

Agradecimientos

*A mi abuela y mi abuelo....
Artífices de la conciliación en mi familia
A mi madre, mi padre y mi hermana...
Por su amor y apoyo incondicional*

*A Luz Gabriela Arango, por su permanente disposición a atender mis inquietudes,
Por la lectura crítica de mis informes y por los invaluable aportes a esta investigación.*

A Ana Rico de Alonso, por su apoyo en la formulación del proyecto de investigación.

*A Patricia Jaramillo, directora de la Escuela de Estudios de Género, por su apoyo a la
realización de la tesis, por los tiempos que me permitió "robarle" al trabajo.*

*Al grupo Interdisciplinario de Estudios de Género (GIEG) por la financiación para el
desarrollo de la tesis.*

*A las trabajadoras y trabajadores del servicio de aseo de la Universidad Nacional y de
Casalimpia.*

A mis amiguitas, especialmente a Ana María.

**ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y
EL TRABAJO REMUNERADO EN EL CONTEXTO DE LA
FLEXIBILIDAD LABORAL.**

**REALIZADA POR:
VIVIAN NAYIBE CASTRO ROMERO.
COD. 489149**

**TRABAJO PRESENTADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
MAGISTER EN ESTUDIOS DE GÉNERO.**

**DIRECTORA.
LUZ GABRIELA ARANGO GAVIRIA.**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE GÉNERO.
MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE GÉNERO.
ÁREA MUJER Y DESARROLLO.
BOGOTÁ, JULIO DE 2008.**

TÍTULO:

Estrategias de Conciliación entre la Vida Familiar y el Trabajo Remunerado en el Contexto de la Flexibilidad Laboral.

TÍTULO EN INGLÉS:

Strategies Conciliation between Family Life and Paid Work in the Context of Labour Flexibility.

RESUMEN

La presente de investigación tiene como tema central el análisis de la conciliación de la vida familiar y laboral en el caso de las trabajadoras y los trabajadores del servicio de aseo en la Universidad Nacional de Colombia. El marco general de análisis lo constituye el trabajo – remunerado y no remunerado- como fenómeno social cambiante y escenario de expresión de relaciones sociales de género, como la división sexual del mismo.

El estudio de caso contiene un acercamiento a la forma como las personas empleadas en el área de los servicios de aseo de la Universidad Nacional de Colombia sede Bogotá, desarrollan estrategias para conciliar la vida familiar y el trabajo extra doméstico, considerando tanto las diferencias entre los sexos al momento de asumir las responsabilidades familiares, como el papel de las empresas a la hora de facilitar o dificultar la conciliación. Igualmente se indagó por las posibilidades otorgadas por el Estado a las personas para que realicen sus actividades productivas sin que se vean obstaculizadas las actividades de la esfera reproductiva.

Este tema aparece como un área de análisis que establece puentes entre los estudios sobre trabajo y familias, y contempla, desde la perspectiva de género, problemáticas que se constituyen en posibilidades investigativas en torno, tanto a los matices que cobra la organización del trabajo en el sector servicios, como a la compatibilidad entre las actividades laborales y el desarrollo de la vida personal y familiar de trabajadores y trabajadoras.

SUMMARY

This research has focused on the analysis of reconciling work and family life in the case of women workers and workers in the clean-up service at the National University of Colombia. The overall framework of analysis is the work - paid and unpaid-as a social phenomenon and changing scenario of expression of social relations of gender, as the sexual division of the same.

The study contains an approach to how people employed in the services area of cleanliness of the National University of Colombia (Bogota), develop strategies to reconcile family life and work extra household, considering the differences between the sexes to the moment to assume the familiar responsibilities, as the role of the companies at the moment of facilitating or to


impede the reconciliation. Alike are asked by the possibilities provided by the State for people to make their productive activities without being hampered the activities of the reproductive sphere.

This theme appears as an area of analysis that establishes bridges between studies on work and families, and study, from a gender perspective, problematic that constitute potential investigative around, both the nuances charged by the organization of work in the service sector, such as the compatibility between work and the development of personal and family life of women workers and workers.

DESCRIPTORES:
GÉNERO, CONCILIACIÓN, FAMILIAS, TRABAJO, UNIVERSIDAD.

TRADUCCIÓN DESCRIPTORES:
GENDER, CONCILIATION, FAMILIES, WORK, UNIVERSITY.

FIRMA DIRECTORA:



LUZ GABRIELA ARANGO GAVIRIA
PROFESORA ASOCIADA DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA.
ESCUELA DE ESTUDIOS DE GÉNERO.

NOMBRE AUTORA, AÑO DE NACIMIENTO:

VIVIAN NAYIBE CASTRO ROMERO. 1982.

CONTENIDO

<i>Introducción</i>	4
Capítulo 1.	
<i>Consideraciones Generales Sobre Trabajos, Conciliación y Género</i>	13
<i>1.1 Discursos y Representaciones sobre la Incompatibilidad entre Familia y Trabajo Remunerado: La Emergencia del Problema de la Conciliación</i>	18
<i>1.2 Orígenes y Alcance de las Políticas de Conciliación Familia-Trabajo</i>	22
<i>1.3 Conciliación Familia - Trabajo en América Latina</i>	26
<i>1.4 Conciliación Familia- Trabajo en Colombia</i>	30
<i>1.5 Conciliación Familia- Trabajo en las Políticas de las Empresas Colombianas</i>	33
<i>1.6 Iniciativas Colombianas para Promover la Conciliación Familia-Trabajo</i>	35
<i>1.7 Tiempos de Trabajo y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar</i>	37
<i>1.8 Mediciones Sobre Usos del Tiempo</i>	42
<i>1.9 Medición del Trabajo Remunerado y no Remunerado en Colombia</i>	44
<i>1.10 La Noción de Estrategia y su Uso como Instrumento de Análisis Sobre la Conciliación Familia-Trabajo</i>	47
Capítulo 2.	
<i>Los Contextos Investigación: la Universidad Nacional y la Empresa Casalimpia</i>	51
<i>2.1 El Trabajo de las y los Empleadas/os del Servicio de Aseo de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá</i>	55
<i>2.2 El Trabajo de Servicios de Aseo en la Empresa Casalimpia</i>	60
Capítulo 3	
<i>Las Mujeres en el Trabajo de Aseo: Tránsitos y Contradicciones Entre el Trabajo Remunerado y el Trabajo Doméstico</i>	66
<i>3.1 Las trabajadoras de la Universidad Nacional sede Bogotá</i>	68
<i>3.1.1 Las Trabajadoras de Planta: El Orgullo de Trabajar en la Universidad Nacional</i> ..	70
<i>3.1.1.1 “Nos Están Desapareciendo”: Percepciones sobre el Ingreso de la Empresa Privada de Aseo a la Universidad</i>	72

3.1.1.2 “Aquí Dejamos Varios Hijos”: La Extensión del Rol Materno en el Trabajo de Servicio de las Trabajadoras.	75
3.1.1.3 “Este Trabajo es Más como Para Nosotras”: Las Percepciones sobre el Trabajo de los Hombres en el Servicio de Aseo.....	78
3.1.1.4 La familia primero: Las mujeres Aseadoras ante las Capacitaciones y los Ascensos en la Universidad.....	79
3.1.2 Experiencia de Trabajo Doméstico y Estrategias de Conciliación Familia- Trabajo.	81
3.1.2.1 Cuidado de los Hijos e Hijas: Las Niñas y Los Niños Criadas/os en la Universidad.	83
3.1.2.2 El Trabajo Doméstico: Ni Colaboración ni Distribución Equitativa de Labores....	87
3.1.2.3 Los Permisos en la Universidad: “Gracias a Dios la Universidad Nunca Niega un Permiso”	90
3.1.2.4 Tiempo Personal y Para Compartir en Pareja.....	90
3.1.2.5 Las Expectativas de las Trabajadoras: Obtener la Pensión y Ayudar a Cuidar a sus Nietos/as.....	92
3.2 Las Trabajadoras de la Empresa Casalimpia.....	93
3.2.1 En Empleo en Casalimpia: Un Trabajo Decente.	93
3.2.1.1 Los Procesos de Capacitación como Fuente de Tensión en el Trabajo.	97
3.2.1.2 “Los Hombres Son Muy Conchudos”: Percepciones Sobre los Compañeros de Trabajo.....	98
3.2.2 El Trabajo no Remunerado y las Estrategias de Conciliación Familia- Trabajo y Vida Personal.	100
3.2.2.1 Las Estrategias para Garantizar el Cuidado de los Hijos e Hijas: Malabarismos, Prisas y Dinero.....	101
3.2.2.2 El Trabajo Doméstico: “Lo Hago yo Sola Porque qué, Eso Nadie Me Ayuda”	109
3.2.2.3 Los Permisos: “Uno no Debe ser Abusivo, Si Uno Necesita un Permiso es Porque de Verdad lo Necesita”.....	112
3.2.2.4 Tiempo Personal y Para las Relaciones de Pareja.....	112
3.2.2.5 Expectativas Para el Futuro.....	114

Capítulo 4

<i>Hombres Trabajando en el Servicio de Aseo y Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar.</i>	115
4.1 Los Trabajadores de Planta en el Servicio de Aseo de la Universidad Nacional.	117
4.1.1 Ser Aseador “ <i>Una Prueba que le Pone el Destino a Uno</i> ”: La Experiencia de Trabajo como Aseadores.....	120
4.1.1.1 “ <i>Dejar Este Trabajo no, Sería como Botar Media Vida a la Basura</i> ” El Aliciente de Trabajar en la Universidad Nacional.	123
4.1.1.2 “ <i>La Mujer es Más Personal que no Laboral</i> ”. Las Relaciones Con Las Compañeras de Trabajo: Distancias de Género en el Espacio Laboral.	126
4.1.2 Experiencia de Trabajo Doméstico y Estrategias de Conciliación Familia-Trabajo.	129
4.1.2.1 “ <i>Me Enseñaron a ser Papá desde Pequeñito</i> ” Trabajo de Cuidado a Hijas e Hijos....	131
4.1.2.2 El Tiempo Para Sí Mismos y Para Las Relaciones de Pareja.....	134
4.1.2.3 Perspectivas para el Futuro: Trabajar en lo que Verdaderamente “ <i>Es Lo Suyo</i> ”... ..	135
4.2 Los Trabajadores de Casalimpia en la Universidad Nacional de Colombia.....	137
4.2.1 “ <i>Lo Que No Me Gusta es Trapear Todo el Santo Día</i> ”: Experiencia de Trabajo como Aseadores.	139
4.2.1.1 Trabajar para Casalimpia en la Universidad Nacional.....	141
4.2.1.2 “ <i>Uno Muchas Veces se Intenta Aislar de las Compañeras</i> ”: La Experiencia de Trabajo con Mujeres.	143
4.2.2 Experiencia de Trabajo Doméstico y Estrategias de Conciliación Familia-Trabajo y Vida Personal.	144
4.2.2.1 <i>La “Colaboración” en el Cuidado de los Hijos e Hijas</i>	146
4.2.2.2. Tiempo Para Ellos Mismos y Para las Relaciones de Pareja.....	147
4.2.2.3 “ <i>Trabajar con la Empresa Hasta que se Pueda</i> ” La Expectativas Para el Futuro de los Trabajadores.....	148
<i>Conclusiones</i>	150
<i>Bibliografía</i>	160
<i>Anexos</i>	168

INTRODUCCIÓN.

El análisis de género tiene como eje fundamental la deconstrucción de las lógicas naturalistas que subyacen bajo las formas de entender lo femenino y lo masculino, haciendo hincapié en la consideración de ambas formas como producto de relaciones históricas y sociales susceptibles de ser modificadas. Las dicotomías bajo las cuales se analiza la relación entre familia y trabajo, como las de público- privado y productivo-reproductivo, también constituyen categorizaciones por medio de las cuales se jerarquizan las actividades humanas, en oposiciones que parecen naturales pero que en realidad responden a procesos sociales particulares, que exaltan algunas actividades en detrimento de otras.

En este sentido el tema de la conciliación de la familia y el trabajo ha sido analizado como un problema que emerge porque se ha impuesto la lógica productivista, sobre la lógica del cuidado de la vida, hecho que tiene como consecuencia que el trabajo de reproducción no remunerado carezca de reconocimiento social, al no encajar en las características propias del *hombre económico racional*¹(Benería, 1999).

Las teorías económicas han legitimado ese enfoque reduccionista sobre el tema de la subsistencia. La reproducción social de las personas, y su núcleo, el trabajo doméstico, ha sido invisibilizado por constituir un estorbo teórico, por esto, o bien se le considera natural, o bien se confía al control de la familia. Este ocultamiento responde al hecho de que el trabajo doméstico sostiene a los demás tipos de trabajo, formal e informal, asalariado y no asalariado (Picchio, 1999: 201-204)

Las mujeres resultan particularmente afectadas por estos procesos de invisibilización social del trabajo de reproducción, debido a la construcción social del género femenino, por la que

¹ Las economistas feministas han destacado el hecho de que las normas y comportamientos asociados al mercado no prevalecen en la esfera del trabajo no remunerado, que se rige bajo otras lógicas consideradas no económicas e irracionales, lo cual ha justificado la exclusión de las mujeres de espacios en los que supuestamente si impera la razón y para los cuales estaría incapacitada por su adscripción al rol doméstico.

interiorizan un conflicto entre producción y reproducción que no se elabora adecuadamente en el ámbito social y padecen las múltiples consecuencias generadas por la sobrecarga de trabajo que representa asumir tanto las actividades domésticas como las laborales. Por eso “las mujeres soportan, tanto en la familia como en el trabajo remunerado, los costes de una contradicción básica del sistema. Estos costes son altos tanto si ellas ofrecen resistencia como si se adaptan con resignación” (Picchio, 1999: 207). Tanto si evitan la maternidad como una decisión motivada por las dificultades que ésta representa en un sistema que subvalora a las trabajadoras con responsabilidades familiares, como si aceptan asumir la doble jornada de trabajo propia de las mujeres que trabajan fuera del hogar.

