto el Informe de 2022 “Mujeres, trabajos y cuidados. Propuestas y perspectivas de futuro”, realizado por el Consejo Económico y Social, donde dice lo siguiente: *es imprescindible dejar constancia del severo impacto de la pandemia sobre la realidad de las mujeres, pues las desigualdades preexistentes se han visto amplificadas y la inminencia de una nueva crisis de consecuencias desconocidas aconseja aprovechar las lecciones aprendidas de experiencias anteriores.*⁵

La diferencia que marca esta desigualdad no es trabajar o no trabajar fuera de casa, sino la separación entre lo productivo y lo reproductivo y el proceso de desvalorización de este último que ha llevado a cabo el capitalismo; es el hecho de que todo el trabajo de cuidados no sea ni siquiera considerado como tal en un contexto en el que el valor se asocia al trabajo y en el que el salario es lo que marca la diferencia entre trabajo y no trabajo,

5 “Mujeres, trabajos y cuidados. Propuestas y perspectivas de futuro”, Consejo Económico y Social, Colección Informes, número 01/2022, pg. 157

estableciendo jerarquías y contribuyendo a esa invisibilización y naturalización del trabajo doméstico.⁶ Así, las mujeres que se incorporan al mercado laboral, empiezan a descubrir que ahora trabajan el doble y tienen un único salario que, además, en muchos de los casos sigue estando por debajo del de los hombres.

Todo esto pone sobre la mesa la necesidad de revisar cuestiones más estructurales. Es aquí donde surge el sentido de esta investigación, que nace con la idea de no dar nada por sentado y de ir a las raíces de la desigualdad y la violencia que sufrimos las mujeres en todo lo que tiene que ver con el trabajo, empezando por la propia definición de lo que hasta ahora ha sido nombrado como tal en nuestras sociedades capitalistas. Como dice Lorenza Zanuso, *es la puesta en juego de volver a confrontar órdenes simbólicos diversos e históricamente separados, de volver a poner precisamente en juego la definición misma de los límites del trabajo, el qué, el cómo y el porqué del trabajo humano.*⁷

De esto mismo habla Remedios Zafra cuando dice que *hay un claro poder en la definición e inscripción de las prácticas que consideramos trabajo como prácticas que puedan (o no) dar autonomía y poder a los sujetos que las ejercen. No debiera extrañar entonces que nos preguntemos: ¿cómo y quiénes gestionan el universo simbólico para definir de una u otra manera las prácticas y sus límites? porque hay una significación construida y sesgada que ubica a las personas. La hay si en la pregunta por el poder advertimos que sigue siendo masculino y de quien acumula el capital.*⁸

Partíamos en esta investigación con la idea de recabar propuestas concretas, propuestas de cambio surgidas de las mujeres que contribuyan al diseño de un mundo laboral más humano y más inclusivo. Sin embargo, pronto nos dimos cuenta de que la mayoría de las mujeres ha reflexionado poco o nada sobre estos temas; es cierto que, en cuanto se ofrece la oportunidad, sale de forma muy fluida algo que sólo se ha intuido o se ha percibido sin llegar nunca al cuestionamiento, pero hacen falta todavía muchos espacios para la reflexión y el entendimiento, para construir el conocimiento entre todas a partir de las propias experiencias. Por eso, las propuestas de cambio que se han podido concretar han sido limitadas, pues necesitábamos todavía observar, descubrir y cuestionar.

En este sentido, también observamos un desfase entre los análisis académicos y feministas sobre la situación y el conocimiento que permea entre “las mujeres de a pie”, que somos la mayoría. Así por ejemplo, en las mesas hubo mucha sorpresa cuando planteamos la interesada separación entre la esfera productiva y la esfera reproductiva y el trabajo gratis que las mujeres hemos hecho para el capital, porque todavía seguimos sosteniendo, entre nosotras, cierta naturalidad en eso de que somos las mujeres las que nos encargamos de los cuidados; y lo que apenas hemos comenzado a cuestionar, casi ni se nos pasa por la cabeza, es que todo eso que hacemos gratis tenga algún valor y tengamos que ser retribuidas por ello. No hay duda de que el capitalismo ha hecho un buen trabajo y, a pesar de toda la crítica feminista, de la precariedad generalizada y creciente y del profundo cambio de mentalidad en muchos aspectos fundamentales, el binarismo sexual y los roles de género se cuestionan muy poco más allá de los espacios de lucha feminista.

Una vuelta de tuerca más de este panorama, la vemos hoy en el fenómeno que describen diferentes autoras como “feminización del trabajo”, en el sentido de que el trabajo reproductivo se convierte en el paradigma para todas las personas, extendiéndose así la precariedad propia de las mujeres a la sociedad en general, tal y como explica

6 Para un análisis en profundidad de estas cuestiones ver: Federici, Silvia, *op. cit.*

7 *El doble sí. Trabajo y maternidad. Experiencias e innovaciones, op. cit.* pg. 22

8 Zafra, Remedios, *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*, Anagrama, Barcelona, 2017, pg. 198

Cristina Morini: *el trabajo de las mujeres parece representar un modelo al que el capitalismo contemporáneo mira con creciente interés, tanto en todo lo relacionado con las formas (precariedad, movilidad, fragmentación, bajos niveles salariales), como en lo relativo a los contenidos, considerada la nueva centralidad de la explotación intensiva de la cualidad, la capacidad y los saberes individuales. Las mujeres no sólo son funcionales a un mercado de trabajo flexible, tanto en términos de entrada como de salida, según las exigencias productivas y sociales del momento, sino que condensan también en sí, en un único cuerpo, la posibilidad de asumir los roles productivo y reproductivo. Tienen la ventaja de constituir un inmenso ahorro de costes para el capitalismo. Si existe una modalidad histórica que pueda encarnar la explotación total de la persona por parte del capitalismo, esta figura es femenina.*⁹

Esta feminización no debemos interpretarla como algo positivo en el sentido de que humaniza el sistema, llevando la cualidad de los cuidados, el amor o la empatía, asociadas a la esfera reproductiva y por tanto a las mujeres, a lo productivo; al contrario, es un proceso de deshumanización, de extracción de valor por parte del capital de todos los aspectos de la vida, un fenómeno que hace aún más precaria la situación de las mujeres. *Con la industria comiéndose la tierra y los científicos al servicio del capital jugando a producir vida fuera del cuerpo femenino, la perspectiva de extender la industrialización a todas las actividades reproductivas es una pesadilla peor que la que ya estamos viviendo con la industrialización de la agricultura.*¹⁰

Existe aún, en torno al trabajo (tanto el productivo como el reproductivo) una gran naturalización, siendo un tema que se cuestiona poco, y eso a pesar de la precariedad que se ha instalado y que va en aumento y a un contexto en el que se pierden a marchas forzadas todos los derechos conquistados en el ámbito laboral que parecían inamovibles. Parece que no somos conscientes de que las transformaciones a las que asistimos hoy en el marco del capitalismo digital de las grandes plataformas y el auge imparable de la inteligencia artificial, están transformando las estructuras de lo laboral y no precisamente a nuestro favor.¹¹

En un marco en el que se habla de postrabajo y biocapitalismo, el horizonte se presenta lleno de desafíos y promete un aumento exponencial de las desigualdades. Aquí tenemos dos opciones: dejarnos llevar por la inercia que marcan las macroempresas y otros grupos de interés e ir asimilando las condiciones cada vez más degradantes a las que nos abocan, o empezar a imaginar (tal y como nos invita Remedios Zafra) el futuro que queremos y luchar por él, algo que requiere despertar de la hipnosis colectiva en la que llevamos tiempo y preguntarnos para qué estamos vivas, qué es lo que hace que una vida tenga sentido. Y en esto, las mujeres tenemos mucho que contar y que aportar en este momento.¹² En palabras de Christiana Figueres, *necesitaremos una mentalidad enriquecedora*

9 Morini, Cristina, *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*, Traficantes de sueños, Madrid, 2014, pg. 83

10 Federici, Silvia, *Reencantar el mundo: el feminismo y la política de los comunes*, Traficantes de sueños, Madrid, 2020, pg 66

11 Subirats, Joan, *¿Del capitalismo al postrabajo?*, revista Nueva Sociedad No 279, enero-febrero de 2019, ISSN: 0251-3552