El tema de la conciliación de la vida familiar y laboral constituye un aspecto central de las discusiones actuales sobre la equidad de género. Si bien las mujeres han aumentado de manera significativa su participación en el ámbito público, esta presencia todavía se encuentra restringida por la desigual repartición del trabajo de reproducción social entre los sexos. Por esto mujeres y hombres no ingresan al mercado laboral en igualdad de condiciones, situación que se refleja en las dificultades que representa para las mujeres ingresar y permanecer en sus empleos.

En Colombia se encuentra que la mayoría de la población inactiva² es femenina. Para el primer trimestre de 2006, la población total nacional inactiva fue de 13.946 mil personas, de éstas 9.484 mil (68,0%) eran mujeres y 4.462 mil (32,0%) eran hombres. La mayor parte de la población inactiva masculina es estudiantil (57,4% en el total nacional y 53,1% en las trece áreas), mientras que la femenina se dedica principalmente a los oficios del hogar (61,4% en el total nacional y 58,0% en las trece áreas). La razón principal de los

² La población económicamente inactiva comprende a todas las personas en edad de trabajar que no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen las siguientes actividades: estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos, personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar, trabajadores familiares sin remuneración que se encuentran laborando menos de 15 horas semanales. En: Definiciones Encuesta de Hogares. DANE. 2006.

Se debe señalar lo problemática que resulta esta definición, la inclusión de las mujeres dedicadas al hogar bajo la categoría de inactivas niega el carácter de trabajo a las actividades cotidianas de reproducción, bajo el supuesto que desde los hogares no se realiza una constante producción de bienes y servicios.

hombres inactivos para abandonar la búsqueda de empleo fue dedicarse a estudiar (30,0%), en el caso de las mujeres fueron las responsabilidades familiares (26,8%). (DANE, 2006).

Estos datos ilustran la forma como las responsabilidades asignadas socialmente a las mujeres en la esfera doméstica continúan limitando su participación en las actividades remuneradas. Para los hombres en cambio las responsabilidades familiares no constituyen el obstáculo más significativo para abandonar el empleo, situación que indica que prevalece su imagen como proveedor que puede desenvolverse en la esfera pública sin mayores inconvenientes familiares, y por lo tanto sin necesidad de entrar a “conciliar”, ya que no existiría un conflicto latente entre su participación los en ámbitos familiar y laboral.

La investigación cuyos resultados presento a continuación analiza el tema de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral en un grupo de trabajadoras y trabajadores vinculadas/os al sector servicios. En América Latina este sector constituye el mayor generador de empleos sobre todo para las mujeres³. En Colombia se mantiene esta tendencia, las cifras del DANE (2008) señalan que la rama de servicios comunales, sociales y personales⁴ continúa siendo la principal fuente de empleo femenino con 34,8% de mujeres ocupadas en el Total Nacional, frente al 11,4% de los hombres.

La inserción tradicional de las mujeres en esta rama de actividad, especialmente en el sector de los servicios domésticos y en ocupaciones relacionadas con el sector público de educación y salud, se ha analizado como una extensión al mercado de trabajo de los roles asignados desde el orden de género a las mujeres, que proyectan las funciones domésticas en las actividades señaladas. Actualmente también se incorpora a un número considerable de mujeres en el sector financiero. Arriagada (2001) describió el carácter contradictorio del

³ La gran mayoría de las mujeres trabajan en el sector de servicios, donde la proporción de mujeres es de 74,8 por ciento, la segunda más alta del mundo después de la región de Economías Industrializadas y la UE. En el caso de los hombres, la proporción fue de 48,2 por ciento. Incluso al comparar números absolutos, en este sector hay más mujeres que hombres. (OIT, 2008:12).

⁴ Esta rama de actividad comprende una extensa y variada gama de unidades tipo establecimiento dedicadas a prestar servicios de apoyo a la actividad productiva, al cuidado personal y de los hogares y al esparcimiento y la cultura de la población. Incluye, además los servicios de educación, salud y de administración pública y defensa, otorgados por los organismos del gubernamentales.

empleo femenino en este sector, que ofrece oportunidades en los dos extremos de la escala social y educativa de las mujeres: en uno, los puestos mejor remunerados y que demandan niveles de instrucción muy elevados (sector de servicios financieros) y en el otro extremo de la escala de prestigio: el servicio doméstico, el peor remunerado y la ocupación más precaria en términos de cobertura de beneficios laborales y sociales.

La terciarización de la economía, expresada en la expansión del sector servicios como fuente de empleo, aparece como uno de los factores que promueven la flexibilidad laboral. Este sector se caracteriza por manejar unas lógicas organizativas y económicas diferentes a las de la producción de bienes y del trabajo industrial, además la heterogeneidad, discontinuidad y el contexto inestable de muchos procesos de trabajo en este sector, ocasionan que se dificulte estandarizarlo⁵. Aquellos trabajadores/as que están en contacto directo con el cliente requieren estructuras organizativas flexibles que faciliten la movilidad temporal y espacial; en vez del control externo, este tipo de trabajo implica el paso a competencias de autonomía, autocontrol y responsabilidad por parte de trabajadores y trabajadoras. (Yañez, 2004: 50-51)

Escoger el área de los servicios de aseo responde a la necesidad de caracterizar más detalladamente una de las múltiples actividades que componen el difuso sector de los servicios, en la que operan unas lógicas particulares de trabajo con consecuencias para las trabajadoras y los trabajadores. En este tipo de trabajo, cuya caracterización escapa a la de los empleos típicos industriales, se da paso a una relación triádica, en la que intervienen asalariados/as, empresarios y cliente. Éste último se introduce como un agente que interviene en el control de los tiempos de producción – ejerciendo presión sobre el trabajador para realizar las operaciones con oportunidad-, en la calidad del servicio, y sobre

⁵ Por un lado se encuentra que las actividades terciarias tienen un rol cada vez más importante en la estructura productiva y social por ejemplo, en lo que toca a la competitividad empresarial y al bienestar de la población, en áreas en las que se generan puestos de trabajo en sectores modernos de la producción. Por otro lado, en el sector terciario se ha concentrado la generación de empleo de supervivencia, con poca productividad, mal remunerado y de mala calidad, posible por las bajas barreras de entrada a ciertas actividades, como los servicios personales y el comercio. (Weller, 2004)

el aspecto afectivo de la actividad, una de las caras subjetivas del proceso, como aspecto que también se convierte en objeto de mercado (De la Garza, sf, 18-19)

Esta investigación analiza el trabajo como fenómeno social dinámico, que constituye un importante escenario de expresión de las relaciones sociales de género, evidentes tanto en el mercado laboral como al interior de las familias. Éstas últimas son concebidas, desde la perspectiva de género, como unidades no necesariamente armónicas, en cuyo interior se generan y reproducen relaciones de poder y desigualdades entre los sexos, en términos de asignación de recursos, cargas de trabajo y posibilidades de autonomía (León, 1995).

La división del trabajo no constituye solamente una división técnica y social, sino también moral y psicológica de las actividades (Molinier, 2005). El trabajo en los servicios de aseo puede ser considerado como un “trabajo sucio” categoría bajo la cual se designa las tareas que se perciben como físicamente desagradables, simbolizan lo degradante y humillante o confrontan las dimensiones tabú de la experiencia humana (...) allí se incluyen las ocupaciones que recogen o tratan los desechos y la basura, las ocupaciones de limpieza y las que implican una relación con el cuerpo y sus excreciones (Hugues 1951 en Molinier, 2005).

Este tipo de trabajo, subvalorado socialmente, y desarrollado mayoritariamente por mujeres de escasos recursos económicos, resulta particularmente interesante para acercarse a las implicaciones subjetivas de realizar, tanto en los hogares como en el trabajo remunerado, actividades que resultan invisibles y además implican un elevado nivel de involucramiento y actitud de servicio por parte de quienes las ejercen.

El interés por el tema de la conciliación familia, vida personal y trabajo, desde la perspectiva de género, obedece a la necesidad de fundamentar la idea de que la conciliación no debería ser un tema que concierna únicamente a las mujeres, como parecen considerarlo los entes gubernamentales y algunas políticas empresariales, sino más bien contribuir en el camino hacia la reivindicación de las responsabilidades compartidas dentro y fuera del

hogar, en un modelo que tienda hacia lo que Nancy Fraser (1998) denominó “cuidador universal”, entendido como la forma típico ideal de organización de las relaciones sociales más adecuada para conseguir la equidad de género⁶.

Analizar el tema de la conciliación en el grupo de trabajadoras y trabajadores de los servicios de aseo respondió al interés por estudiar las condiciones de vida en general, y particularmente de trabajo, de las personas que desempeñan actividades, muchas veces invisibles para quienes transitamos por espacios como la universidad. De igual forma, las negociaciones entre los tiempos laborales, familiares y personales, constituyen una problemática que toca de cerca mi experiencia como mujer, que aún sin hijos/as analiza las condiciones de posibilidad de la maternidad en un contexto en el que la reproducción social no es asumida como un problema público y continúa recayendo fundamentalmente sobre nosotras.

Por medio de la realización de un estudio de caso se documentaron las características generales bajo las cuales adelantan actividades remuneradas las mujeres y los hombres empleadas/os en el servicio de aseo de la Universidad Nacional, en relación con las estrategias de conciliación entre familia, trabajo y vida personal, desarrolladas por las/os mismas/os.

En un primer nivel de análisis se indagó por las condiciones de trabajo en un sector considerado femenino, tanto por la alta presencia de mujeres como por las supuestas cualidades que hacen de estas las personas más adecuadas para desempeñar servicios de aseo y cafetería. Se incluyeron aspectos como las trayectorias laborales de trabajadoras y trabajadores, su experiencia de trabajo y la percepción sobre las empresas. Como la

⁶ En un análisis planteado para la sociedad norteamericana y el declive del Estado de bienestar, Fraser señaló que la clave para alcanzar la equidad de género en un estado benefactor postindustrial, estaría en hacer que los actuales patrones de vida de las mujeres se conviertan en la norma para todos. Para lograr este cometido se requiere una deconstrucción de la oposición de acuerdo con el género entre proveedor y cuidador. El Estado jugaría un papel fundamental en la realización de estos cambios al garantizar que hombres combinen ambas tareas y rediseñar las instituciones de modo que se eliminen las dificultades y el esfuerzo que implica conciliar roles de provisión y cuidado (Fraser, 1998, 90-91).

presencia de hombres en esta actividad ha aumentado en los últimos años se consultaron las experiencias de los hombres que laboran en un oficio tradicionalmente desempeñado por las mujeres.

Las/os aseadoras y aseadores de la universidad se encuentran segmentados en dos grupos, las y los de planta, y las personas vinculadas con la empresa Casalimpia, que ingresó a la institución en el marco de una política general de externalizar funciones y reducir los costos provenientes del personal de planta. Por este hecho se optó por contrastar las experiencias de trabajo de mujeres y hombres, explorando tanto las diferencias entre los sexos, como los matices resultantes de la vinculación con la empresa privada o con el sector público, cuya coexistencia en el espacio de la universidad ejemplifica las características de uno de los modos de organización empresarial que más se ha difundido en las organizaciones, la flexibilidad externa, producto de la subcontratación de actividades que en el pasado eran desempeñadas por empleados/as de planta.

En un segundo nivel de análisis se examinaron las estrategias de conciliación familia-trabajo y vida personal, considerando de igual forma las diferencias entre los sexos y entre el sector público y el privado. En este apartado se evidenciaron las interconexiones entre las familias y el trabajo, en el caso de un grupo de personas de los sectores populares urbanos, como tránsitos atravesados tanto por el género como por la clase social.⁷

Los factores incluidos en este nivel fueron las características de las familias, entendidas como grupos sociales en los que se asignan roles diferentes dependiendo del sexo y la edad de sus integrantes, bajo la consideración de que, si bien es cierto que trabajo y familia constituyen los dos aspectos de la vida de los trabajadores y trabajadoras que mayor tiempo y energía consumen, esta dedicación no es constante y varía en función de las

⁷ Este análisis recurrirá al concepto de “interseccionalidad” con el que se alude a las “intersecciones” que ocurren entre sistemas de clasificación y discriminación, llamando la atención sobre las sinergias, positivas o negativas, entre categorías como el género, la clase social, reconociendo que es probable que sus interrelaciones, antes que simples “sumas” y “restas” de cuotas de ventaja o desventaja, adopten la forma de interacciones muy complejas. (Anderson: 2004)

circunstancias personales y laborales de cada cual: temporadas más o menos intensas de trabajo, ciclo de vida, etapa de la carrera o acontecimientos inesperados (Chinchilla 2001, citada por Caballero 2002).

De igual forma se analizaron los usos del tiempo de hombres y mujeres y las diversas estrategias utilizadas para compatibilizar trabajo, vida familiar y personal, incluyendo aspectos como apoyo de redes familiares y de instituciones públicas y/o privadas dedicadas al trabajo de cuidado.

Por medio de entrevistas semi-estructuradas se investigaron las diferentes dimensiones señaladas. En total se entrevistaron 10 trabajadoras y 5 trabajadores de la empresa Casalimpia ubicadas/os en el contrato con la Universidad Nacional, y 10 trabajadoras y 5 trabajadores de planta de esta misma institución. Además, se indagó por la perspectiva empresarial sobre el tema de la conciliación por medio de entrevistas realizadas a la asistente de talento humano de la empresa Casalimpia, al igual que a una supervisora asignada al campus. También se entrevistó a la supervisora de servicios generales de la Universidad Nacional.

Este grupo de trabajadoras/es es heterogéneo en términos de edad y composición familiar, lo que permitió realizar contrastes entre las necesidades específicas a la hora de conciliar el trabajo y la familia y las diversas estrategias que establecen las personas dependiendo de si conviven o no con su pareja o cuentan con redes familiares de apoyo (ver caracterización de las personas entrevistadas en el anexo 1).