12 Podríamos pensar que este contexto de feminización de lo laboral, en el que la precariedad de las mujeres se convierte en el paradigma del trabajo, ya no tiene sentido seguir reclamando una lucha específica de las mujeres. Sin embargo, como ya hemos aclarado al inicio de esta investigación, no se trata de un reclamo desde ninguna posición esencialista, sino en cuanto ser mujer como sujeto político, sometidas históricamente a una posición de subordinación con respecto al hombre. Y nos sirve para preguntarnos, con Judith Revel, *¿En qué modo (y en qué medida) las mujeres pueden hablar en tanto que mujeres? ¿Cuál es el saber (de la explotación, de la sujeción, pero también de las resistencias, de las estrategias, de la sustracción o del ataque) que las mujeres son hoy capaces de ofrecer a todos en nombre de una historia que las ha visto, antes que a cualquier otro sujeto, expulsadas de y saqueadas por el poder al mismo tiempo? Y, al contrario, ¿sobre qué líneas de recomposición (mutable, cambiante, cada vez por redefinir) pueden las mujeres construir la propia diferencia histórica y política actual con la de los otros, mestizar la diferencia femenina con la diferencia de color o de clase, construir común (en las reivindicaciones, en las luchas en el antagonismo) a partir de singularidades (de experiencias), inventar cruces y encuentros, tejer con otros y otras el valor diferencial de las diferencias, es decir, que la idea del valor político de las diferencias vale sólo si las diferencias aceptan de vez en cuando diferir de sí mismas?*, Judith Revel, "Prefacio", en Morini, Cristina, *Por amor o a la fuerza*, op. cit. pg. 19

y optimista para reunir el coraje necesario para transformar las economías de modo que el bienestar humano y planetario sea lo primero. La economía, después de todo, es un sistema que diseñamos los humanos. En su forma actual, la economía global refleja un abandono crónico de nuestro mundo interior y de lo que los seres humanos más apreciamos. Premiamos la competencia en lugar de la cooperación. Premiamos la destrucción ambiental en lugar de la regeneración. Premiamos los logros a corto plazo en lugar de la paz y la prosperidad a largo plazo para las generaciones futuras.¹³

Sabemos de lo limitado de nuestro alcance y de la complejidad del tema que hemos querido abordar. Sabemos también que esto sólo ofrece una pincelada (una aproximación) y que hay que seguir investigando, reflexionando y compartiendo visiones, experiencias e ideas. Confiamos en que este material pueda servir al menos para llevar todas estas cuestiones a muchas más personas, para poner una semilla de cuestionamiento que acabe por contribuir al cambio que necesitamos.

13 Figueres, Christiana, *Por qué es necesaria, ahora más que nunca, una mentalidad de obstinado optimismo sobre la crisis climática*, Bulletin of the Atomic Scientists, 15 de enero de 2024

5.

Entrevista a Remedios Zafra

Ensayista, profesora de universidad e investigadora en el Instituto de Filosofía del Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Trabaja sobre el estudio crítico de la cultura contemporánea, el feminismo y las políticas de la identidad y el trabajo en las redes. Ha sido profesora titular de Arte, Cultura Digital y Estudios de Género en la Universidad de Sevilla y profesora tutora de Antropología Social en la UNED. Doctora y licenciada en Arte, licenciada en Antropología Social y Cultural, estudios de doctorado en Filosofía Política y Máster Internacional en Creatividad. Su trabajo ha logrado importantes reconocimientos, entre ellos, Premio Internacional de ensayo Jovellanos 2022, Anagrama de Ensayo 2017, Estado Crítico, de las Letras El Público, Málaga de Ensayo, de Comunicación de la Associació de Dones Periodistes de Catalunya o Premio Meridiana de Cultura del Instituto Andaluz de la Mujer. Es autora, entre otros, de los libros *El bucle invisible* (Nobel, 2022), *Frágiles* (Anagrama, 2021), *El Entusiasmo* (2017), *Ojos y Capital* (2015), *(h)adas* (2013) y *Un cuarto propio conectado* (2010).

www.remedioszafra.net



1. ¿Crees que el salario en el ámbito doméstico sería la solución para la desigualdad que genera la separación entre lo productivo y lo reproductivo?

No tengo claro que esta fuera la solución o la única medida que ayudaría a una solución. Mi impresión es que para abordar este asunto es urgente comenzar de una vez a revalorizar este trabajo desde lo simbólico de forma que todas las personas con independencia de su género lo asumieran como algo compartido y necesario para la vida, como algo cultural en lo que se nos educa con claridad, así como aprendemos a cuidarnos a nosotros mismos, necesitamos cuidarnos entre nosotros y compartirlo sin esperar que solo las mujeres cuiden cuando somos niños o ancianos. Poner toda la energía simbólica de los imaginarios y las instituciones en esta transformación me parece importante.

Me pregunto si pensar un salario en el contexto actual y sin pasar por esta revalorización no contribuiría a precarizar y feminizar más el trabajo reproductivo en tanto “no pagar” o “pagar muy poco”, como sería probable como primer logro, estarían al mismo lado de la infravaloración de trabajos feminizados, corriendo el riesgo de resignar a muchas mujeres y de dificultar una necesaria igualdad en los trabajos de cuidado.

Pienso además que debiéramos distinguir, de un lado, la necesaria transversalidad y revalorización de los cuidados en nuestras vidas, educándonos en ellos como parte esencial de todo humano con independencia de su género; de otro, ser capaces de prestigiarlos como profesión en la coyuntura social contemporánea y por venir. Son dos líneas de acción necesarias y compatibles. Es inaceptable que un trabajo que contribuye a mantener la vida sea denostado con los sueldos más bajos y las peores condiciones laborales de multitud de cuidadoras, en su mayoría mujeres, de manera creciente migrantes, y con frecuencia en marcos de economía informal. Este trabajo es y será el corazón de nuestra supervivencia.

2. Existe una petición de poner en valor los cuidados, pero ¿tiene sentido esa lucha si no empezamos a cuestionarnos también por qué hemos puesto lo laboral en el centro de la vida, para qué trabajamos tanto?

Pienso que apuntas a uno de los temas centrales de la época, “haber puesto lo laboral en el centro de la vida”. Creo que esto se produce por varios factores en los que *patriarcado* y *capitalismo* se alían de una manera férrea y con estrategias muy similares. Me refiero a cómo tendemos a proyectar en cada uno de nosotros la responsabilidad de que el trabajo lo ocupa todo en nuestra vida, es decir hacemos lo mismo que el patriarcado ha hecho durante siglos: convertir a los sujetos oprimidos en sujetos responsables de su propia subordinación, así como ahora se proyecta sobre los trabajadores que si nos autoexplotamos es porque queremos. Nos cuesta advertir que hay un problema estructural y no coyuntural donde el tecnocapitalismo se apropia de mecanismos familiares para las mujeres, no solo este énfasis en hacernos responsables de la opresión laboral que sentimos, sino también el mayor aislamiento e individualismo de los trabajadores frente a sus pantallas (de manera similar a cómo se ha aislado a las mujeres en el hogar), normalizar la rivalidad y competición constante (así como el patriarcado favorecía la enemistad entre las mujeres), y de manera especial, el desdibujamiento vital cuando es el trabajo el que parece acoger algunos momentos de vida y no a la inversa, de manera también similar a cómo el trabajo reproductivo de las mujeres era un trabajo que ocupaba la totalidad del tiempo y la energía en jornadas no acotadas a un tiempo.

Considero que las tecnologías que prometían hacernos más libres y facilitar más tiempo propio, no solo no lo han hecho, sino que bajo fuerzas monetarias han venido con nuevas necesidades percibidas como obligaciones *suaves*, que nos llevan a estar enganchadas al trabajo en cualquier momento y lugar. Y es un error pensar que solo es cuestión de *desconectarse*, una no se desengancha cuando quiere, sino cuando puede. Y para ello es esencial identificar este problema de trabajo que fagocita la vida como un problema *social*.

3. ¿Crees que si las mujeres pudiéramos intervenir en la estructura de lo laboral la vida estaría al servicio del trabajo (o del capital) como ocurre ahora? En caso negativo, ¿puedes empezar a visualizar cómo podría ser?

Especular sobre una transformación laboral donde las mujeres pudiéramos estar más presentes sería realmente significativo si lográramos poner los cuidados en el centro como una forma de poder diferente. Un poder no bélico que impone la fuerza de unos frente a otros, o del que acumula más respecto al que no tiene. El poder de los cuidados es el que enseña a convivir con lo que perturba y no a aniquilar lo que perturba. Es decir, un poder que ayuda a convivir desde el reconocimiento como humanos diferentes y como seres vulnerables que se necesitan.

Hegel sugería cómo el poder se ha articulado alrededor de la idea de “quien no tiene miedo a morir” convertido en amo frente a quienes tienen miedo a morir que se subordinan a estos primeros. Si tenemos en cuenta que quienes tienen miedo a morir suelen ser quienes cuidan a otros y sienten que otros dependen de ellos, las mujeres siempre han estado situadas a ese lado del dominio. Sin embargo, esta lógica ha servido para describir un mundo bélico y de confrontación que se retroalimentaba de esa idea, pero no debiera concebirse ni como el único modo ni mucho menos como el que hemos de construir socialmente, allí donde sabemos que los poderes son modificables. Darnos la oportunidad de experimentar con fórmulas diferentes es un mandato humano, más en un tiempo de crisis planetaria.