La totalidad de las entrevistas fueron realizadas en la universidad, y solo una de ellas en tiempo fuera de la jornada de trabajo, ya que tanto mujeres como hombres señalaron su imposibilidad de destinar tiempos adicionales para este efecto, debido a sus responsabilidades familiares. Las/os trabajadoras/es de Casalimpia fueron entrevistadas/os durante la hora de almuerzo. En el caso de las mujeres encontré bastante disposición para colaborar y debido al escaso tiempo para poder completar las entrevistas, opté por

almorzar con ellas como forma de maximizar el uso del tiempo e ir avanzando en la conversación mientras nos alimentábamos. Los hombres en cambio fueron más reacios a ser entrevistados; establecer conversaciones fluidas con ellos se dificultó mucho más que en el caso de las mujeres, que se mostraron más dadas a compartir con otra mujer parte de sus experiencias familiares y laborales.

En cambio, las trabajadoras y los trabajadores de planta, quienes gozan de mayor control sobre la distribución de la jornada laboral, pudieron destinar más tiempo a las entrevistas, a las cuales accedieron gustosas/os de contribuir en el desarrollo de la tesis de una estudiante de la universidad, institución a la que tanto aprecian. Estas personas se mostraron satisfechas ante la existencia de una iniciativa de investigación que documentara los cambios que ha generado que en la universidad la cancelación de la contratación directa para el servicio de aseo y su sustitución por una empresa privada. Además, las mujeres de mayor antigüedad (que llevan entre 20 y 25 años en la Universidad) consideraron importante que se reconstruyera su paso por la universidad y el modo como sus vidas familiares y personales han transcurrido aparejadas a las transformaciones de esta institución.

Para finalizar se debe señalar que se garantizó a las personas que participaron en el estudio la absoluta reserva de sus identidades y el manejo adecuado de la información que suministraron de manera que no les ocasionara dificultades en el trabajo. Se espera que los resultados de la investigación puedan retroalimentar las prácticas empresariales de modo que se genere conciencia dentro de la organización Casalimpia y al interior de la Universidad Nacional, a favor del mejoramiento de las condiciones de conciliación familia-trabajo y vida personal de los trabajadores y trabajadoras.

Capítulo 1.

Consideraciones Generales Sobre Trabajos, Conciliación y Género.

La categoría género constituye el instrumento analítico principal de la presente investigación. Joan Scott definió el género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos y una forma primaria de relaciones significantes de poder” (1991,44). En su definición, el género comprende cuatro elementos interrelacionados: las identidades subjetivas, los símbolos culturales, los conceptos normativos y los referentes institucionales y al interior de las organizaciones sociales en los que se reproduce la lógica de género. Se debe destacar el carácter relacional de este concepto ya que las representaciones sobre lo que considera que es “ser hombre” o “ser mujer” se encuentran estrechamente relacionadas y en muchos casos definidas por oposición.

Este concepto hace referencia a las ideas sociales construidas en torno a lo masculino y lo femenino, a las representaciones sociales por medio de las cuales se asignan distintas prescripciones y valoraciones a las diferencias biológicas entre los sexos. El género como construcción social tiene un carácter histórico, además varía dependiendo del contexto cultural en el que se analice y que determina las diferentes prácticas y jerarquías constituidas con base en el sexo atribuido a las personas.

Sin restar importancia a esta conceptualización, los estudios de género han llegado más allá e invitan a repensar la dicotomía sexo-género. Por ejemplo, Silvia Tubert (2003) señaló que nuestra misma naturaleza se ha constituido como producto de la vida civilizada que nos define como seres humanos; por esto, el género no puede entenderse sin el sexo, ni el sexo puede entenderse sin el género, ya que las categorías sociales de género influyen también en la construcción de las categorías biológicas. Asimismo ambos, sexo y género, son incomprensibles fuera del contexto de las relaciones que establecen con otros sistemas simbólicos.

Para Bourdieu (2000) la construcción social arbitraria de lo biológico, en especial de los cuerpos femenino y masculino, de las costumbres y funciones de cada uno, ha dado fundamento a la división sexual del trabajo presente en nuestras sociedades y que es percibida como natural. La división sexual del trabajo “existe en la medida en que las actividades de hombres y mujeres en una sociedad –tanto dentro como fuera del hogar y la familia- están segregadas en función del sexo” (Amorós, 1995:258).

Esta forma de división social se halla regida por dos principios organizadores. El primero es el principio de separación entre trabajos considerados de hombres y trabajos considerados de mujeres, por el cual se realiza la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva. El segundo es el principio jerárquico, por el cual un trabajo de hombre “vale” más que uno de mujer, evidente sobretodo en el acaparamiento por parte de los hombres de las funciones con mayor valor social agregado como la política, religión y fuerzas militares (Kergoat, 2003) pero perceptible en casi todas las ocupaciones.

Para Kergoat e Hirata (2000) la división sexual del trabajo se encuentra en el centro del poder que ejercen los hombres sobre las mujeres, pero en esta relación social no sólo se evidencia dominación, sino que intervienen elementos subjetivos que sustentan su permanencia y aceptación por parte de las mujeres mismas, como el amor, la solidaridad y el altruismo,⁸ por esto entre hombres y mujeres existe simultáneamente una vinculación y un antagonismo.

Si bien la división sexual del trabajo constituye un elemento presente en todas las sociedades, este concepto, al igual que el de género, debe ser analizado considerando las formas que adopta en cada contexto histórico y cultural; además, en la actualidad cobra

⁸ Para Bourdieu (2000: 54-56) los dominados contribuyen a la propia dominación, ya que el poder simbólico no puede ejercerse sin la contribución de los que lo soportan. Existe un poder inscrito de manera duradera en los cuerpos de los dominados bajo forma de esquemas de percepción e inclinaciones como admirar, respetar, amar etc.

especial relevancia analizarlo en relación con los cambios generales en el mundo del trabajo como la precarización y la flexibilidad laboral.

El tema de la conciliación familia trabajo tiene origen en la división sexual del trabajo configurada históricamente y por la cual las mujeres son asignadas prioritariamente a la esfera de la reproducción por lo cual ven limitadas sus capacidades para desarrollar actividades en el ámbito público. La reproducción social constituye un proceso complejo que incluye diversas dimensiones como la reproducción biológica, referida estrictamente al desarrollo físico de los seres humanos, a la crianza de los hijos; la reproducción de la fuerza de trabajo, concepto más amplio que el anterior pues tiene que ver con el proceso de conversión de las personas en trabajadores/as que ocuparán determinadas posiciones en el proceso productivo, para lo cual deben seguir procesos de aprendizaje de las técnicas y procedimientos necesarios para ello y la reproducción social referida a la reproducción de las condiciones que sostienen al sistema social en su conjunto, tanto materiales como ideológicas (Benería: 1982).

Desde el análisis de las actividades reproductivas se configura un espacio diferenciado de la esfera económica convencional, denominado economía del cuidado, definido como el “espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida, incluyendo todas aquellas actividades que involucran la crianza de los niños, las tareas de cocina y limpieza, el mantenimiento general del hogar y el cuidado de los enfermos o discapacitados” (Rodríguez, 2005: 9).

La distinción entre trabajo productivo y reproductivo⁹ planteada desde los primeros análisis feministas mantiene relevancia analítica en la medida en que establece una conexión conceptual entre la naturaleza y el papel de la reproducción social y el sistema económico,

⁹ En un análisis que retoma a Marx desde la crítica feminista, Nicholson (1990), ha señalado que existe una clara interdependencia entre la esfera de la producción y la reproducción, y que las ideas generalizadas en torno a la oposición trabajo-familia constituyen una expresión de la separación de funciones y de instituciones que legitima la permanencia de estereotipos de género que asignan a las mujeres únicamente labores que constituyen extensiones de su rol materno en el ámbito de la reproducción.

resaltando hechos que la economía tradicional había ignorado como la importancia de la economía del cuidado para su funcionamiento (Benería, 2006)

Sin embargo, las características actuales de la economía de mercado y de funcionamiento de las familias, requieren que esa distinción inicial entre trabajo productivo y reproductivo se matice incorporando el análisis sobre el trabajo remunerado y no remunerado que atraviesa ambas esferas. Benería (2006: 10-11) destacó las razones conceptuales y prácticas de estas consideraciones con los siguientes argumentos:

-Una parte creciente del trabajo reproductivo se ha convertido en trabajo remunerado, como en el caso de guarderías, lavanderías y venta de comida en restaurantes.

-No todo el trabajo doméstico es sólo reproductivo, por ejemplo en familias sin niños/as, hay mantenimiento de la fuerza de trabajo pero no reproducción, a pesar de que en ambos casos no sea remunerado.

-Hay producción que no es remunerada, pero contribuye a las actividades ligadas con la economía de mercado, trabajo que no es reproductivo, pero tampoco es remunerado, por ejemplo el voluntariado.

-En ocasiones se dificulta distinguir o separar con claridad el trabajo productivo del reproductivo, debido a la simultaneidad con que se pueden realizar las distintas actividades en el hogar, por ejemplo la venta de parte de la comida que se prepara para el consumo familiar.

-Existen hombres que realizan actividades no remuneradas en los hogares, como construcción, carpintería, electricidad y mecánica, es importante disponer de información sobre este tipo de trabajo no remunerado, aunque no sea estrictamente reproductivo.

El trabajo doméstico constituye el elemento central de las actividades de reproducción no remuneradas al interior de los hogares. Éste es definido como artesanal, aunque se utilicen electrodomésticos, debido a la forma como se organiza, “sin una división de tareas fija, con secuencias y horarios flexibles, dependiendo de las oportunidades de manejo del tiempo y

gustos de quienes lo conducen y (por) la no estandarización del proceso y sus productos” (Todaro y Gálvez, 1997 en Campillo, 1998:100)

Este tipo de trabajo se caracteriza además porque el o la trabajadora no están separados de los medios de producción, no existe una separación entre las funciones de ejecución y dirección, las personas conservan el control sobre todo el proceso de trabajo; además, su campo de acción se hace difuso al confundirse con expresiones de afecto y solidaridad (Campillo, 1998).

Para Rodríguez (2005) la realización del trabajo de cuidado constituye un elemento fundamental de la socialización de los roles de género femeninos. Por este hecho existe una creencia generalizada acerca de las ventajas comparativas de las mujeres para proveer cuidado a otras personas, que desconoce que esa “especialización” responde a una construcción social basada en prácticas patriarcales hegemónicas ya que “el patriarcado no fue simplemente un medio de privilegiar a los hombres. Fue también una estrategia para asegurar una oferta adecuada de servicios de cuidado” (p. 7).

Estos estereotipos sobre las disposiciones innatas de las mujeres para desempeñar trabajos de cuidado se expresan también en el mercado de trabajo donde las mujeres desempeñan sobre todo actividades que son extensión del rol doméstico. Benería y Roldán (1987) señalaron que los empleos y destrezas están sujetos a sexualización. Las características consideradas innatas en las mujeres y que justifican su contratación en determinados oficios, responden a interpretaciones ideológicas, que ignoran que rasgos de género como la capacidad de obedecer órdenes, servir y aceptar posiciones subordinadas son características adquiridas socialmente y que se relacionan con factores como la clase social y el nivel educativo de las personas.

1.1 Discursos y Representaciones sobre la Incompatibilidad entre Familia y Trabajo Remunerado: La Emergencia del Problema de la Conciliación

Utilizar el término conciliación para analizar la relación entre familia y trabajo supone la existencia de un conflicto entre ambas esferas de la actividad humana. Esferas que lejos de ser percibidas como un continuo de relaciones han sido categorizadas por medio de oposiciones, (afectivo/productivo, no remunerado/remunerado, privado/público), que bajo lógicas naturalistas fundamentan la ubicación preferencial de las mujeres en la familia y de los hombres en el trabajo remunerado.

Esta situación explica que la conciliación de la familia y el trabajo aparezca como una necesidad para las mujeres que, desde la ideología de la domesticidad deberían permanecer preferentemente en sus hogares, al cuidado de sus hijos/as, para no poner en riesgo el desempeño de “sus” deberes familiares al trabajar fuera del hogar. Las oposiciones entre trabajo-hogar, feminidad-productividad y maternidad-trabajo han sido analizadas por Joan Scott (1993), quien afirmó que desde la revolución industrial la mujer trabajadora empezó a ser percibida como un problema, configurado desde discursos que sostenían como irreconciliables la esfera del cuidado y la de la producción mercantil, discursos con serias repercusiones como la legitimación de prácticas de segregación laboral y precarización del trabajo femenino.

Las discusiones llevadas a cabo en la época de la revolución industrial, hacían referencia a un pasado idealizado en el cual no existía la separación trabajo-hogar y en el que las actividades productivas y reproductivas eran complementarias, en contraste con el periodo de advenimiento del capitalismo en el que la separación hogar trabajo convertía en irreconciliables ambas actividades humanas. Tras un análisis histórico Scott propuso un giro a este tipo de interpretaciones, matizando las dimensiones de los cambios operados tras la revolución industrial, señalando las permanencias, desvirtuando la existencia de una división sexual natural del trabajo ya que las oposiciones destacadas son producto de prácticas que se naturalizan.

Este momento histórico consolidó la separación de la esfera pública y privada de la vida, no sólo separando el hogar y el lugar de trabajo desde el punto de vista físico, sino separando ideológicamente dichas esferas (Hays, 1998:64). Además reforzó las representaciones sociales sobre el género femenino, porque la ideología de la domesticidad tomó mayor fuerza, así como las ideas en torno a la maternidad adecuada, origen de los sentimientos ambivalentes, que oscilan entre la satisfacción y la culpa, que experimentan las mujeres que trabajan fuera de sus hogares.

De esta forma, desde la emergencia del capitalismo se trató de instaurar un tipo de trabajador ideal – varón disponible tiempo completo, sin responsabilidades familiares diferentes a la provisión material- y el correspondiente tipo de familia que resultara más funcional a las necesidades del sistema: la familia nuclear, patriarcal y heterosexual donde el varón, como autoridad paterna y guía dominaba sin contrapeso la vida cotidiana. En este sistema se distinguía entre lo público y lo privado –el trabajo, la política y la calle para los hombres y la crianza, acompañamiento de los hijos y cuidado del hogar para las mujeres–, y se establecía la división sexual del trabajo –los hombres en la producción y las mujeres en la reproducción. (Olavarría, 2002)¹⁰.

La domesticidad subyace bajo la exclusión de las mujeres del ámbito público y justifica su reclusión en la esfera doméstica, al cuidado de los otros, como la única ubicación legítima para las mujeres, fundamentada en sus supuestas características innatas. Sin embargo, esta es una noción que trasciende el vínculo con el hogar y las responsabilidades familiares “es más un comportamiento, una disposición a prestar atención a dar respuesta a las necesidades del otro” (...) “es un juego de relaciones interpersonales que supera los muros del hogar y los horarios para producir situaciones de renuncia respecto a los deseos del otro (Murillo:2006; XXIII).

¹⁰ Para un análisis del caso colombiano y las condiciones de instauración de un modelo de familia enlazado a la idea de nación y acorde con el modelo capitalista ver: Pachón (2007), Bermúdez (1998).

El modelo de comportamiento racional propio de la esfera productiva resultaba entonces contrario al comportamiento emocional y de entrega sin reservas que suponía el ideal de madre construido socialmente a la par con la ideología de la domesticidad¹¹. La funcionalidad de la construcción social de la maternidad ha sido señalada por varios autores/as¹², que han afirmado que las ideologías sobre la crianza infantil sirven a los intereses tanto de los hombres como del capitalismo. En un análisis de los problemas que deben afrontar las madres que salen a trabajar remuneradamente, Sharon Hays (1998) analizó las características de la construcción social contemporánea de la maternidad, calificándola de intensiva, por aconsejar a las madres invertir una enorme cantidad de tiempo, energía y dinero en la crianza de sus hijos.

Los mitos sociales sobre la maternidad organizan los discursos sobre la mujer y sus proyectos de vida, gozan de una eficacia simbólica que se funda en la diversidad de focos de emisión discursiva que lo propugnan, ocultando las diversidades de sentido que otorgan las mujeres en relación a la maternidad e impulsando la negación de la mujer como sujeta de poder, como sujeto productivo-creativo y como sujeto de placer (Fernández, 1993).

Las representaciones sobre las mujeres-madres constituyen el núcleo de las denominadas contradicciones culturales de la maternidad contemporánea, que incluyen dos fenómenos: en una sociedad en la que amplios porcentajes de mujeres trabajan fuera del hogar, la cultura presiona a las mujeres a dedicar mucho de sí mismas a la crianza de los hijos/as. Además, en una sociedad donde la lógica de la ganancia propia parece guiar el

¹¹ Para Fernández (1993) el uso ideológico de la noción de instinto vinculado a la maternidad, ocultando los complejos procesos psíquicos, culturales y sociales que subyacen la maternidad. Esta representación fundamenta la ilusión de estar inscritos en un orden necesario-natural, lo que genera seguridades personales contrarias a la inestabilidad resultante de asumimos como hijos de un deseo errático, evitando que enfrentemos la contingencia en la que se inscriben los hechos del orden humano.

¹² Badinder (1981) señaló que el amor maternal ha sido concebido en términos de instinto cuando en realidad constituye una construcción sociocultural ubicable en el tiempo, para argumentar su planteamiento analizó los diversos factores que configuraron el discurso sobre la maternidad acorde con el sistema económico capitalista.

comportamiento en todas las esferas de la vida se continúa esperando que las mujeres se comporten acorde con una lógica de la crianza generosa¹³(Hays, 1998).

Esta contradicción cultural subyace bajo las dificultades que enfrentan las madres que trabajan, debido a la colisión entre la lógica de la buena maternidad y la lógica de la buena práctica empresarial. Varios elementos interfieren con el compromiso con el trabajo remunerado de las mujeres: la imagen de la madre como encargada central de cuidar a los hijos, la necesidad de poner las necesidades de los hijos por encima de las propias, la adopción de métodos de crianza infantil centrados en el niño, guiados por expertos, emocionalmente absorbentes, intensivos y caros (Hays, 1998:30-31).

Pese a que fueron impulsados desde el Estado y las clases dominantes, los modelos de comportamiento femenino no lograron permear al total de la población, y contaron con resistencias y modificaciones. Constituyeron modelos fuertemente marcados por la clase social y la raza, así, “a pesar de que las mujeres de clase obrera pueden haber conocido el culto del hogar y la ideología emergente de la crianza infantil que lo asistía, la maternidad intensiva no era para ellas una experiencia cotidiana (Hays, 1998:72) por las necesidades y posibilidades reales de subsistencia propias de su medio. En esta misma línea, experiencias como la del trabajo de las mujeres negras, y de otras minorías, fueron consideradas como atípicas, al no encajar en las categorías aplicables a los sectores sociales dominantes, asumidas como la norma y como lo deseable (Hill Collins, 2000).

Las mujeres han trabajado siempre, tanto dentro como fuera de sus hogares. Las estadísticas demuestran un incremento en las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral formal, pero esta participación ha tenido un volumen apreciable, en economías informales o sumergidas. La doble presencia de las mujeres, en el trabajo

¹³ Las contradicciones prácticas de las madres individuales se vinculan con una contradicción mayor en la sociedad, la ideología de la maternidad solícita y moral está en tensión con lo que se ha identificado como las tendencias centrales de la cultura occidental moderna, descritas por la sociología clásica como: la búsqueda eficiente, impersonal y competitiva de ganancias por propio interés; relaciones impersonales, contractuales y mercantilizadas (Hays, 1998: 33).

remunerado y en el trabajo doméstico, constituye una característica permanente en la situación de las mujeres de las clases populares y no es un problema emergente únicamente en las últimas décadas como se señala usualmente.

Entonces, conciliar la vida familiar y la laboral es un esfuerzo de vieja data. De acuerdo con Durán (2004), existen dos formas de conciliación rechazables desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres, por cuanto ambas se sustentan en los valores del patriarcado. La primera modalidad de conciliación, aparentemente equilibrada y armónica, fue resultado de la industrialización, en la que se consolidó la división sexual del trabajo y unas mujeres se quedaron relegadas al ámbito privado para ocuparse del trabajo doméstico no remunerado. Sustentada desde una fuerte desigualdad de género esta conciliación tuvo un elevado coste para las mujeres: la ciudadanía limitada o “de segunda”, puesto que una parte considerable de los derechos sociales se otorgaban (y siguen otorgándose) a través de la participación en el mercado de trabajo (Durán en Parrela, 2005:2-3).

La segunda modalidad de conciliación emergió con el aumento de la presencia de la mujer en el mercado de trabajo, esta participación le ha supuesto ejercer de “variable de ajuste” de los tiempos de los demás y sumar la carga de trabajo doméstico y extradoméstico, ya que no se ha modificado su función de cuidadora, gestora y ejecutora de las tareas del hogar (Parrella, 2005:3). Esta última situación es la que se relaciona de manera directa con la emergencia de la conciliación de la vida laboral y familiar como problema objeto de políticas públicas.

1.2 Orígenes y Alcance de las Políticas de Conciliación Familia-Trabajo.

Los orígenes de las políticas de conciliación en la Unión Europea se ubican en la masiva incorporación de mujeres al trabajo remunerado producida en la década de los setenta y, sobre todo, en la permanencia de estas en el mercado de trabajo, independientemente del ciclo de vida familiar, matrimonio y presencia de hijos/as. La necesidad de abordar el tema

de la doble jornada como un problema político que requería la visión del Estado propició la formulación de políticas de equidad de género como respuesta a ese problema. (Astelarra, 2005)

Las primeras políticas en este sentido fueron las denominadas “family friendly policies” cuyo objetivo principal fue la incorporación de la familia y el cuidado como áreas que requieren medidas para que sea posible la igualdad laboral de las mujeres. Pero, como no se trataba sólo de políticas hacia la familia, sino que se buscaba que vincularan el trabajo doméstico con el empleo remunerado surgió la denominación de políticas de conciliación laboral / familiar (Astelarra, 2005).

El Tratado de Ámsterdam (1997) y la Cumbre extraordinaria de Luxemburgo, definieron la estrategia comunitaria sobre empleo, que constituyó la base para la intervención coordinada de los distintos estados miembros de la Unión Europea en esta materia. Los denominados “IV pilares” en relación al empleo contienen distintas líneas directrices, entre las que apareció por primera vez la necesidad de promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, dentro del pilar IV, dedicado a reforzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Carrasquer, 2006).

En la Unión Europea, la problemática de la conciliación apareció ligada a la consecución de un doble objetivo: el aumento de las tasas de actividad laboral femenina y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, para ello se trató de remover alguno de los “obstáculos” que impedían la plena disponibilidad femenina para el empleo; en especial aquellos que tienen que ver con las responsabilidades domésticas en general y la maternidad en particular; la atención de las personas mayores dependientes quedó en un plano más discreto. (Carrasquer, 2006, 6)

Sin menospreciar el objetivo de la igualdad de oportunidades, promover la conciliación entraría en la lógica de contribuir a mantener, y de ser posible ampliar, un cierto volumen de mano de obra femenina capaz de absorber la demanda potencial de trabajo de atención a

los demás¹⁴. Con estas medidas no se cuestionó el derecho femenino al empleo, pero tampoco su protagonismo doméstico. En otras palabras, se legitimó socialmente la doble presencia femenina, se percibió como algo “natural” y propio del género femenino (Carrasquer: 2006, 8-9).

La crítica feminista ha señalado que las políticas de conciliación han servido sobre todo para que las mujeres concilien (o continúen conciliando) por lo cual no se han obtenido los resultados esperados en el ámbito de la equidad de género. Este fracaso ha sido interpretado de dos formas, la primera, como una respuesta previsible por el modo en que el problema de la conciliación entre el ámbito familiar y laboral fue planteado, pues el concepto de conciliación surgió del mercado de trabajo, referido a la mediación entre dos grupos contrarios en el mercado laboral, los sindicatos y las empresas, o en el caso individual los trabajadores y la dirección empresarial. Cuando el concepto se aplica al ámbito familiar, espacio que se supone “armónico”, sin contrarios ni opuestos y que no tiene reconocida negociación colectiva, ni agentes sociales en conflicto, lo único que puede producir es una negociación individual entre personas, que no cuestiona la distribución de roles tradicional, pues no se asume como problemática (Astelarra, 2005). Es decir, dentro del seno de la familia nuclear tradicional, las mujeres como sujetos individuales continuaron conciliando porque era su rol en el cuidado el único que se veía vulnerado con el ingreso al mercado de trabajo.

La segunda explicación enfatiza la “cooptación” y tergiversación de la propuesta feminista de los años ochenta, centrada en romper la dicotomía de género de los roles para que las mujeres y los hombres “compartieran” las actividades tanto en el ámbito público como en el privado. Esta iniciativa fue cambiada por la idea de que lo que hay que hacer es “conciliar” las actividades del ámbito laboral con las del familiar. El paso de “compartir”,

¹⁴ Una de las hipótesis que presenta la autora es que bajo las políticas de conciliación se busca aprovechar la disponibilidad de mano de obra femenina todavía infrutilizada en Europa y en particular en España, éstas permitirían ampliar la oferta de trabajos de cuidado a través del mercado, incrementando las tasas globales de actividad, con los positivos efectos que ello tendría en los respectivos sistemas de protección social, al mismo tiempo que reduciendo la necesidad de “importar” mano de obra para tal fin.

como una forma de replantearse los roles, a “conciliar” desde la lógica productivista del mercado laboral, generó las consecuencias no previstas señaladas (Astelarra, 2005).

Con base en el trabajo de Maria Stratigaki (2004), quien analizó el paso de las propuestas planteadas en términos de “compartir” a las de “conciliar”, en los documentos oficiales sobre el tema en la Unión Europea desde 1974 hasta el 2005, Astelarra, señaló que el concepto introducido para implementar la equidad de género en el mercado de trabajo, la “reconciliación de la vida laboral y familiar, gradualmente cambió de significado desde un objetivo con potencial feminista (compartir responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres) a un objetivo orientado hacia el mercado (impulsar formas flexibles de empleo) en la medida en que fue incorporado a la estrategia europea de empleo de los años noventa”(2005:39).

En conclusión, se señala que el problema de las políticas de conciliación es “que fueron implementadas como parte de las políticas de fomento del empleo y al hacerlo se pasó del análisis del género al análisis del mercado. Se trató de un cambio desde propuestas que tenían a las relaciones de género como el centro del análisis a otras que eran de tipo económico y estaban centradas en el mercado” (Astelarra, 2005:38)

Sumado a lo anterior se han destacado dos barreras de tipo cultural para impulsar políticas de conciliación desde la perspectiva de la equidad de género, la primera es que los hombres continúan eludiendo sus responsabilidades intra-domésticas, en el ámbito del cuidado. La segunda es que las propias mujeres a menudo se consideran como las únicas responsables de lograr la conciliación; ésta constituye un mandato “propio de su género”, anclado en lo doméstico-maternal. Tampoco se puede olvidar que el trabajo de gestión y responsabilidad doméstica es una carga pero a la vez es un poder. Si bien a las mujeres les gustaría compartir las tareas y responsabilidades doméstico-familiares, sienten la presión familiar y

social de sentirse las únicas supervisoras y gestoras del trabajo doméstico-familiar y, en algunos casos, incluso las únicas ejecutoras (Parella, 2005¹⁵).

1.3 Conciliación Familia - Trabajo en América Latina.

Según Lourdes Benería las políticas de conciliación deben verse como una manera de fomentar tanto la igualdad de género como el desarrollo humano de las mujeres; constituyen una forma de incrementar sus posibilidades para ser y hacer, manejando autónomamente sus vidas y proyectándolas hacia horizontes más amplios. Entre las capacidades que se relacionan con la conciliación se encuentran: poder cuidar a los hijos y de otras personas dependientes; poder trabajar en el mercado laboral o realizar proyectos, incluidos los artísticos; poder moverse entre distintos espacios y lugares, tanto públicos como privados; poder disfrutar del tiempo de ocio y poder ejercer autonomía en el uso del tiempo (2006, 13-15)

Benería (2006) señaló que si bien las políticas de conciliación establecidas en la Unión Europea tienen deficiencias, han contribuido a posicionar el tema de las dificultades para compaginar el trabajo remunerado y el doméstico en el discurso político. Comparando los países europeos con los latinoamericanos la autora señaló que en estos últimos parecería menos urgente el diseño de políticas de conciliación, ya que el servicio doméstico es más asequible a la población, por los costos y disponibilidad de mujeres para emplearse en ese sector. Sin embargo, la autora señala que esta situación está cambiando por factores como la emigración femenina y el aumento de los costos de contratación de servicio doméstico.