El poder de los cuidados sería horizontal y todas las personas estarían al mismo nivel, dando prioridad a los trabajos y tareas que ayudan a vivir, subordinando trabajo a vida. Si la mayor parte de nuestro tiempo trabajamos y de pronto la vida se nos ha ido ¿no tendría sentido probar otras alternativas donde los tiempos libres, de cuidado propio y de cuidado a los otros se prioricen respecto a esta locura productiva orientada al enriquecimiento de unos pocos y a mantener o ampliar mundos desiguales?

A veces nuestros interlocutores nos ponen como ejemplo a mujeres poderosas que ejercen un poder conservador, desde ese marco patriarcal donde el poder perpetúa un dominio masculino, independientemente de si es ejercido por hombres o por mujeres. Sin embargo, diría que incluso en esos casos, la conciencia que las mujeres tienen sobre los cuidados pone sobre la mesa un poder diferente que, aunque solo sea como tentativa, debiéramos ser capaces de llevar a la práctica frente a las predominantes lógicas productivas tan hermanadas con las inmundas lógicas bélicas que son destructivas para humanos y para planeta.

4. ¿Crees que a través de una lucha de las mujeres pudiera darse el siguiente cambio estructural?

Creo que la lucha de las mujeres ha sido hasta el momento la única capaz de mostrar una alternativa al poder capitalista y patriarcal, y lo ha hecho desde el feminismo y ese gran tesoro que es la sororidad y el lazo primario, y diría también afectivo, del cuidado, del saber que “me importas” y que “te importo”. Hablamos de una lucha de la mitad de la población y de todas las personas feministas que independientemente de su género creen en un necesario cambio estructural en las formas de poder y organización humana.

No es baladí el ataque al feminismo por parte de las fuerzas conservadoras y ultras que ven en la conciencia de las mujeres el riesgo de tambalearse de tantos privilegiados con las voces más altas. Pienso que la baza feminista es la profunda alianza entre mujeres capaz de resistir los intentos de fragmentación y de división. También que pese a hablar de reivindicación y lucha, es desde la paz que buscamos enfrentar la guerra, desde los cuidados que buscamos contrarrestar tanta muerte y dominación de quienes precisan pisar y acallar a los que piensan diferente. Algo que me interesa sobremanera del feminismo es que cuestiona la misma idea de “poder” que se nos ha hecho tristemente habitual. Para ese necesario cambio estructural al que os referís es preciso desmontar la estructura de dominio y confrontación que se ha legitimado como única posible y que nos ha

llevado a una crisis planetaria donde la desigualdad crece y las guerras y desastres naturales se suceden. Algo está claro: este no es el mundo que queremos. Otras formas de organizar la vida humana debieran ser posibles y qué pérdida de tiempo sería no imaginarlas, no intentarlas.



6. Resultados

6.1 Resultados de las encuestas

Una de las partes centrales para la indagación sobre el tema de investigación se llevó a cabo a través de encuestas a mujeres en edad laboral, tanto en Canarias cómo en Cantabria, de un amplio rango de edad (24 a 63 años) y de ocupaciones y formaciones variadas (para mayor información consultar en www.cantarias.es).

Los temas que se abordaron en las encuestas fueron los siguientes: el tiempo que se dedica al trabajo; los espacios y lugares de trabajo; los valores en el trabajo; maternidad: embarazo, parto y postparto; cuidados; consideraciones generales sobre la mujer y lo laboral.

El resumen de los temas y preguntas se presenta en la siguiente tabla.

Tema

Tiempo que se dedica al trabajo

Espacios y lugares de trabajo

Valores en el trabajo

Maternidad: embarazo, parto y postparto; cuidados

Consideraciones generales sobre la mujer y lo laboral para expresar acuerdo/desacuerdo

Preguntas

¿Estás contenta con el número de horas que dedicas al trabajo?

Esas horas, ¿sientes que están proporcionadas con respecto a otros ámbitos de tu vida (por ejemplo, los cuidados, vida familiar, aficiones, amistades, estudios, etcétera)?

Si pudieras elegir, ¿cuántas horas a la semana te gustaría trabajar?

¿Crees que la jornada parcial (jornadas más cortas o menos días de trabajo) debería ser un derecho para cualquier persona en cualquier momento vital?

¿Crees que podrían reducirse los tiempos de trabajo sin comprometer los resultados?

¿Crees que los espacios de trabajo podrían hacerse más amables o adecuados para las personas?

¿Crees que los espacios de trabajo tal y como están diseñados actualmente son seguros para las mujeres (ejemplos: los pasillos y aparcamientos solitarios, cubículos, cercanía de instalaciones, etc.)?

Si la respuesta anterior es negativa anota algunos ejemplos

¿Crees que las mujeres buscamos las mismas cosas que los hombres en un trabajo?

Si crees que no, explica brevemente las diferencias

Escribe brevemente lo que más valoras en un trabajo

Escribe brevemente los aspectos que consideras más negativos en un trabajo

¿Crees que el sistema laboral, tal y como está diseñado, acoge y facilita la maternidad?

¿Crees que el desarrollo profesional de las mujeres se ve afectado negativamente por el hecho de tener hijos?

¿Te parece que la forma en la que está organizado el trabajo facilita ejercer el cuidado de las personas dependientes?

El sistema laboral ha sido diseñado por y para los hombres

El sistema laboral, tal y como está diseñado, es incompatible con la crianza y los cuidados en general

Las mujeres están en total igualdad con los hombres en lo laboral

Las mujeres valoran cosas diferentes en lo laboral que los hombres

Las mujeres deberían elegir entre trabajar o tener hijos/as

La calidad del trabajo realizado no se mide por el número de horas dedicado a él

Para el primer tema de las encuestas, los resultados arrojan que en Cantabria más de la mitad de las mujeres encuestadas (57,1%) están contentas con el número de horas que trabajan, mientras que en Canarias baja a un 47,9%. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que considera que esas horas no están proporcionadas con respecto a las que dedica a otros ámbitos de su vida aumenta en ambos casos, un 60,4% en Canarias y un 65% en Cantabria, reflejando una pequeña contradicción cuando se ahonda más en el tema, que permite observar el desequilibrio en esa distribución de las horas. En este mismo orden, a la pregunta de cuántas horas le gustaría trabajar, las 30 horas alcanzaron un mayor porcentaje (32% en Canarias y cerca del 24% en Cantabria).

Vemos que el 81% de las encuestadas en Cantabria y el 98% en Canarias, considera que la jornada parcial debería ser un derecho para cualquier persona en cualquier momento vital; el resto de las encuestadas manifiesta que es un tema sobre el que no ha pensado. También el 81% de las encuestadas en Cantabria y el 86% de las encuestadas en Canarias considera que podrían reducirse los tiempos de trabajo sin comprometer los resultados. Estos datos se conjugan con la tendencia de las respuestas anteriores, poniendo de relieve la posibilidad de revisar el número de horas que las personas dedican al trabajo en su día a día.

En relación con el segundo tema de las encuestas, prácticamente el cien por cien de las encuestadas en ambas regiones, considera que los espacios de trabajo podrían hacerse más amables o adecuados para las personas. Sobre si los espacios de trabajo tal y como están diseñados actualmente son seguros para las mujeres, el 42,9% cree que no lo son (el 32,7% no lo sabe); estos porcentajes en Cantabria son del 61,9% que cree que no y un 19% que no lo sabe. Algunos ejemplos dados por todas las encuestadas en relación a los problemas de seguridad:

- Los aparcamientos solitarios y lejos de las estaciones de tren o autobús que generan inquietud por la noche
- En general los aparcamientos son limitados, lo que genera que siempre se hagan los mismos recorridos
- Faltan cámaras públicas para el control
- Existencia de pasillos, laboratorios y espacios solitarios
- Los polígonos industriales son muy solitarios
- Los baños alejados o compartidos
- Los turnos nocturnos que no ofrecen seguridad
- Movilizarse mucho sola en coche
- Centros de trabajo con “puntos ciegos”

En cuanto a los valores en el trabajo, en Cantabria el 52,4% de las encuestadas considera que las mujeres buscamos las mismas cosas que los hombres en un trabajo y en Canarias este porcentaje es del 46%. Entre las que consideran que no buscamos lo mismo (38% en Canarias y 33,3% en Cantabria), las diferencias que se plantearon fueron principalmente las siguientes y compartidas en ambas comunidades:

- Además de trabajar por un salario buscamos espacios laborales más flexibles, con compañerismo, inclusivos y que permitan la conciliación
- Buscamos más satisfacción profesional
- Queremos sentir que aportamos algo
- Cuando las mujeres somos madres nuestra perspectiva y expectativas con respecto al trabajo cambian
- Tenemos menos interés en el liderazgo y más en la colaboración.
- Buscamos fortalecer el grupo social
- Buscamos un respeto que en los hombres generalmente ya está dado
- Nos interesamos más por los procesos y no sólo por los resultados
- Valoramos mucho el trabajo en equipo y las buenas relaciones entre compañeras y compañeros