¹⁵ La autora argumenta sus afirmaciones reseñando la investigación de Teresa Torns et al. (2002), titulada “*El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar*”, en el que se analizaron los obstáculos de carácter socio-cultural a la conciliación, por medio de grupos de discusión. Los autores del estudio sintetizan sus resultados en un doble lema: “los hombres no quieren pensar en el trabajo doméstico y familiar” y “las mujeres no quieren ceder el poder doméstico”.

Pese a que se reconoce la importancia del trabajo de las mujeres para la generación del ingreso familiar, sus responsabilidades en el trabajo doméstico y de reproducción no han disminuido, situación que hace más urgente aún la necesidad de conciliar los distintos tipos de trabajo. En América Latina esta necesidad puede ser diferencial en cuanto a grupos sociales ya que entre las mujeres de clase media y alta, es posible el acceso al servicio doméstico y sus costos mientras que las mujeres pobres, al contrario, tienen que solucionar la conciliación porque no cuentan con este tipo de recursos (Benería, 2006:16-17).

Sin embargo, el recurso de emplear otras mujeres como estrategia de conciliación entre empleo y familia resulta problemático desde la perspectiva de género. Parella (2003) analizó la forma como la transferencia a empleadas del servicio doméstico de parte de las tareas de reproducción social hace emerger con vehemencia las bases patriarcales de nuestras sociedades y las relaciones antagónicas entre mujeres. Con esta estrategia el trabajo reproductivo sigue en manos de las mujeres que transfieren a otras algunas actividades “femeninas” infravaloradas socialmente y no asumidas ni por los hombres ni como una responsabilidad social más amplia.

Sumado a lo anterior en nuestro contexto existe una diversidad de formas de trabajo y tipos de contrato que llevan a señalar que: “las políticas de conciliación deben adaptarse a las necesidades que plantean circunstancias tan inestables y de mucha fluidez intersectorial para el trabajo de los hogares urbanos. Las políticas diseñadas bajo condiciones laborales formalizadas no son muy útiles para este tipo de trabajo inestable y heterogéneo” (Benería, 2006:17)

En un artículo titulado “Género, Masculinidades y Políticas de Conciliación Familia Trabajo”, Eleonor Faur (2006) sostuvo que en América Latina el sujeto de las políticas de conciliación es femenino, ya que desde el punto de vista de las instituciones encargadas de la conciliación familia-trabajo, como desde las representaciones sociales se mantiene la idea de que mujer es la principal responsable de las actividades en la esfera reproductiva. Este hecho se comprueba al encontrar que los derechos a los que acceden las mujeres y los

hombres corresponden con la asignación de éstas a la función materna y de cuidados-licencias por maternidad, servicios de cuidado infantil en el trabajo- mientras que los hombres reciben prioritariamente ayudas para el ejercicio de su rol proveedor-transferencias monetarias, subsidios-.

Faur destacó además que el acceso a servicios como el cuidado de niños/as se dificulta para amplios sectores de la población vinculados con el sector informal de la economía, por lo cual señala que los actuales dispositivos de conciliación familia-trabajo seguirán configurando relaciones de género jerárquicas, no sólo entre los sexos, sino entre las distintas inscripciones sociales.

Bajo la consideración de que los problemas y retos de la región latinoamericana en materia de conciliación trabajo-familia son muy distintos a los que se plantean en los países desarrollados, Monge y Martínez distinguieron entre las políticas «con efectos conciliatorios positivos» y las políticas que en una sociedad determinada son consideradas «conciliatorias», a partir de decisiones políticas explícitas. Las primeras comprenden una gama amplia de políticas públicas ubicadas en diversos sectores de actividad estatal y que tienen repercusiones en la reducción de las tensiones entre los ámbitos productivo y reproductivo; las políticas de conciliación propiamente dichas constituirían un subconjunto de este grupo (2007:122-123).

Esta precisión le permitió analizar algunos países de América Latina en los que no necesariamente se encontraron políticas conciliatorias como tales, pero sí políticas sociales, de empleo y familiares que impactan la conciliación. Algunas de las conclusiones de este estudio son las siguientes (Monge, Martínez, 2007):

En la región siguen siendo débiles las políticas para la inserción laboral de la población en general y de las mujeres particularmente, ya que se ha avanzado en promover la empleabilidad pero existe un vacío en generación de empleo de calidad. Proliferan los arreglos de flexibilización de horarios y remuneraciones, diseñados para favorecer la

rentabilidad y la competitividad de las empresas, con efectos negativos sobre las condiciones laborales y de conciliación de la población ocupada.

La cobertura de los servicios de cuidado a menores todavía es baja y presenta limitaciones desde la perspectiva de la conciliación, como las siguientes: excesiva focalización en familias pobres que penaliza a las que son vulnerables a la pobreza; demandas excesivas de trabajo voluntario a las madres; barreras al acceso a partir de demanda de copagos; y ausencia de vinculación con programas para la inserción laboral femenina.

Los programas de asistencia y promoción social, incluyendo los de transferencias monetarias condicionadas aumentan los ingresos de las familias pobres, reduciendo los niveles de sobrecarga y precariedad del trabajo reproductivo en esas familias. Sin embargo, son las mujeres las que deben emplear su tiempo para cumplir los compromisos de las familias que son condición para las transferencias, por lo anterior estos programas de asistencia merecerían ser rediseñados para ampliar sus efectos positivos en la conciliación y en los patrones de género.

Las licencias por maternidad y las medidas asociadas con el parto, el embarazo y la lactancia son las normas más frecuentes de protección familiar en la región, pero quedan por fuera las mujeres no empleadas o con trabajos informales. Igual sucede con los regímenes de protección social que han reducido su cobertura y no cubren al sector informal, en el que hay una acelerada feminización. A lo anterior se añade que en los seguros de salud con esquemas de financiamiento individual, se ha producido la llamada «selección adversa»: los proveedores buscan atender a la población con menores riesgos de salud o aumentar las cotizaciones para esa población¹⁶.

¹⁶ Los únicos sistemas de salud de la región que siguen siendo universales en cobertura y servicios y que, por lo tanto, no limitan los tipos de servicios ni los cobran a quienes los requieren, son los de Cuba y Costa Rica (Monge, Martínez, 2007:135).

1.4 Conciliación Familia- Trabajo en Colombia.

En el estudio titulado “Políticas de Conciliación entre los Ámbitos Productivo y Reproductivo, Igualdad de Género, Pobreza y Presupuestos Públicos” Javier Pineda_a (2006) elaboró un panorama general acerca de las características de la población colombiana, las condiciones de trabajo y las necesidades de conciliación en el país, con un especial énfasis en los programas gubernamentales que impactan de manera directa las condiciones de realización del trabajo de reproducción social en nuestro contexto.

De la síntesis sobre la legislación laboral relacionada con la conciliación de la vida familiar (Ver anexo 2) Pineda_a concluyó que se mantienen los derechos típicos surgidos del modelo hegemónico de la gran empresa formal (asentado sobre la base del salario familiar del varón), relacionados con la protección a la maternidad; y los correspondientes a días de descanso, las vacaciones y las licencias. Se destaca el margen normativo para la participación de los padres en el cuidado de los recién nacidos, expresado en la ley María. Si bien Colombia se ha acogido a la mayoría de los instrumentos internacionales ratificándolos voluntariamente y en el plano legal, aún falta mucho para que este sea un país en el que se garantice el respeto de los derechos sociales, culturales y económicos de sus ciudadanos/as (Pineda_a, 2006).

Respecto a las condiciones de trabajo posteriores a las medidas para flexibilizar el mercado laboral, Pineda_a (2006), encontró que la duración de las jornadas laborales es mayor en el caso de los hombres, con una brecha de género que pasó de tres horas a dos días en el lapso de ocho años, por lo cual argumentó que se está efectuando una intensificación de la doble jornada femenina y un alejamiento de los hombres de las tareas reproductivas y de cuidado.

Este autor también expuso los cambios en el perfil demográfico de la población Colombiana y los impactos de la transición demográfica desde el punto de vista de la

economía del cuidado. El aumento de la esperanza de vida femenina se encuentra acompañado de menores tasas de cubrimiento de pensiones para las mujeres. No obstante Pineda, destacó la importancia de incluir análisis de género en las políticas para adultos mayores en el país, ya que “investigaciones cualitativas señalan que los hombres adultos mayores que carecen de pensión y vivienda, constituyen un grupo especialmente vulnerable debido a su menor aceptación en las familias de sus descendientes, como mecanismo primario de cuidado y protección social. Mientras las abuelas participan en el cuidado de sus nietos y el trabajo doméstico a partir de sus identidades femeninas construidas alrededor de dichas funciones” (2006:127).

El citado informe también incluye las cifras de ampliación de la cobertura de los programas de atención a la infancia, que evidencian que el trabajo de cuidado a menores en etapa preescolar sigue recayendo en los hogares bajo la responsabilidad de las mujeres. Además existe un vacío legislativo en cuanto a la responsabilidad del empresariado en la conciliación familia- trabajo, ya que fue derogada la norma del estatuto laboral que obligaba a las empresas empleadoras de más de 50 mujeres, a establecer guarderías (Pineda, 2006¹⁷).

El Estado constituye entonces el agente principal de provisión de servicios de cuidado infantil. Pese a que los gastos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, muestran una tendencia creciente en la última década, en contraste con el total del Presupuesto General de la Nación PGN, esta participación resulta considerablemente baja. Los programas para la niñez no constituyen una política de Estado, sino que se circunscriben al funcionamiento de ICBF (Pineda, 2006).

Esta última institución fue analizada en el “Análisis Diagnóstico de la Situación de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en Colombia” elaborado por Arango y Alvarado (2006) quienes destacaron la necesidad de que los informes sobre cobertura del sistema se

¹⁷ La única obligación de los empresarios a este nivel, consiste en pagarle, mediante las cajas de compensación, al ICBF un porcentaje equivalente al 3% mensual del total de la nómina (Pineda, 2006).

contrasten con una evaluación de las necesidades de la población colombiana en esa materia y de realizar un balance cualitativo y sistemático del impacto de la atención del ICBF sobre el acceso de las mujeres al empleo y la conciliación de la vida familiar y laboral¹⁸.

Si bien una institución como el ICBF resultaría fundamental en la búsqueda de una equidad de género y una conciliación de la vida familiar y laboral, los autores encontraron que no

“Existe ninguna formulación explícita que indique que los objetivos y medios del ICBF y del SNBF se orienten a remover obstáculos a la equidad de género, en términos de oportunidades para que las mujeres, en especial las más pobres, puedan acceder a un empleo digno, a que la oferta de servicios de atención a menores sea compatible con los horarios de trabajo o las necesidades de desplazamiento de madres y padres, o a que en la formación a las “familias” se incluya el derecho al trabajo de las mujeres y las madres (Arango, Alvarado, 2006:9)

En los programas de esta institución parece subyacer un concepto de familia tradicional en el que la madre debe asumir la responsabilidad sobre el cuidado de la infancia, por lo cual se maneja de manera implícita la idea de que si la madre puede dedicarse a los hijos y no trabajar, esto es lo ideal. Tampoco se hace mención a las diversas formas familiares, ni se tiene en cuenta de manera explícita la problemática de las mujeres solas o cabeza de hogar. Sumado a lo anterior, el ICBF reclama una colaboración directa en tiempo y trabajo para adelantar las tareas de cuidado, por lo cual se entra en la lógica perversa según la cual

¹⁸ Un primer esfuerzo en este sentido fue realizado por Pineda y Serrato (2007) en el estudio titulado “Cuidado de la Primera Infancia y Participación Laboral Femenina” el cual contiene los resultados de una encuesta realizada en Bogotá para indagar qué tanto el cuidado de los niños y niñas en los Jardines de Bienestar del Distrito ha permitido el acceso de las mujeres madres al mercado laboral, en qué condiciones se ha dado dicho acceso y para qué grupo de mujeres. Entre las conclusiones sobre el tema de la influencia del cuidado infantil sobre el trabajo extra hogar de las mujeres se encuentra que el acceso al servicio de los jardines les permitió a las mujeres: trabajar (69%); cambiar a un mejor trabajo (16%); mejorar las condiciones de trabajo (42%); mejorar su desempeño (78%); mejorar la calidad de vida (83%); atender labores domésticas (76%); estudiar (28%) y cuidar otros miembros (22%).

muchos servicios que podían contribuir a aliviar la “doble jornada” de las mujeres están al contrario, fomentando una “triple jornada” o “jornada redonda”. (Arango, Alvarado, 2006).

1.5 Conciliación Familia- Trabajo en las Políticas de las Empresas Colombianas.

Datos acerca de la situación actual de las empresas colombianas frente al tema de conciliación trabajo y familia aparecen en el estudio realizado por Idrovo (2006) en el que el INALDE de la universidad de la Sabana, junto con el IESE Business School de la Universidad de Navarra, aplicaron el IFREI, *Índice de Empresas Familiarmente Responsables*, a una muestra representativa de empresas colombianas¹⁹.

El IFREI²⁰ mide el nivel de implantación que tienen las políticas de conciliación familia-trabajo en las empresas en un país determinado, está basado en un modelo que permite una evaluación o diagnóstico de la empresa, para saber en qué fase se encuentra en su adopción y/o implantación de este tipo de políticas, con base en un modelo Empresa Familiarmente Responsable (EFR)²¹.

Los resultados de este estudio para nuestro país arrojan que “si bien existe una conciencia por parte de los directivos de la importancia de conciliar en la realidad el trabajo y la familia, esta preocupación no se evidencia en las estrategias, puesto que un 60% de las empresas aseguran que la implantación de políticas tendientes a solucionar estos problemas no consta siquiera en la agenda de las empresas” (Idrovo, 2006:16).