En relación a lo que más se valora en un trabajo y lo que menos, estos son los aspectos principales encontrados por región:

CANTABRIA

LO QUE MÁS SE VALORA

La empatía

El respeto

La flexibilidad y la conciliación

Los compañeros y compañeras

La confianza

Contribuir a la sociedad, aportar

La realización personal

El reconocimiento y la valoración

Que sea estimulante y ofrezca variedad

Un sueldo adecuado

Espacios cómodos y amables

Estar a gusto y con buen ambiente

Que permita la aportación propia

Trabajo en equipo, compartir tareas, apoyo

Que permita asumir responsabilidades

LO MÁS NEGATIVO

La falta de empatía

Faltas de respeto y comentarios inadecuados

No poder conciliar

**Los problemas entre
compañeros y compañeras**

La desconfianza

Que te valoren menos por ser mujer

Trabajar sólo por dinero

El estrés excesivo

La falta de un buen liderazgo o de jefes
que no asumen responsabilidad

Los sueldos bajos actuales, algunos miserables

No poder mejorar los espacios de trabajo

Los turnos partidos o los cambios de turno excesivos

Las distancias para llegar al trabajo

Cuando requiere mucho esfuerzo

Los horarios muy extensos o partidos

Que no se cumplan los acuerdos laborales establecidos

El abuso

La burocracia innecesaria

La dificultad para los autónomos

El paternalismo

Poca formación

CANARIAS

LO QUE MÁS SE VALORA

La conciliación entre tiempo de ocio/trabajo/familia

El respeto

La flexibilidad

El ambiente con los compañeros

La confianza

Dejar huella en la sociedad

Un entorno amable, agradable y seguro

El reconocimiento y ser valorada

El crecimiento profesional

Ganar dinero y un buen sueldo

Respetar la propia independencia

Un buen ambiente de trabajo

Que sea motivante

El trabajo en equipo

La tranquilidad

Disfrutar del trabajo

La formación

La igualdad de oportunidades

Estar en contacto con la gente joven

Ser tratado con dignidad

La definición clara de los objetivos

Un buen liderazgo

Contactar con las personas

LO MÁS NEGATIVO

La falta de conciliación

La falta de respeto

Los horarios. Las jornadas interminables

El exceso de horas trabajadas

La falta de empatía

Un mal ambiente y malas relaciones laborales

No poder atender a los niños, especialmente cuando hay discapacidad

Un entorno desagradable

Que no se te valore

La falta de promoción profesional

Los malos sueldos

Burocracia excesiva

Que el trabajo no tenga nada que ver contigo

La falta de motivación

Los niveles de competitividad desproporcionados

El acoso laboral

El abuso y los modos inadecuados

Los contratos temporales

Los niveles de estrés

La desigualdad en el trato

La prisa con la que hay que hacer las cosas

Presión de los jefes y los abusos de poder

La mala organización

La envidia y la burla

De todos los aspectos, los que más se repiten en ambas regiones como valor en un trabajo son: *el respeto, la empatía (Cantabria), la flexibilidad y la conciliación y el ambiente con los compañeros*. En lo más negativo del trabajo: *La falta de respeto, la dificultad de conciliar, el mal ambiente, la falta de empatía (Cantabria) y el exceso de horas que se trabaja (Canarias)*.

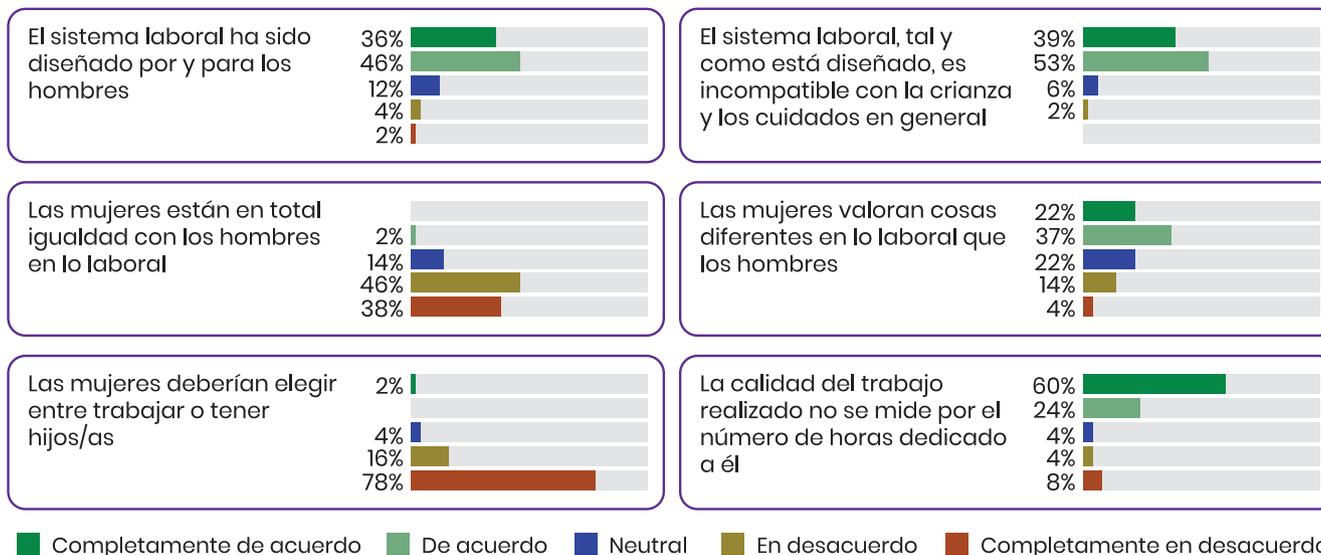
En relación con la maternidad, el 76,20% de las encuestadas en Cantabria y el 88% en Canarias considera que el sistema laboral, tal y como está diseñado, no acoge ni facilita la maternidad. También consideran que el desarrollo profesional de las mujeres se ve afectado negativamente por el hecho de tener hijos (94% Canarias; 76,20% Cantabria).

En este mismo sentido, el 85,7% de las mujeres encuestadas en Cantabria cree que la forma en la que está organizado el trabajo no facilita ejercer el cuidado de las personas dependientes, en Canarias este porcentaje alcanza al 96%.

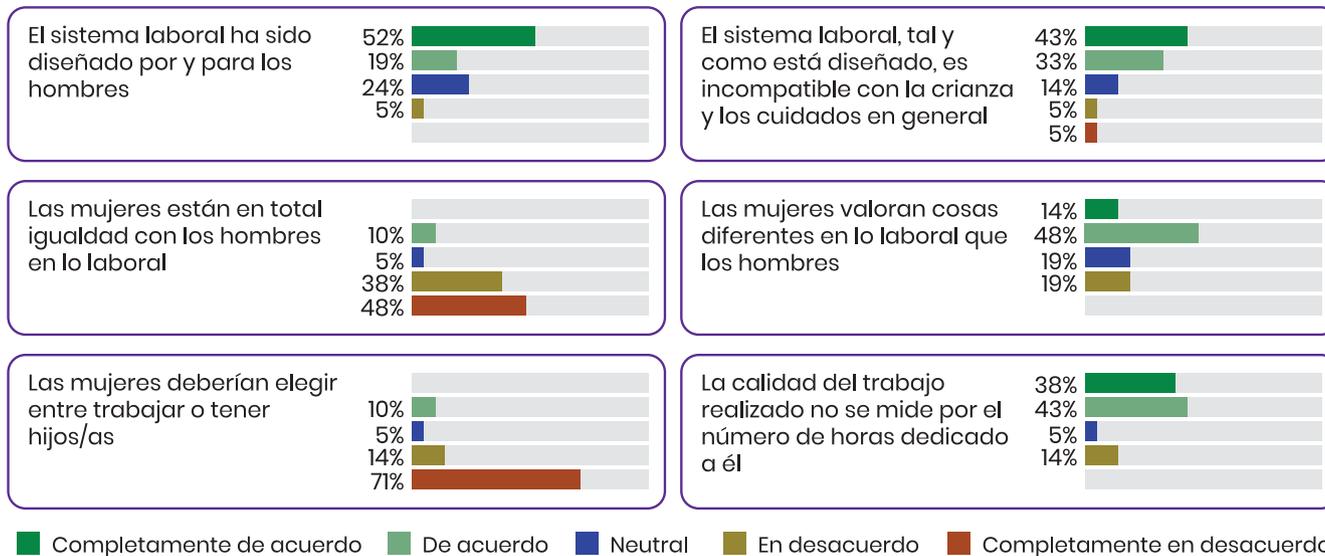
La parte final de la encuesta nos permitió evaluar el grado de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones relacionadas con el tema e hipótesis de la investigación. En la siguiente tabla se muestran los resultados porcentuales por región.