¹⁹ El cuestionario IFREI se envió a 800 empresas colombianas (con más de 250 empleados), de las cuales respondieron 86, es decir, un 10.75%. El 4% correspondió al sector público, el 96% al privado. Los sectores más representados fueron: química, petróleo, gas, caucho y plásticos (11%), salud (11%), telecomunicaciones (9%), alimentos, bebidas y tabaco (7%) banca, finanzas, y seguros (7%).

²⁰ Desarrollado por Chinchilla, Poelmans y Cardona ha sido aplicado en España desde el 2000. El primer IFREI se realizó en 1999-2000, el segundo en el 2002, después en el 2003, y en el 2004 (Idrovo, 2006:6)

²¹ Una EFR es una empresa que en sus estrategias e intrategias (políticas que persiguen involucrar y comprometer a los empleados) consideran a la familia como algo que tiene interés para la empresa (como un proveedor, un cliente, un accionista, un empleado). (Chinchilla *et al.*, 2004 en Idrovo, 2006).

Como resultado de lo anterior, las políticas de servicios para el cuidado de familiares, como guarderías o centros para el cuidado de ancianos, y las políticas para la formación en el papel de los empleados como padres o cónyuges, y para promover la conciliación trabajo y familia son ofrecidas por un bajo porcentaje de empresas. Los escasos esfuerzos reportados en este sentido recaen en el área de recursos humanos y no constituyen un tema que interese a todos los directivos; además se encontró que en un 42% de las empresas sólo una minoría de los directivos muestra un cierto grado de ejemplaridad en cuanto a buscar un buen equilibrio entre trabajo y familia. (Idrovo, 2006)

Sin embargo, las empresas encuestadas señalaron que experimentan como problemas graves: la falta de compromiso por parte de los empleados (62%), la contratación de empleados claves (60%), los problemas relacionados con el estrés (50%) y el ausentismo (48%). Estos inconvenientes, sumados a la progresiva toma de conciencia por parte de los empresarios acerca de las ventajas de contribuir con la conciliación familia-trabajo de sus empleados/as²², constituye una ventana de oportunidad para que el tema emerja como problema público sobre el cual el empresariado tiene mucho que aportar, no solo como un problema privado de las familias.

²²Las nuevas prácticas de gestión empresarial destacan la importancia de la satisfacción de las y los empleados con las organizaciones empresariales y la necesidad de reducir los niveles de estrés ocasionados, entre otros factores, por las responsabilidades familiares. Otro tema que puede posibilitar el énfasis es el tema de la conciliación puede ser la responsabilidad social empresarial, que desde su perspectiva de aplicación interna, impulsaría la implementación de prácticas para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores. Además se deben destacar las certificaciones y mediciones como las que realiza cada año, el Great Place to Work Institute, empresa de investigación y consultoría gerencial con sede en Estados Unidos, ayuda a producir las "Listas de las Mejores Compañías para Trabajar" en 30 países del mundo, en Colombia se viene publicando desde 2003, mediante la aplicación del Great Place to Work Trust Index. Este instrumento permite analizar diversas dimensiones para evaluar la confianza entre jefes y colaboradores, lo que se considera la característica básica de los mejores lugares para trabajar. Una de las dimensiones de este índice es el equilibrio entre la vida personal y laboral, en donde se identifica la forma como la cultura organizacional promueve un sano equilibrio entre las obligaciones del trabajo y el hogar, al reconocer que un trabajador no puede ser efectivo en el largo plazo si su productividad se logra a costa de su familia.

1.6 Iniciativas Colombianas para Promover la Conciliación Familia-Trabajo.

El “Plan Estratégico para la Defensa de los Derechos de la Mujer Ante la Justicia en Colombia” (2006) contiene un conjunto de medidas a favor de la equidad de género en el trabajo. Este plan se elaboró como una acción conjunta de la cooperación internacional (Comunidad de Madrid), y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Allí se expone un diagnóstico sobre la situación de la mujer en el país, realizado por un grupo de expertos y expertas colombianos/as y españoles/as, que fundamenta las 116 medidas que constituyen el Plan (Ver síntesis en anexo 3)²³.

En este documento se incluyó el objetivo de garantizar la protección de la mujer frente a la discriminación laboral, y se estableció la línea de acción referida a la conciliación de la vida familiar y profesional²⁴. En el planteamiento de estas medidas se afirma que conciliar es acercar, permitir, convenir, facilitar, posibilitar la realización equilibrada y equitativa de la actividad laboral y la vida familiar de mujeres y de hombres. Este constituye un tema de equidad social y de equidad de género, por tanto supone la responsabilidad del conjunto de la sociedad frente a la reproducción de la misma, a la vez que la repartición equitativa entre los sexos de responsabilidades en este ámbito. Los ejes establecidos en el ámbito de la conciliación familia trabajo se centran en tres aspectos:

1. Realizar campañas de sensibilización: que destaquen la importancia de las labores domésticas en la calidad de vida de las familias y sobre las consecuencias negativas de su distribución inequitativa entre hombres y mujeres. Incluye medidas para involucrar a las empresas, instituciones públicas y familias en la promoción de la conciliación, así como para promover la vinculación de los varones a las ocupaciones y oficios orientados al cuidado de otras personas, considerados tradicionalmente femeninos.

²³ La defensa de los derechos de las mujeres ante la justicia se estudió desde tres líneas de trabajo: violencia intrafamiliar, ruptura de la unión marital y discriminación laboral.

²⁴ Para la implementación del Plan se establecieron prioridades considerando la importancia de las medidas, su complementariedad y la experiencia de España en la puesta en marcha de medidas similares. Las acciones para promover la conciliación de la vida laboral y familiar se concentran en el periodo 2008-2010.

2. Incentivar a las empresas a que establezcan planes de acción que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral. Mediante la promoción de políticas de Empresas Familiarmente Responsables que modifiquen las culturas organizacionales existentes, incorporando la equidad de género. Premiando las iniciativas en este sentido y propiciando que los convenios colectivos de las empresas colombianas introduzcan medidas de conciliación e igualdad de género.

3. Ampliar la cobertura calidad y pertinencia de los servicios de bienestar familiar y cuidado de niños, niñas y personas dependientes. Implementando estrategias que permitan optimizar el cumplimiento de los objetivos de ICBF, en consonancia con el derecho al trabajo y a la conciliación de la vida laboral y familiar. Y con medidas como estimular la creación de guarderías en centros de trabajo, apoyar la creación de empresas de servicios que faciliten la conciliación y aproximar los derechos de conciliación en Colombia al contenido del marco legal existente en España previsto en el anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad.

El plan busca optimizar los instrumentos ya existentes en Colombia y diseñar algunos nuevos que permitan implementar políticas en el país, constituye un reto para el gobierno colombiano en el que deben converger instituciones como ministerios, empresas, universidades y medios de comunicación. Habrá que esperar los resultados de mismo y la forma como se articulen con los Planes de Igualdad de Oportunidades formulados a nivel local, como el de Bogotá, donde ya se incluyó el tema de la economía del cuidado y a conciliación familia trabajo, dentro de los lineamientos del Plan De Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género 2004-2016²⁵.

²⁵ En el marco del Derecho al Trabajo en Condiciones de Igualdad y Dignidad, se incluyó el objetivo de promover el reconocimiento económico, jurídico y político de la economía del Cuidado y su aporte al desarrollo de la ciudad. Hasta el momento las acciones adelantadas se han centrado en la sensibilización sobre el tema de los derechos económicos de las mujeres, facilitando encuentros en los que expertos/as invitados/as involucran a organizaciones de mujeres y funcionarios/as públicos en las discusiones sobre valoración del trabajo de la mujer, las políticas de conciliación y la economía del cuidado.

1.7 Tiempos de Trabajo y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

¿Quién controla su tiempo? Es la pregunta con la cual Soledad Murillo ejemplificó la forma en la que la representación social del tiempo ha cobrado una extraordinaria capacidad de regulación sobre la vida de los sujetos, ya que el tiempo ha pasado de ser una convención social para convertirse en un hecho asumido como natural, ha dejado de ser “una magnitud para mutarse en una experiencia de la cual es difícil sustraerse, ya que se sitúa como una disciplina inapelable, una ley externa ante la cual hay que doblegarse, (2001: 154)

La perspectiva de género ha contribuido al “descubrimiento” de que el tiempo es una construcción socio-cultural que poco tiene de natural, los trabajos relacionados con el tiempo de las mujeres y el trabajo entendido de forma amplia, en su acepción laboral y reproductiva, han permitido identificar las dimensiones analíticas del tiempo: “el tiempo como pauta de ordenación y el tiempo como pauta de regulación de los hechos y acontecimientos, de los usos y los imaginarios entre los cuales transcurren la actividad y las relaciones sociales y se orientan y estructuran los proyectos de vida de las personas” (Torns,2001:140).

En el período anterior a la industrialización los tiempos de trabajo y los tiempos de vida guardaban estrecha relación con los ciclos de la naturaleza. La organización de la actividad de las personas estaba determinada por factores como las estaciones del año, la época de siembra y cosecha, la luz solar, las condiciones meteorológicas y por las necesidades de la vida humana. En las sociedades capitalistas actuales toda la vida personal y social quedó sometida a los tiempos industriales. El tiempo se constituyó en un "recurso escaso" con características de linealidad y homogeneidad (Carrasco, 2005).

Las lógicas que rigen el tiempo laboral y el tiempo dedicado al trabajo reproductivo son diferentes. El primero se rige por una lógica diacrónica, lineal, objetivable mediante horarios, mientras que en el segundo se evidencia una lógica sincrónica, difícil de precisar

sin la percepción subjetiva de la experiencia vivida cotidianamente, perceptible de manera particular a través del ciclo de vida femenino (Torns, 2001).

Los tiempos vienen determinados tanto por las exigencias de la producción mercantil como por los requerimientos naturales de la vida humana. La forma como las personas organizan la distribución de los mismos tiene un fuerte componente de género en la medida en que los roles asociados a la masculinidad y a la femineidad establecen prioridades para hombres y mujeres, relacionadas con su participación en las esferas pública y privada. Así, Carrasco (2003) señaló que las mujeres -una vez intentadas todas las posibilidades de reducir el trabajo familiar doméstico- adaptan, de una u otra manera, su tiempo de participación laboral a las necesidades del cuidado de la vida. En particular las mujeres con personas dependientes a su cargo, desarrollan distintas estrategias para realizar el trabajo de mercado, asumiendo las necesidades de sostenimiento de la vida humana, intensificando su tiempo de trabajo total, reduciendo el tiempo de ocio y en ocasiones el dedicado a las necesidades personales.

Los varones en cambio mantienen una dedicación prioritaria -y muchas veces exclusiva- al mercado. “Al contrario de las mujeres, para estos últimos, el referente principal sigue siendo el trabajo remunerado al cual ofrecen una total disponibilidad de tiempo. De esta manera, los requerimientos de cuidados directos en el hogar se convierten para los varones en una variable residual y ajustable a su objetivo principal: la actividad mercantil pública” (Carrasco, 2003)

Carrasco (2003: 29-31) estableció cinco categorías para el uso del tiempo en las personas en edad activa, caracterizados por los diferentes niveles de necesidad, flexibilidad y posibilidad de sustitución:

Tiempo de necesidades personales: indispensable y bastante rígido, en el sentido en que existe un tiempo necesario difícil de disminuir dedicado al sueño, al mínimo de comidas y al aseo personal.

Tiempo de ocio: tiene un fuerte grado de flexibilidad, de hecho se utiliza habitualmente como “variable de ajuste” del tiempo de trabajo familiar doméstico: un aumento de este último reduce rápidamente el tiempo de ocio.

Tiempo de participación ciudadana: bastante flexible, incluye los tiempos dedicados a todo tipo de trabajo voluntario: participación en asociaciones, partidos políticos, trabajo voluntario directo, etc.

El tiempo de trabajo mercantil: depende tanto del desarrollo tecnológico como de otros aspectos de orden más social e institucional: de la organización laboral, de las relaciones de poder entre trabajadores(as) y empresarios(as), del papel del sector público, de las pautas sociales de consumo, de la situación socio-política general y de la cultura masculina del trabajo de mercado. Normalmente, la jornada negociada o impuesta por las relaciones laborales es bastante rígida, en el sentido de que la persona individual no puede optar por un número de horas de trabajo elegidas a voluntad, ni tampoco puede elegir la distribución de las horas a lo largo de la semana, el mes o el año.

El tiempo de trabajo doméstico familiar: dividido en dos componentes diferenciados. El primero comprende aquellas actividades que son inseparables de la relación afectiva que implican y que, en consecuencia, no tienen sustituto de mercado (no pueden ser valoradas a precio de mercado) ni sustituto público. Este tiempo de trabajo no puede disminuir por debajo de unos mínimos estrictamente necesarios sin afectar el desarrollo integral de las personas²⁶. El segundo componente del tiempo doméstico familiar

²⁶ Respecto a las actividades consideradas inseparables de la relación afectiva y sobre los servicios que resultan indelegables a instituciones públicas o al mercado existe un debate que incluye la definición acerca de lo que es mercantizable o externalizable del grupo familiar, y discusiones que tocan directamente los marcos culturales bajo los cuales se evalúan los vínculos sociales y lo que deseamos o no ceder como mujeres y como familias. Autoras como Tobío (2005) han destacado que, a pesar de que hay otras formas posibles de organización experimentadas en el pasado, en otros contextos e incluso en el presente como residencias, internados, hospitales, cárceles y cuarteles, que demuestran que es técnicamente posible organizar las necesidades cotidianas de las personas fuera de las familias, hay barreras ideológicas que impiden despojar a

comprende aquel que produce bienes y servicios que pueden ser sustituidos por el mercado o el sector público. El grado de sustitución dependerá, por una parte, del nivel de ingresos (básicamente salarios) y, por otra, de la oferta de servicios públicos de cuidados.