Datos porcentuales por región:

CANARIAS:



Fuente: Elaboración propia

CANTABRIA:

Fuente: Elaboración propia

Podemos observar que la mayoría de las encuestadas están de acuerdo o completamente de acuerdo con que el sistema laboral ha sido diseñado por y para los hombres y que tal y como está diseñado, es incompatible con la crianza y los cuidados en general.

También en general están de acuerdo o completamente de acuerdo con que las mujeres valoran cosas diferentes en lo laboral que los hombres y con que la calidad del trabajo realizado no se mide por el número de horas dedicado a él.

Por otra parte, la mayoría está en desacuerdo o completamente en desacuerdo con la afirmación de que las mujeres están en total igualdad con los hombres en lo laboral, así como con que las mujeres deberían elegir entre trabajar o tener hijos/as.

6.2 Resultados de las mesas de debate

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, que aunque aún tiene sus límites y sus retos ya parece una lucha ganada, no ha traído sin embargo una sociedad más igualitaria y más justa. Ha supuesto, más bien, una sobreexplotación para las mujeres, que ahora tienen que compaginar dos trabajos (uno remunerado y otro no), hacer méritos especiales para ser valoradas como los hombres en sus trabajos, estrés y sentimiento de culpa por aquello a lo que no se llega, y una situación que, en algunos casos, casi es de desamparo para las niñas y niños que pasan horas y horas fuera de casa, sin su familia, encadenando actividades extraescolares, abuelos y abuelas criando a sus nietos y nietas, haciendo esfuerzos que ya no les corresponden, y quienes no tienen fuerzas para aportar al cuidado porque requieren ser cuidados, terminando sus vidas en residencias repletas de soledad.

Este panorama desolador viene provocado por este sistema laboral que parece que no se pone en cuestión, como si estuviera por encima incluso de la propia vida. Y antes que cuestionarlo y adaptarlo a los nuevos tiempos y necesidades, parece que preferimos sacrificar a los más vulnerables, como si no tuvieran derecho, como si no fueran parte, como si sólo existiese la fuerza de trabajo y lo único importante fuera la producción.

No se trata, por tanto, de señalar la desigualdad sino de poner en cuestión el trabajo mismo. Por supuesto, para ello necesitamos conectar aquellas violencias que sufren las mujeres en el ámbito laboral con la propia definición del mismo; poner de manifiesto las violencias y desigualdades que están imbricadas en el propio diseño y la propia forma de lo laboral.

Lo primero que nos viene a la cabeza y la violencia más obvia es aquella que viven las mujeres trabajadoras cuando se convierten en madres, pues la maternidad parece irrumpir en el mundo de lo laboral como una herejía, algo que el sistema parece no poder integrar en sus ritmos, en sus tiempos y en sus espacios. Pero curiosamente, si las mujeres, que además son ni más ni menos que la mitad de la población, no se convirtieran en madres, el propio sistema laboral no podría existir porque no habría fuerza de trabajo. Así de contradictorias son las cosas. Ni contigo ni sin ti. Esta parece ser la expresión que resume el lugar que se ha asignado a las mujeres y que, aunque hace tiempo que lo estamos desbaratando, sigue estando más presente de lo que en un primer vistazo nos pueda parecer.

De ahí que el primero de los ejes temáticos que escogimos para el debate de las mesas fuera el de la separación entre producción/reproducción, el lugar asignado a las mujeres en este reparto y el resultado de que las mujeres hayamos estado trabajando gratis para el capital creyendo que lo que hacíamos era “lo natural”. Aquí nos encontramos sobre todo con la sorpresa generalizada ante esto del trabajo gratis, y rápidamente comenzaba a salir el dolor por la desvalorización del trabajo asignado a las mujeres, que ni siquiera podía (ni puede) llamarse trabajo; porque trabajo (según ha sido definido por quienes definen las cosas) es aquel por el que se percibe un salario. Hoy asistimos incluso, en el nuevo contexto del trabajo feminizado, del biocapitalismo, en el que el capital extrae valor de las vidas en general, de la manera en la que siempre lo ha hecho con las mujeres, al hecho de que *“dar trabajo” bajo la “forma empleo” se ha convertido en un favor que el capital ofrece a la fuerza de trabajo (...) en el postfordismo, por el contrario, la misma desocupación y exclusión social son productivas.*¹⁴ En un contexto en que

¹⁴ en Gómez Villar, Antonio, *Los escenarios del postrabajo*, en Marta Echaves, Antonio Gómez Villar, María Ruido (eds.), *Working Dead*, La Vi-reina Centre de la Imatge, Barcelona, 2019, pg. 49

cualquier aspecto de la vida de las personas es susceptible de ser productivo, la falta de empleo no está reñida con el hecho de que cada día trabajemos más, de tal forma que cada vez nos resulta más difícil diferenciar entre tiempo de trabajo y tiempo de vida.

Sin duda la cuestión del tiempo, el número de horas que dedicamos al trabajo, es un gran núcleo de tensión cuando abordamos el tema de lo laboral. Un número mayor que el tiempo de descanso; mayor también que el tiempo de los cuidados (de otros y, por descontado, de una misma); mayor que el tiempo propio. De hecho, hasta hace poco las mujeres ni siquiera sabían lo que significaba eso del tiempo propio. Después de siglos teniendo que encontrar su realización a través de lo que hacen para los demás de forma gratuita (y no por ninguna esencia biológica sino por mandato de género), o aprovechando la coyuntura de algunas labores cotidianas en espacios compartidos con otras, las mujeres todavía se conforman (en general) “con muy poquito”.

Por supuesto, el número de horas dedicadas al trabajo es también una revisión que compete a los hombres, especialmente desde que muchos de ellos están empezando a darse cuenta de la necesidad de implicarse en las labores de crianza y del hogar.

Esto empieza a hacer insostenible el modelo actual ya que, si bien las mujeres han consentido en convertirse en auténticas “superwoman” (dejándose la piel en ello) por aquello de demostrar que eran tan válidas como los hombres o incluso más, sin tener en cuenta que partían en una clarísima desventaja al sumar al tiempo del trabajo (remunerado) todo el tiempo del trabajo en el hogar (no remunerado), los hombres en ningún caso van a pasar por eso.

De aquí que el segundo eje temático que planteamos en las mesas fuera el tiempo y el ritmo en el trabajo, invitando a las mujeres a reflexionar sobre sus propios tiempos y sus propios ritmos, descubriendo en seguida el choque de los ritmos del trabajo con los ritmos vitales. Una vez más, se ponía de manifiesto la incompatibilidad de lo laboral (tal y como está definido) con la vida, imponiéndose el primero en detrimento de esta. Aquí surgió con mucha fuerza la necesidad de poner el trabajo al servicio de la vida, algo que se ha convertido en la reivindicación central de esta investigación. Lo que veíamos muy claramente es que, mientras esto no sea así, cualquier solución o propuesta sólo será un parche.

El tercer tema que planteamos en las mesas de debate surgió de una hipótesis de partida: que las mujeres, en general, buscamos cosas diferentes que los hombres en un trabajo. Tal vez precisamente por el hecho de haber estado relegadas durante siglos a la esfera de los cuidados y lo doméstico, las mujeres parece que tendemos más (hablamos siempre en términos generales, por supuesto) a valorar todo lo que tiene que ver con los vínculos; igualmente, al haber sido educadas y entrenadas para ser “mujeres”, generalmente no nos sentimos cómodas con la competitividad, valorando más la cooperación. En esta línea apunta Lia Cigarini cuando dice que, *si se observa libremente cómo y dónde prefieren trabajar las mujeres, se descubre que, si una mujer quiere situarse laboralmente, se dedica más a relaciones con las otras y los otros (colaboradores, clientes, etc.) que a intentar escaladas en solitario hacia el poder y el éxito. Muchas veces, ésta es una condición imprescindible para valorar su grado de satisfacción en el trabajo. La alienación de una mujer, más que la fatiga y los horarios la causa el sentirse constreñida en un ambiente pobre de intercambios y de relaciones.*¹⁵

Además, las carreras de las mujeres siguen trayectorias muy diferentes que las de los hombres; podríamos decir que son más complejas, en la medida en que los hombres parecen seguir generalmente una trayectoria lineal y

15 Butarelli, Annarosa; Muraro, Luisa; Longobardi, Giannina; Tommasi, Wanda; Vantaggiato, Iaia, *Una revolución inesperada. Simbolismo y sentido del trabajo de las mujeres*, Narcea, Madrid, 2001, pgs 20 y 21

en todo caso ascendente, mientras que las mujeres tienen más cortes, ausencias, subidas, bajadas, reinversiones. Los factores que intervienen aquí son bastante amplios, entre otros estaría la propia violencia que lo laboral ejerce sobre nosotras en muchos sentidos (brecha salarial, trabajos feminizados, imposibilidad de conciliar, techo de cristal, sensación de no ser suficiente, ser casi siempre la encargada de los cuidados); pero también creemos que son la expresión de otras búsquedas, e incluso de una dificultad mayor (en un sentido positivo) para adaptarnos a unas condiciones que, como ya hemos dicho, no están diseñadas para nosotras.