La organización de estos tiempos cobra unas características particulares en la sociedad capitalista regida por el objetivo de la maximización del beneficio, en la que sólo el tiempo mercantilizado -aquel con capacidad de ser transformado en dinero- tiene reconocimiento social. “Este tiempo es el dedicado al trabajo de mercado. El resto de los tiempos –en particular, los llamados -tiempos generadores de la reproducción-, que incluyen los tiempos de cuidados, afectos, mantenimiento, gestión y administración doméstica, relaciones y ocio, que no son tiempo pagado sino vivido, donado y generado se constituyen en lo que Adams (1999) denominó la sombra de la economía del tiempo dominante, basada en el dinero (Carrasco, 2003: 36)

La influencia de las jornadas laborales sobre la distribución de los demás tiempos se agudiza por factores como la sobrevaloración social que existe en torno a las jornadas extensas, situación que guarda relación tanto con las formas de organización del trabajo como con las culturas organizacionales. Sin embargo, se ha encontrado que “las elevadas jornadas laborales, tanto en lo que se refiere a la duración de la jornada como al número de horas efectivamente trabajadas no comportan necesariamente una elevada productividad en el trabajo y una mayor competitividad” (Meil, 2007:6)

Diversos factores contribuyen a prolongar la duración de las jornadas laborales, por lo cual se aumenta la presión por conciliar los tiempos de trabajo, ante la invasión de los tiempos vitales por las jornadas excesivas de trabajo remunerado. Para el caso español se han señalado los siguientes, asimilables en gran medida a nuestro país: en general se entra tarde a trabajar, sobre todo en los sectores de atención directa al público. Hay una extendida “cultura de pasillo”, que supone la existencia de muchos tiempos muertos a lo largo de la

esta institución de las representaciones sobre su conveniencia para satisfacer las necesidades básicas de los individuos.

jornada laboral que tienden a prolongarse excesivamente, tales como conversaciones de pasillo, pausas para el café o para fumar²⁷ (Meil, 2007:8).

Desde un enfoque feminista la posibilidad de conciliar la vida laboral y la familiar debería ser una reivindicación motivada sobre todo por la necesidad de garantizar la reproducción de la especie humana y que ésta no se sacrifique en pro de los intereses de la producción mercantilizada. Analizar este tema, desde una perspectiva de género, implica cuestionar el hecho de que la conciliación se considere un tema únicamente de mujeres, bajo lo cual se esconde la idea de que las actividades de cuidado de la vida son una responsabilidad inherente al género femenino, y empezar a reivindicar el tema de la conciliación como una necesidad urgente para la vida de mujeres y hombres por igual.

Reconociendo que las mujeres realizan una práctica continua de “conciliación” sin necesidad de leyes o políticas particulares, Carrasco considera que las políticas actuales de “conciliación” de la vida familiar y laboral pierden sentido, ya que no abordan el problema de fondo sino que plantean mínimos ajustes manteniendo como objetivo central la obtención de beneficio económico.

Por esto, en coincidencia con otras autoras señaló la necesidad de reorganizar la sociedad siguiendo el modelo femenino de trabajo de cuidados, con una flexibilización de los tiempos mercantiles de modo que se adapten a las necesidades humanas. En un esquema en el que se valore el tiempo no mercantilizado, lo cual contribuiría a que los hombres disminuyeran sus horas dedicadas al mercado y asumieran su parte de responsabilidad en las tareas de cuidados directos, “de esta manera se podría lograr la “igualdad” entre mujeres y hombres, porque éstos últimos estarían imitando a las primeras al participar de forma similar en lo que son las actividades básicas de la vida” (Carrasco, 2005:44).

²⁷ Además, existe el hábito de convocar reuniones al final de la jornada laboral, reuniones que, por otro lado, se hacen con frecuencia innecesariamente largas, y predomina la existencia de una “cultura de calentar la silla” en virtud de la cual se valora socialmente la productividad de las personas en función del tiempo que está en el trabajo o incluso de la hora a la que sale de trabajar, más que por los objetivos y el trabajo realmente desempeñado (Meil, 2007:8).

En el marco de esta misma preocupación Benería (1999) ubicó el aporte que el feminismo puede realizar a la búsqueda de nuevas directrices para el desarrollo humano, señalando la necesidad de llevar a cabo un cambio social en el que lejos de considerar los comportamientos altruistas, solidarios o fundamentados en el amor, como atrasados e irracionales, éstos aparezcan como fuentes de inspiración para formas alternativas de organización social, en las que la actividad económica se encuentre al servicio del desarrollo humano y no al revés y en las que la búsqueda de productividad redunde en beneficios colectivos. En este sentido el Estado tiene mucho que aportar, de manera que las responsabilidades de la reproducción social no constituyan una responsabilidad privada, que recaerá sobre las familias y particularmente sobre las mujeres.

1.8 Mediciones Sobre Usos del Tiempo

Las Encuestas del Uso del Tiempo tienen como objetivo medir el tiempo dedicado a los distintos tipos de actividades que realizan las personas. Incluyen el trabajo remunerado, los quehaceres del hogar, el cuidado de las personas, el tiempo dedicado al ocio y entretenimiento, el trabajo voluntario, el tiempo destinado al traslado, entre otros. Este tipo de instrumento permite obtener una mejor y mayor visibilidad de todas las formas de trabajo que realizan hombres y mujeres tanto fuera como dentro del hogar, sean éstas remuneradas o no remuneradas. (Milosavljevic, 2007:15)

Algunos países de la región latinoamericana²⁸ han adelantado esfuerzos de medición de usos del tiempo, pero no existe un prototipo básico de encuesta que permita la

²⁸ Nueve países de América Latina han realizado investigaciones acerca del uso del tiempo con diversos objetivos y metodologías. En la década de los noventa, países como República Dominicana (1995), México (1996 y 1998, 2002) y recientemente Cuba (2002), realizaron las primeras Encuestas de este tipo a nivel nacional. En Uruguay (2003), el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, realizó la "Encuesta sobre el Uso del Tiempo y Trabajo no Remunerado. Costa Rica, Guatemala y Nicaragua destinaron un acápite especial para investigar el uso del tiempo en la Encuesta Suplementaria a la Encuesta de Hogares. Además, Bolivia y Ecuador incluyeron una sección para medir el

comparabilidad entre los países y la periodicidad que posibilite realizar un seguimiento en el tiempo. Para solucionar este inconveniente la CEPAL, a través de la Unidad Mujer y Desarrollo y la División de Estadísticas, está impulsando la realización de encuestas de uso del tiempo en los países de la región, para lo cual entrega elementos de apoyo a los países preparando materiales metodológicos y recomendaciones en pos de un prototipo básico de encuesta que pueda ser aplicado como módulo en las encuestas de hogares que los países levantan en forma regular (Milosavljevic, 2007: 6, 59).

Las críticas a las mediciones sobre uso del tiempo incluyen la dificultad emergente por la asimilación de tiempo a horario, por la equiparación la lógica temporal del trabajo productivo, objetivable mediante la jornada laboral, a la lógica del trabajo doméstico/familiar, difícilmente perceptible de ese modo, por lo cual se defiende la necesidad de explorar las dimensiones cualitativas del tiempo y las diferencias de género perceptibles en éstas (Torns, 2001, 138-139).

Otras reflexiones que resultan interesantes en este sentido son las realizadas por Cristina Carrasco sobre Encuesta de Población Activa no Androcéntrica²⁹ (Barcelona año 2000). Esta autora propuso nuevos intentos de tratamiento de los resultados que consideraran nuevas perspectivas de análisis incluyendo “la interrelación de los tiempos dedicados a las distintas actividades de los miembros de la familia; la interrelación entre las distintas actividades que rompa la imagen de las actividades como estancos separados y compartimentados; análisis que permitan demostrar lo que otros estudios han señalado respecto a que ciertas actividades se realizan de forma simultánea a otras, quedando ocultas y no registrándose como las actividades principales” (2002:2) con base en su reflexión la autora señaló dos problemas importantes:

“Trabajo Doméstico en el Hogar, No Remunerado” en la Encuesta Continua de Hogares (Milosavljevic, 2007).

²⁹ El objetivo de dicha encuesta era presentar una alternativa a la Encuesta de Población Activa (Encuesta de Empleo) que incluyera los distintos trabajos que realizan las personas, precisamente para tener una información completa de todas las actividades realizadas por las personas del hogar y poder analizar las interrelaciones y constricciones entre dichas actividades, estudiando de forma particular las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres (Carrasco, 2002:7).

Definición y límites difusos del trabajo de cuidados: Los lapsos en los que se toman los datos de las encuestas de uso del tiempo, suelen invisibilizar la simultaneidad de las actividades o su correlatividad, es decir, la posibilidad de ser realizadas una después de la otra, en lapsos breves. El trabajo de cuidado no suele quedar registrado como la actividad principal, invisibilizándose bajo otras actividades que sí son percibidas y reconocidas como tales. Por tal motivo es importante complementar las mediciones con análisis más cualitativos que pudiesen considerar los aspectos subjetivos de la jerarquización de actividades³⁰.

La “confusión” entre tiempo de cuidados y tiempos de ocio: ir al parque a jugar con una hija durante las horas en que necesariamente hay que cuidarla, ¿es ocio o trabajo de cuidados? aquí el elemento subjetivo también es determinante. El problema no es sólo de simultaneidades, sino sencillamente que cuando no se está realizando una actividad concreta de cuidados –como alimentación u otra- no se tiene conciencia de que se está cuidando, la “invisibilidad” de este tipo de actividades responde no solo a que aparezcan como actividades de segunda sino que ya ni siquiera se nombran (Carrasco, 2002: 10-11).

1.9 Medición del Trabajo Remunerado y no Remunerado en Colombia.

El DANE, bajo los lineamientos de la CEPAL, ha avanzado en la incorporación de preguntas en la Encuesta de Hogares, para caracterizar los tiempos dedicados a actividades remuneradas y no remuneradas de mujeres y hombres en el país.

Los resultados preliminares arrojan que las horas efectivas trabajadas por las personas están claramente diferenciadas por sexo. Para el primer trimestre de 2007, del total de personas que trabajaron solo entre 1-10 horas semanales el 63,4% eran mujeres frente al 36,6% de

³⁰ El análisis de las simultaneidades permite hacer emerger otra de las características del trabajo familiar doméstico: su intensificación, una intensidad de trabajo en el sentido de hacer o bien rápidamente una tarea detrás de otra o ambas simultáneamente, incluyéndose muchas y diversas actividades. (Carrasco, 2002:9)

hombres. En contraste, entre las personas que trabajaron entre 71-86 horas, la proporción se invierte, ya que los hombres representan el 69.1% y las mujeres el 30.9%. En general se encuentra mayor participación laboral femenina en los rangos inferiores de dedicación horaria y mayor dedicación masculina al trabajo remunerado (DANE, GEIH – ECH, 2007).

Relacionado con lo anterior, la participación en el trabajo doméstico y de cuidado de menores también muestra diferencias entre los sexos y la intensidad de la doble jornada para el caso de las mujeres. Entre la población ocupada durante el IV trimestre de 2006, se encontró que las mujeres se continúan ocupando de estas labores al interior de la familia el 68.1% reportó realizar oficios en su hogar, frente al 33.4% de los hombres. La diferencias son menos acentuadas en el caso del cuidado o atención de niños/as, en donde el 19.5% de las mujeres reportó dedicación, frente al 10.3% de los hombres (Fuente DANE, GEIH - ECH).

Tabla 1.
% De la PET³¹ que Realizó Actividades Adicionales Según Sexo.

Actividad	Hombres	Mujeres
Realizar oficios del hogar	38.3	74.3
Cuidar o atender niños	8.3	22.5
Ayudar a criar animales	7.5	9.5
Ayudar en labores del campo	7.5	4.0
Cuidar personas ancianas y/o discapacitadas	1.0	2.7
Realizar oficios del hogar en otros hogares o instituciones	0.6	1.7

Fuente: DANE-GEIH. I trim. 2007. Datos provisionales

En una población más amplia, correspondiente a la población en edad de trabajar, se encuentra que persisten los contrastes por sexo. En su mayoría son las mujeres quienes se dedican al cuidado de menores, personas ancianas y/o en situación de discapacidad, así

³¹ Población en Edad de Trabajar.

como de la realización de trabajo doméstico u oficios del hogar en otros hogares o instituciones.

La dedicación horaria de las mujeres es más alta en las actividades relacionadas con la esfera privada, como el cuidado y el trabajo doméstico, pero también en actividades consideradas extensión del rol doméstico, como la realización de oficios del hogar en otros hogares o instituciones. Para hombres y mujeres el promedio de horas semanales trabajadas remuneradamente aumenta con el decil de ingresos. Las horas dedicadas a los oficios del hogar por las mujeres disminuyen a medida que aumenta el ingreso. Para el caso de los hombres la realización de oficios del hogar no expresa tanta relación con el nivel de ingresos, como si sucede en el caso de las horas semanales dedicadas a atender o cuidar menores en las que existe una diferencia de más de tres horas, entre el promedio dedicado a esta actividad por los hombres del decil 1 y el 10.

Tabla 2
Promedio Ponderado de Horas por Semana que le Dedican a la Actividad Según Sexo

Actividad	Hombres	Mujeres
Cuidar personas ancianas y/o discapacitadas	17.2	23.9
Ayudar en labores del campo	14.9	11.3
Cuidar o atender niños/as	14	26.4
Realizar oficios del hogar	10.1	24.9
Realizar trabajo comunitario	9	8.1
Realizar oficios del hogar en otros hogares o instituciones	8.8	16.7

Fuente: DANE, GEIH, I trim 2007. Datos provisionales

Tabla 3
Promedio de horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado por deciles de ingreso y sexo.
Enero-Marzo 2007.