Por todo esto, decidimos que el tercer tema para las mesas de debate fuese: el desarrollo de la profesión. Cooperación versus competencia, para comprobar, con las mujeres que participaban, si efectivamente nuestras impresiones se confirmaban.

El cuarto tema, que además está planteado a modo de pregunta y que supone una búsqueda de soluciones, recoge en cierto sentido el aspecto fundamental de la violencia que lo laboral ejerce sobre las mujeres, pero también sobre los niños y niñas, sobre las personas mayores, las personas dependientes, las personas enfermas: la exclusión de lo laboral de todo aquello (y todos aquellos) que no sirva a la productividad, todo lo que perversamente se ha dejado fuera de la esfera del valor. Llegamos aquí al hecho paradójico de que la propia reproducción que hace posible la existencia de mano de obra y, por tanto, que hace posible la producción, se desdeña, se excluye y se minusvalora, convirtiéndonos en una sociedad en la que la vida y su reproducción han dejado de ser importantes en sí mismas. Así llegamos a la aberración que vivimos (y que ya hemos nombrado aquí) de poner la vida al servicio de la productividad.

De esta manera, el cuarto tema cierra un círculo y enlaza con el primero: cómo convertir lo laboral en un espacio inclusivo.

6.2.1 Tema uno: La separación producción/reproducción

Para la ideología burguesa, la mujer no trabaja en el sentido verdadero, sino que realiza una misión, la de esposa y madre —más o menos emancipada—; para el trabajador libre, la mujer es ama de casa o prostituta, es decir, suministra una mera prestación personal de servicios —más o menos por amor—; para el capital, la mujer debe aparecer como fuerza natural de trabajo social aunque es, en cambio, obrera del hogar o del sexo no directamente asalariada. Esto explica por qué la mujer, constreñida en esta prensa, por esta complejidad de la relación de producción que el obrero no reconoce, oprimida por una producción ideológica de extraordinaria profundidad, está sometida a una dificultad específica para identificarse a sí misma como una sección de clase y por lo tanto para organizarse.¹⁶

¹⁶ en Fortunati, Leopoldina, *El arcano de la reproducción. Amas de casa, prostitutas, obreros y capital*, Traficantes de sueños, Madrid, 2019, pg. 58.

Resumen de la información recogida en la mesa por comunidad:

CANTABRIA

Entre los jóvenes, actualmente, están calando discursos que justifican la desigualdad en las diferencias biológicas

También aumenta la creencia de que las mujeres se tienen que quedar en casa a cuidar

Es necesario que haya medios para el cuidado

Es muy importante cuidar a la madre para que esta pueda a su vez cuidar, especialmente en las etapas más tempranas

En este sentido es importante que la madre tenga recursos, un salario por cuidar, aunque esto genera contradicciones; lo ideal sería simplemente que las necesidades estuvieran cubiertas, pero es algo muy difícil en nuestro modelo actual, que busca el consumismo como forma de vida: pagar por todo

Antes, para cuidar, estaba la tribu, la comunidad, o la familia extensa. Ahora todo recae sobre la madre, que además tiene que trabajar fuera de casa

Los niños están al servicio del trabajo, pero lo fundamental es la vida y el trabajo tiene que estar al servicio de la vida

Existe una gran dificultad cuando queremos hacer las cosas de forma diferente. Esto se puede ver en la polarización que existe actualmente producto de la reacción a los cambios que estamos haciendo las mujeres

Esa reacción a los cambios ha llevado a un retroceso en muchos aspectos

CANARIAS

En general, en estos tiempos, todo lo que está relacionado con la vida no está catalogado como serio, sino que se consideran asuntos "menores"

La definición de lo que es y no es trabajo se encuentra muy mediatizada por la monetización del mismo.

Está instalada en la sociedad la idea de que si no se trabaja no se es nadie, que se deja de existir

Las mujeres tenemos muchos juicios aprendidos sobre nosotras mismas que nos impiden mostrarnos tal y cómo queremos o tal y cómo somos

No tener trabajo en estos tiempos nos genera una angustia vital y nos empuja a preguntarnos cómo se puede seguir viviendo sin trabajo

La educación que hemos recibido ha fomentado que seamos transmisoras de muchos aspectos patriarcales y machistas

Para las mujeres es importante ponernos en valor, así como dar valor a nuestras aportaciones

El sistema capitalista que marca las actuales formas laborales, afecta a toda la sociedad y de forma más marcada a las mujeres

6.2.2 Tema dos: El tiempo y el ritmo en el trabajo

“Desde el desarrollo de la industria son los horarios y las jornadas laborales las que han organizado la vida de las personas, obligando al resto de los tiempos necesarios (de cuidados, de ocio, etc.) a ajustarse a las exigencias de la producción industrial. Y, así, bajo esta lógica, se han difuminado las dimensiones más cualitativas del tiempo, aquellas más propias de la experiencia femenina ligadas al ciclo de vida y el correspondiente cuidado de las personas”.¹⁷

¹⁷ Adam, Bárbara, *Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades del tiempo y desafíos a la teoría y práctica del trabajo*, Sociología del trabajo, núm. 37, Siglo XXI, Madrid, 1999

Resumen de la información recogida en la mesa por comunidad:

CANTABRIA

Los ritmos del trabajo van en contra de nuestros ritmos naturales: se pone lo laboral por encima de la biología

Existe una diferencia en los ciclos naturales de las mujeres: el trabajo exige siempre el mismo nivel de energía y rendimiento, y las personas, pero especialmente las mujeres, pasamos por diferentes ciclos biológicos

Además, también las cosas que vivimos en la vida nos afectan de diferentes maneras, haciendo que no estemos siempre igual y el trabajo nos impide atender nuestras necesidades vitales, que tienen que ser sacrificadas

Tampoco respetamos el ritmo de los niños, que necesitan descansar, jugar, aburrirse, y nosotros les imponemos los mismos horarios y el mismo estrés de actividad que los adultos para que nosotros podamos producir sin parar

CANARIAS

Los ritmos para el trabajo están marcados por las formas masculinas de acción: son lineales y no contemplan lo cíclico

Los tiempos para cuidar, para acompañar en el duelo, para sanar, no están contemplados en el trabajo, dónde prima principalmente la productividad

El ritmo vital es cada vez más rápido y sostiene una inercia que impide detenerse a observar lo que está pasando en nuestras vidas y cómo las estamos viviendo

Se desconfió de la introducción de formas nuevas que cambien el sistema de trabajo, ya que operamos con patrones aprendidos e instalados

Los descansos y los tiempos de no productividad generan culpa "de no hacer nada"

Los tiempos de la vida se organizan alrededor del trabajo. Prima la obligación del trabajo por encima de cualquier otro aspecto

Muchas veces el trabajo está lleno de dificultades porque se desconocen los procesos y se hace énfasis solamente en el resultado

Tenemos una batalla entre dedicar el tiempo a lo que queremos o a lo que debemos hacer

En los ritmos actuales, acelerados, la enfermedad te deja fuera del sistema laboral

6.2.3 Tema tres: El desarrollo de la profesión. Cooperación versus competencia

“Lo que se pone en juego es algo esencial de la política de las mujeres: evitar que la entrada en masa de las mujeres al trabajo organizado a la medida del hombre se reduzca a una pura y simple asimilación”¹⁸

Resumen de la información recogida en la mesa por comunidad:

CANTABRIA

La cooperación es fundamental para la supervivencia de la especie: desde la competencia no estaríamos aquí, nos necesitamos unos a otros

Además, la competitividad nos lleva a un estándar, a la homogeneización, cuando la riqueza está en sumar la aportación diferente de cada quien

CANARIAS

La competitividad nos pasa factura ya que para nosotras es importante trabajar respetando nuestros valores

Muchas veces las mujeres sentimos la necesidad de masculinizarnos para poder sobrevivir en el trabajo

La cooperación hace que la vida prospere, favorece la supervivencia

Las mujeres buscamos algo más que el dinero en el trabajo, entre otras: contribuir, crecer, estar con personas

Trabajar es ponerse al servicio de la comunidad para aportar. El trabajo tiene que tener sentido

La mayoría de la gente que trabaja no está contenta. Se trabaja con ritmos insostenibles

¹⁸ en Pinuccia Barbieri, Lia Cigarini, Vanna Chiarabini, Serena Fuart, Silvia Motta, Oriella Savoldi, Christiani Vaugeois, Palabras que usan las mujeres para nombrar lo que hacen y viven hoy en el mundo del trabajo, Cuadernos inacabados 52, horas y HORAS ed., Madrid, 2008, pg. 19

6.2.4 Tema cuatro: Cómo convertir el espacio laboral en un espacio inclusivo

“Las organizaciones e instituciones sociales –y la sociedad en general–, siguen sin considerar que el cuidado de la vida humana sea una responsabilidad social y política. Esto queda claramente reflejado en los debates sobre el Estado del Bienestar donde es habitual que educación y sanidad se discutan como los servicios básicos y necesarios que debe ofrecer el sector público y, sin embargo, nunca se consideren, ni siquiera se nombren, los servicios de cuidados. De hecho, son estos últimos servicios, por excelencia, los más básicos: si a un niño no se le cuida cuando nace, no hace falta que nos preocupemos por su educación formal, sencillamente no llegará a la edad escolar” (Cristina Carrasco, “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?”)¹⁹

Resumen de la información recogida en la mesa por comunidad:

CANTABRIA

El anhelo general es trabajar menos y centrarse en lo esencial

Una posibilidad para los cuidados, es crear pequeñas comunidades que ayuden a gestionar esos cuidados

Poner los cuidados en el centro de la vida

Cambiar el hecho actual de que lo laboral define quién tiene derechos y quién no los tiene

CANARIAS

El trabajo no es inclusivo y asume que la infancia y la vejez no son productivas

En la actualidad, los hogares se desatienden y los niños, las niñas y las personas mayores han quedado fuera

Nos hemos convertido en una sociedad adultocentrista

Los trabajos de cuidados no están reconocidos y no están incluidos en el sistema laboral

Ser diferente no está considerado como algo productivo por lo que no se potencia a las personas según sus diferentes ritmos, formas y aportaciones

¹⁹ en León T., Magdalena, Cristina Carrasco, Rosario Aguirre, Patricia Amat y León, Martha Rosemberg, Maritza Alva, Juana Asalde, Estela Ospina, Elizabeth Peredo Beltrán, Laura Rangel, Francisca Rodríguez. Mujeres y trabajo: cambios impostergables, Veraz Comunicação. Porto Alegre, 2003, pág. 11

6.3 Otros aspectos de las mesas de debate

Durante las mesas también pudimos observar otros aspectos, que no eran temas específicos del debate, pero que impregnaron el mismo. Uno de estos aspectos fue la continua necesidad por parte de las mujeres de “salvar” la posición del hombre. Se expresó en muchas ocasiones que este tema afecta a todas y todos, no sólo a las mujeres, y se resaltaron aquellos asuntos en los que los hombres han ido avanzando en participación en los cuidados o en una mayor igualdad. Nos llamó la atención esta postura, que de alguna forma nos hace creer que el ejercicio de nuestros derechos puede ser una “traición” a los hombres, esta idea de que tenemos que “salvarles” o “defenderles”. Como si no pudiéramos poner el foco sólo en nosotras, sin estar todo el tiempo en referencia a los hombres. También parece revelar que tenemos asociado alcanzar nuestros derechos legítimos y nuestro desarrollo profesional a una especie de lucha en la que creemos que nuestro beneficio va en detrimento del de ellos. Sin embargo, el desarrollo, bienestar y plenitud de las mujeres es una cuestión de nuestro pleno derecho más allá de los hombres, aunque al mismo tiempo no nos cabe duda que traerá un beneficio para todos los habitantes de este planeta.

Otro de los aspectos que también pudo observarse en la dinámica de las mesas fue la sensación de culpa que arrastramos las mujeres. Culpa por decir lo que queremos, por expresar lo que no queremos, por querer cambiar las cosas, por hablar de los hartazgos y abusos, por manifestar el cansancio de cuidar solas, por no disponer de tiempo propio, por la necesidad de que las cosas sean distintas. Esta culpa nos impide, en muchas ocasiones, disfrutar de nuestra sororidad y de la fuerza de nuestra reivindicación, y al mismo tiempo nos mantiene constantemente en un estado de alerta por la posibilidad de un “escarmiento” por nuestros actos.

6.4 Mesa de debate conjunta

Una vez realizadas las mesas en los dos territorios, llevamos a cabo una mesa conjunta en la que pusimos en común las conclusiones de las otras dos. En este último encuentro, lo que buscábamos sobre todo era empezar a generar en común ideas concretas que pudieran ayudar a mejorar la estructura laboral actual.

Las propuestas que surgieron son las siguientes:

- **Cuidar a las madres.** Para garantizar que las madres que así quieran hacerlo, puedan cuidar los primeros años de vida de sus hijas e hijos, el cuidado de ellas debe estar garantizado. Para esto se plantea la necesidad de sostener económicamente, a través de un salario, a las madres que dediquen su tiempo a cuidar a los niños y niñas.

Resulta primordial entender que una criatura que nace es parte de nuestra especie e integrante de esta sociedad en la que vivimos, por lo que de alguna forma es una responsabilidad colectiva su sostén y la garantía de su cuidado y supervivencia.

- **Cuidar en comunidad.** Hemos puesto toda la responsabilidad del cuidado de los niños y niñas en los padres y las madres (especialmente en las madres), en las mujeres (salvo excepciones) de atender a sus familiares en situación de dependencia, en los hijos e hijas (especialmente estas últimas) de cuidar de sus padres ancianos que necesitan atención y ayuda. Sin embargo, en las sociedades donde esa responsabilidad es compartida y ejercida comunitariamente, el estrés, el agotamiento, el sentimiento de culpa y la angustia de las personas disminuyen.

De aquí emergió la pregunta de cómo podríamos **hacer un mayor tejido comunitario** que nos permita, entre todas y todos, cuidar y sostener el cuidado de las personas que lo necesitan, de una forma orgánica, inclusiva y amorosa. Como sociedad tenemos pendiente encontrar formas de crear ese tejido comunitario adaptado a los tiempos en los que vivimos. Para eso, es importante darnos cuenta de que lo comunitario no es algo del pasado, sino algo de cualquier presente, y que además es la única garantía de supervivencia que tiene nuestra especie.

- **Adaptar los horarios de trabajo** en función de las necesidades que vayan surgiendo para las personas. Vamos observando y entendiendo a medida que transcurre la vida, que esta no es lineal, es más bien cíclica y con bajadas y subidas de todo tipo. Sin embargo, la estructura laboral, tal y como está planteada, pretende que nuestro rendimiento sea siempre el mismo y la disponibilidad de nuestro tiempo también sea igual, independientemente de las circunstancias personales y el propio biorritmo natural. Por ejemplo: madres y padres con niños pequeños; personas mayores a cargo; personas dependientes a cargo; atención a familiares enfermos; la propia enfermedad; estar en un duelo; comenzar una nueva formación; estar en una situación de cambio personal importante, u otros.

De allí surgió la propuesta de que los **horarios puedan ser más flexibles**, siempre que la actividad así lo permita, con la consecuencia de que las personas satisfechas y felices sabemos que mejoran la productividad.

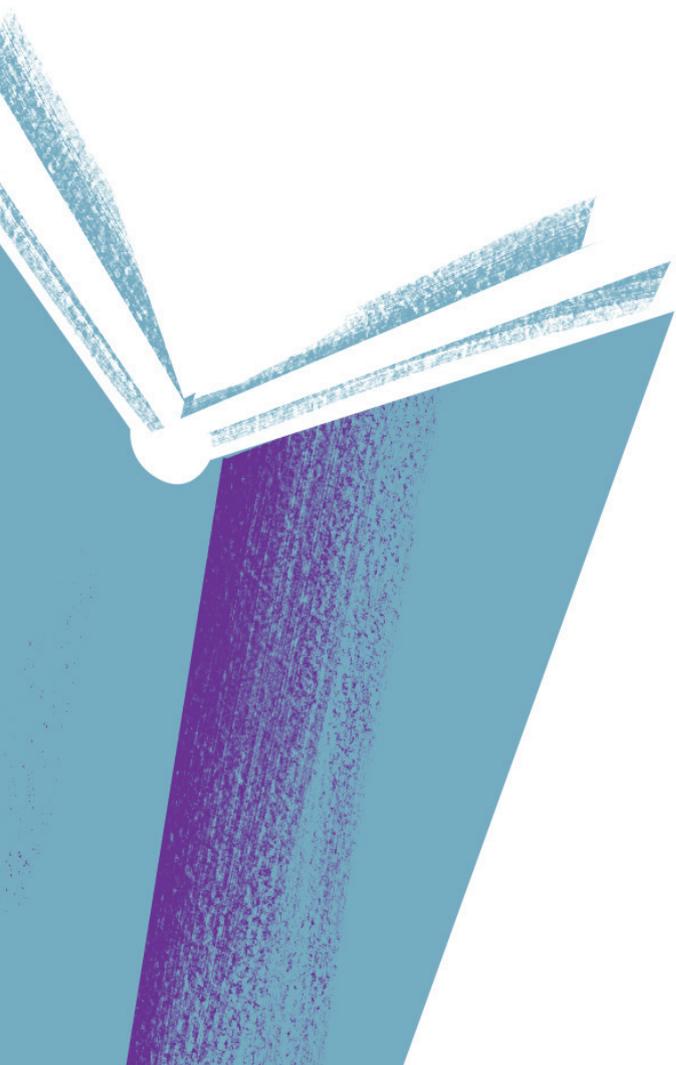
Aunque comienzan a plantearse propuestas concretas desde las mujeres para ir modificando la estructura del trabajo, la percepción general es que aún nos queda mucho por reflexionar, analizar y comprender colectivamente para encontrar, entre todas, las propuestas de cambio que se necesitan.

7.

Conclusiones

- Las cuestiones más valoradas por las mujeres en el trabajo son el respeto, la empatía, el compañerismo y la conciliación, precisamente, todo aquello que es cada vez más difícil de encontrar en un contexto laboral.
- En general, hay una sensación de trabajar muchas horas y de desequilibrio con respecto a las horas que quedan para otras cuestiones; la mayoría de las mujeres encuestadas preferirían dedicar menos horas al trabajo y poder disponer de más tiempo para otros aspectos de la vida que también son importantes.
- Los espacios de trabajo no están pensados para la conciliación ni tampoco están pensados para la seguridad de las mujeres, convirtiéndose, en algunas ocasiones, en verdaderos lugares de peligro o de mucha dificultad para compaginar con los ciclos propios de las mujeres.
- La mayoría de las mujeres cree que el espacio laboral no es un espacio inclusivo y es bastante incompatible con la maternidad y los cuidados en general. El trabajo no se adapta a los ciclos y etapas de la vida, sino al revés, son estos los que hay que ajustar, cortar y encajar a los horarios del trabajo.

- Uno de los aspectos más importantes, observado a lo largo de toda la investigación, es la necesidad de crear tejido comunitario. Encontrar conjuntamente la forma de que los cuidados, la atención y el sostén de las personas se haga en comunidad. Cambiar la concepción actual de que cuidar es un peso para poder vivirlo como algo que nos integra y nos hace parte.
- Es imprescindible para nuestra sociedad crear nuevos relatos colectivos, nuevos modelos que nos inspiren y que nos guíen en una dirección distinta, una que ponga en valor todas las formas de vida por igual, basada en el respeto, el cuidado y la cooperación.
- De toda la investigación se desprende que se sigue perpetuando la desigualdad a pesar de la incorporación de las mujeres al ámbito laboral, entre otras razones, porque hemos tenido que entrar a un sistema de trabajo de cuyo diseño no hemos formado parte.
- Es muy importante que las mujeres sigan cuestionando la estructura de lo laboral, para realizar sus particulares aportaciones y contribuir a un verdadero cambio que mejore la vida de todas las personas.
- Nos parece imprescindible tener en cuenta que el trasfondo fundamental que sostiene la desigualdad y genera las más diversas violencias tiene que ver con la profunda desvalorización que este sistema sostiene de todas las formas de vida, supeditándolas a la producción y a la acumulación. Por eso, cualquier cambio o aportación que no tenga como horizonte transformar esta situación, será sólo un parche que no resolverá verdaderamente el problema. El gran reto que tenemos por delante es poner el trabajo (la producción, el capital) al servicio de la vida en todas sus expresiones, que es donde siempre debió estar.



Esta es una investigación viva, por eso te invitamos a que nos compartas tu experiencia, tu visión, tu idea o cualquier sugerencia alrededor de este tema que te apetezca hacernos llegar. Estamos abiertas y disponibles para propuestas de encuentro, redes de mujeres, grupos de reflexión o cualquier otro formato de aportación común entre nosotras.

Página web:

www.cantarias.es

Correo electrónico:

administracion@cantarias.es
unidascreandomateria@gmail.com

8. Bibliografía

- Adam, Bárbara, *Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades del tiempo y desafíos a la teoría y práctica del trabajo*, Sociología del trabajo, núm. 37, Siglo XXI, Madrid, 1999
- Barjola, Nerea, *Microfísica sexista del poder. El caso Alcasser y la construcción del terror sexual*, Virus, Barcelona, 2018
- Benvenuti, María; Barbieri, Pinuccia; Charabini, Vanna; Cigarini, Lia; Masotto, Giordana; Motta, Silvia; Savoldi, Oriella; Zanuso, Lorenza, *El doble sí. Trabajo y maternidad. Experiencias e innovaciones*, Cuadernos Inacabados 61, horas y HORAS, Madrid, 2010
- Berardi, Franco, *Almas al trabajo. Alienación, extrañamiento, autonomía*, Enclave de libros, Madrid, 2016
- Butarelli, Annarosa; Muraro, Luisa; Longobardi, Giannina; Tommasi, Wanda; Vantaggiato, Iaia, *Una revolución inesperada. Simbolismo y sentido del trabajo de las mujeres*, Narcea, Madrid, 2001
- Carlos Prieto, Ramón Ramos y Javier Callejo (coords.), *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, CIS, Madrid 2008
- Carrasco, Cristina, *Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina*, Papeles de relaciones ecosociales y cambio global N° 108, 2009, pg. 45-54.
- Carrasco, Cristina, *El trabajo de las mujeres: producción y reproducción (Algunas notas para su reconceptualización)*, Cuadernos de Economía Vol. 2 0 95-109, Elsevier, Barcelona, 1992
- Criado Pérez, Caroline, *La mujer invisible*, Seix Barral, Barcelona, 2019
- Echaves, Marta; Gómez Villar, Antonio; Ruido, María (eds.), *Working dead*, La Virreina Centro de la Imatge, Barcelona, 2019
- Eguíbar, Mercedes, *La nueva identidad femenina*, Biblioteca Palabra, Madrid 2003
- Federici, Silvia. *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Traficantes de sueños, Madrid 2004
- Federici, Silvia, *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*, Traficantes de sueños, Madrid, 2018
- Federici, Silvia, *Reencantar el mundo. El feminismo y la política de los comunes*, Traficantes de sueños, Madrid, 2020
- Fortunati, Leopoldina, *El arcano de la reproducción. Amas de casa, prostitutas, obreros y capital*, Traficantes de sueños, Madrid, 2019
- Foucault, Michel, *Microfísica del poder*, La Piqueta, Madrid, 1992

- León T., Magdalena, Cristina Carrasco, Rosario Aguirre, Patricia Amat y León, Martha Rosemberg, Maritza Alva, Juana Asalde, Estela Ospina, Elizabeth Peredo Beltrán, Laura Rangel, Francisca Rodríguez. *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*, Veraz Comunicação. Porto Alegre, 2003. – Messing, Karen (dir), *El trabajo de las mujeres. Comprender para transformar*, Catarata, Madrid, 2002
- Morini, Cristina, *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*, Traficantes de Sueños, Madrid, 2014
- *Mujeres, trabajos y cuidados. Propuestas y perspectivas de futuro*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2023
- Pinuccia Barbieri, Lia Cigarini, Vanna Chiarabini, Serena Fuart, Silvia Motta, Oriella Savoldi, Christiani Vaugeois, *Palabras que usan las mujeres para nombrar lo que hacen y viven hoy en el mundo del trabajo*, Cuadernos inacabados 52, horas y HORAS ed., Madrid 2008
- Rivière, Margarita. *El mundo según las mujeres*, Aguilar, Madrid, 2000
- Solnit, Rebecca, *La madre de todas las preguntas*, Capitán Swing, Madrid, 2021
- Segato, Rita, *Contra-pedagogías de la crueldad*, Prometeo Libros, Buenos Aires, 2018
- Subirats, Joan, *¿Del capitalismo al postrabajo?*, revista Nueva Sociedad No 279, enero-febrero de 2019, ISSN: 0251-3552
- Virno, Paolo, *Gramática de la multitud*, Traficantes de sueños, Madrid, 2003
- Zafra, Remedios, *Frágiles. Cartas sobre la ansiedad y la esperanza en la nueva cultura*, Anagrama, Barcelona, 2021
- Zafra, Remedios, *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*, Anagrama, Barcelona, 2017
- <https://www.ces.es/documents/10180/5282746/Inf0122.pdf/8283bffc-0f10-1f2d-7e55-444949c4def1>
- <https://elpais.com/economia/estar-donde-estes/2021-03-08/la-nueva-realidad-de-la-mujer-en-el-trabajo.html>
- https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf
- <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html>
- <https://thebulletin.org/premium/2024-01/why-a-mindset-of-stubborn-optimism-about-the-climate-crisis-is-needed-now-more-than-ever/#post-heading>

**ASOCIACIÓN UNIDAS
CREANDO MATERIA**