Decil	Promedio horas semanales trabajadas		Promedio horas semanales oficios hogar		Promedio horas semanales atender o cuidar niños	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	42.4	38.5	9.1	22.3	12.7	23.7
2	33.5	30	11.2	25.4	12.2	23.8
3	42.9	38.7	9.7	23.2	12.6	21.6
4	48.3	43	10	21.4	11.9	22.5
5	51.7	45.3	9.9	20.2	12.8	22.1
6	53.6	48.4	8.1	16.3	12.4	21
7	54	47.4	8.2	17	14	21.7
8	53.7	44.7	8.3	17	13.8	24.5
9	52.5	42.9	8.5	17.5	15.5	23.6
10	48.7	41	7.9	17	16.6	24.1
Promedio	48.1	42.1	9.1	19.7	13.4	22.9

Fuente: DANE, GEIH, 13 ciudades y áreas metropolitanas. Datos provisionales

1.10 La Noción de Estrategia y su Uso como Instrumento de Análisis Sobre la Conciliación Familia-Trabajo.

El concepto de estrategia es de uso frecuente en las ciencias sociales y ha sido utilizado, entre otros, para analizar las prácticas de las madres trabajadoras para compatibilizar su vida cotidiana familiar y laboral. Las estrategias son prácticas sociales en las que el componente de intencionalidad³² cobra especial importancia, responden a la realidad de las

³² Parece subyacer una idea de que no tener hijos o tener menos por razones relacionadas con su empleo supone una actitud "egoísta" por parte de las madres, mientras que involucrar razones "económicas" constituye una más presentable aceptación del principio según el cual la última razón de ser para las madres es "querer lo mejor para ellos" (Tobío, 2005).

mujeres trabajadoras que enfrentan una coyuntura de cambios en su posición social y comportamiento (Tobío, 2005):

“Los individuos se enfrentan a nuevos problemas para los cuales no hay todavía soluciones dadas, ya experimentadas por otros, por las generaciones anteriores. Los individuos no se limitan a reproducir comportamientos anteriores, sino que tienen que actuar de forma diferente en un nuevo contexto que plantea nuevos problemas y requiere nuevas soluciones”

Retomando a Scott y Tilly (1989), que definieron la estrategia en función de cómo la gente toma decisiones frente a las circunstancias económicas cambiantes, Tobío (2005) señaló que las estrategias son acciones para cambiar la posición del actor y para responder a los nuevos problemas que ello plantea. En los países donde aumenta la participación laboral femenina y la organización social es escasamente sensible a los efectos de esa nueva situación, las mujeres deben asumir directamente las decisiones y las acciones encaminadas a hacer posible su doble responsabilidad³³

Generalmente las estrategias son conscientes y revelan alto grado de previsión, cálculo y racionalidad, pero no siempre es así, existen estrategias indirectas o inconscientes que tienen como finalidad hacer compatible la maternidad con la actividad laboral pero no se reconocen como tales, por ejemplo retrasar el nacimiento de los hijos, o reducir su número, prácticas asociadas en mayor medida con la pura necesidad de supervivencia económica (Tobío, 2005).

Tobío (2005) se refirió a la tensión entre *habitus* y estrategia, el primer concepto hace referencia a la reproducción de viejos roles y comportamientos del pasado a la inercia de las prácticas sociales; el segundo se refiere a nuevas prácticas en contradicción con viejos roles e instituciones. En este sentido las prácticas sociales se componen de cantidades

³³ Según esta socióloga las políticas públicas de conciliación de la familia y el empleo contribuyen a que se asuma el tema como un problema social general, por lo cual los comportamientos cotidianos de las madres trabajadoras tienen mucho menos de estrategia, en la medida en que ser a la vez madre y trabajar es casi tan normal como ser padre y trabajar. En esos casos los caminos están banalizados, las soluciones prefijadas, y tiene menos de heroico o de reto el hecho de ser madre y trabajar fuera de casa.

variables de habitus y estrategia, según el peso relativo de la reproducción y la innovación presente en cada una de ellas.

Esta autora clasificó las estrategias de conciliación en principales y complementarias, según el mayor o menor número de tareas a las que responden. Las primeras son aquellas que por sí mismas son suficientes para hacer lo que la familia no puede hacer por sí misma, por ejemplo guarderías o centros de cuidado acorde con los horarios de padres y madres, así mismo se incluyen en esta categoría las madres sustitutas, niñeras y/o abuelas. Las estrategias complementarias son aquellas que por sí mismas no son suficientes para responder a todas las necesidades de conciliación, pero pueden complementar a las anteriores, incluyen traslados de residencia cerca de los centros de cuidado infantil y estrategias temporales como preparar la comida en la mañana antes de ir al trabajo (Tobío 2005).

Otra tipología de estrategias de ajuste entre la vida laboral y familiar es la propuesta por María Ángeles Durán (2004)³⁴:

-La reducción de objetivos: tanto en el terreno familiar como laboral (menos hijos o renuncia a las aspiraciones de promoción profesional, por ejemplo).

-La delegación a otra persona de la producción de un servicio: generalmente a las abuelas, de modo que se asiste a un traspaso de trabajo reproductivo entre mujeres.

-La secuencialización: que consiste en alternar la producción para la familia y para el mercado, para que no coincidan en el tiempo (excedencias, permisos parentales, abandono temporal del mercado de trabajo), con las negativas repercusiones que esta estrategia tiene para la vida profesional de las mujeres

³⁴ Consultadas en Parella (2005:10).

-La derivación: hacia el mercado con la utilización de guarderías, residencias geriátricas y la contratación de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. Y hacia los servicios públicos, práctica que se ve limitada por la escasez de servicios y por su lógica fundamentalmente asistencial, que excluye a amplios sectores de la población.

-Reparto de tareas: tanto entre hombres y mujeres como entre padres/madres e hijos/as.

Como se señaló, el grado de sustitución del trabajo de cuidado depende del nivel de ingresos, de la oferta de servicios públicos de cuidados, de las exigencias del mercado de trabajo y del grado de resistencia cultural. Las consecuencias de las continuas prácticas de conciliación difieren según cuál sea el origen social o etnia de las mujeres³⁵. Para las mujeres con mayor poder adquisitivo, el reto de la “doble presencia” es más soportable y el abanico de estrategias más amplio, por cuanto tienen la opción de mercantilizar o externalizar parte del trabajo doméstico y familiar. Las madres de clase trabajadora, con posiciones laborales débiles y precarias que no les permiten acceder a la flexibilidad laboral en su provecho, padecen todas las consecuencias de no poder compaginar los distintos tiempos y trabajos en su vida cotidiana, en un contexto de ausencia de recursos económicos para poder “inventar” otras estrategias, como la mercantilización o derivación hacia el mercado de parte de su trabajo familiar (Parrela, 2005, 10-11).

Las estrategias reseñadas constituyen las tipologías desde las cuales se clasificarán y analizarán las prácticas de conciliación existentes entre las y los trabajadores/as entrevistados/as en la presente investigación.

35 En un trabajo anterior ya citado en este documento Sonia Parrela (2003) analizó el modo en que la economía globalizada ha posibilitado flujos migratorios de personas de los países en vía de desarrollo hacia países del primer mundo para desempeñar trabajos de cuidado que poco a poco se han ido externalizando del grupo familiar. Este fenómeno, evidencia la internacionalización del trabajo reproductivo, que facilita a las mujeres de clases medias o altas, “blancas”, mejorar su posición laboral gracias a la presencia de un ejército de reserva conformado por mujeres procedentes de países periféricos y dispuestas a emplearse en el servicio doméstico. Además permite evidenciar la presencia de un sistema de triple discriminación sobre la mujer inmigrante, marcada por su clase social, género y etnia.

Capítulo 2.

Los Contextos Investigación: la Universidad Nacional y la Empresa Casalimpia.

Procesos como los cambios en la estructura productiva y en las formas de organizar el trabajo, sumados a las transformaciones en la composición de las familias y el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, han configurado la denominada crisis del sistema de sexo/género³⁶, y la reemergencia de los cuestionamientos acerca de la posibilidad de hacer compatibles el trabajo y la familia, la producción y la reproducción de la vida

Las transformaciones en el mundo del trabajo se relacionan, entre otros factores, con la emergencia de paradigmas sobre la organización de la producción y de la mano de obra. La flexibilidad laboral constituye una de estos paradigmas, que propone una forma particular de producción en oposición al sistema de producción fordista. La flexibilidad es una categoría socioeconómica y una construcción socio-histórica, cuyos contenidos y futuro no están predeterminados. Si bien la tendencia de los países latinoamericanos ha sido flexibilizar únicamente en beneficio de los empresarios, este proceso puede ser encauzado de forma que posibilite ventajas para trabajadoras y trabajadores, entre las que se destaca, por ejemplo, mayores posibilidades de conciliación entre familia, vida personal y trabajo³⁷ (Yañez, 2004:38).

³⁶ Se entiende por sistema de sexo/género aquel conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y, en general, a las relaciones que las personas establecen entre sí; son la trama social que condiciona las relaciones de los seres humanos en tanto personas sexuadas (De Barbieri; Rubin citadas por Olavarría 2002).

³⁷ Desde el punto de vista de la conciliación, la flexibilidad de los tiempos de trabajo debería entenderse de forma diferente. "No se trata de perder todo derecho a una vida privada adaptada a los usos sociales del tiempo y estar únicamente disponible para hacer frente a las necesidades adaptativas de las empresas, sino encontrar un equilibrio entre las necesidades de flexibilidad que tienen las empresas en el tiempo de trabajo de sus empleados y las propias necesidades de éstos, fuertemente estructuradas en el caso de la presencia de familiares a cargo" (Meil, 2007:9).

La flexibilidad es definida como la capacidad de las empresas para adaptarse de forma rápida a las condiciones del mercado, a los ritmos propios de la demanda; para conseguir esto se propone la adopción de medidas, tanto en su organización interna como en sus relaciones con proveedores y consumidores, de forma que se mantenga un ritmo de producción ágil que garantice la competitividad empresarial bajo las condiciones de la fase actual del capitalismo³⁸.

En nuestros países la flexibilidad laboral se encuentra asociada a la erosión de la denominada relación laboral normal que se caracteriza por Yañez (2004) como aquella en la que el trabajo asalariado como la única fuente de ingreso y subsistencia del trabajador dependiente, ejercido a tiempo completo y que proporciona un ingreso familiar suficiente para subsistir, incluso en situaciones como enfermedad, vejez y desempleo. La relación laboral es de tiempo indefinido y las jornadas de trabajo son normadas y estandarizadas, constituye una etapa más o menos larga en una trayectoria continua, la edad y permanencia en el empleo se expresan en un mejoramiento del estatus a través del tiempo.

Este tipo de empleo típico³⁹ tiende a desaparecer bajo las nuevas condiciones de la economía, pero las políticas públicas laborales, de seguridad social y de familia siguen siendo pensadas en clave del empleo estándar, por lo cual se hace necesario que se reformulen considerando los requerimientos propios de la reproducción de la fuerza de trabajo, que son más complejos en comparación con los que fueron característicos en la era industrial (Yañez, 2004).

Abreu (1995) señala que la flexibilidad involucra tres niveles: se refiere a cambios en la forma de producción, con alteraciones en la división técnica del trabajo (flexibilidad

³⁸ Factores como la diversificación de los mercados a nivel global, el cambio tecnológico, el aumento de la demanda de productos, estimulada por cambios culturales ante el consumo, y los avances en la informática y las comunicaciones son analizados con relación al cambio en el modelo clásico de organización industrial ilustrando la emergencia de la denominada *economía informacional*. (Castells, 1998).

³⁹ Algunos componentes de la definición de la relación laboral normal nunca han tenido validez universal en América Latina. Sin embargo la expansión del empleo atípico (Inestable, a tiempo parcial etc) como resultado de los procesos de flexibilización ha aumentado la brecha entre el modelo y la realidad, quedando sin protección grupos importantes de trabajadoras y trabajadores (Yañez, 2004: 50)

interna); también a flexibilidad en la estructura organizacional de las empresas, que establecen redes de subcontratación y alianzas comerciales (flexibilidad externa funcional); y flexibilidad en el mercado de trabajo, con desregulaciones y alteraciones en las formas de contratación que facilitan tanto la captación como el despido de mano de obra (flexibilidad externa numérica).

Siguiendo a Diane Elson (1990) esta autora plantea que la puesta en práctica de estos tres tipos de flexibilidad ofrece resultados en el aumento tanto de la flexibilidad funcional, de los trabajadores/as que ampliarían el margen de tareas a las que se dedican en el proceso productivo; en la flexibilidad numérica expresada tanto en el número de trabajadores como en la extensión o retracción de sus turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades de producción; y en la flexibilidad financiera que permite a las empresas minimizar los costos por mano de obra.

El análisis de la flexibilidad laboral debe entonces tomar en consideración las características de los agentes directos del proceso de trabajo: las y los trabajadores que participan en los espacios de producción bajo unas condiciones determinadas por su ubicación en el espacio social como mujeres u hombres, y con la respectiva carga de significaciones atribuida socialmente a esa condición y que se expresan, entre otras formas, en la existencia de determinadas posibilidades de conjugar la vida laboral con la vida familiar.

En el contexto de la presente investigación la flexibilidad laboral aparece como elemento fundamental para comprender la segmentación de las y los trabajadoras/es del servicio de aseo de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. En efecto, en esta institución se llevó a cabo un proceso de externalización de funciones de mantenimiento (flexibilidad externa) expresado en el ingreso de la empresa privada Casalimpia al campus hace más de una década.

El servicio de aseo se organiza bajo unos procedimientos que involucran la organización del personal, los procesos y los tiempos, en actividades que deben adaptarse a las necesidades de la universidad. En este aspecto el contraste entre el trabajo de las personas de planta y las personas de la empresa privada es significativo, y ésta última es reconocida como ejemplo de flexibilidad y de las ventajas que supone para la institución contar con el servicio de una empresa especializada en el servicio de aseo.

Pero más allá de reseñar el discurso sobre las ventajas que representa la contratación de la empresa privada, el interés de esta investigación es plantear contrastes entre las experiencias de trabajo y de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de ambas organizaciones. Las/os empleadas/os de la Universidad Nacional se acercan más a las características de la esbozada relación normal de empleo, gozan de ventajas producto de su vinculación al sector público y a las reivindicaciones conseguidas gradualmente gracias a la organización sindical.

En contraste, las/os trabajadoras/es de Casalimpia son exponentes de otro tipo de trayectorias laborales, en trabajos atípicos, para la mayoría de éstas/os el ingreso a la empresa actual constituye la primera experiencia de trabajo formal. Ambos grupos trabajan para empresas que cumplen con los requerimientos básicos laborales, pero las y los trabajadores de la universidad gozan de beneficios adicionales a los que no pueden acceder las personas de Casalimpia, pese a compartir el mismo espacio de trabajo.

El presente capítulo contiene la contextualización de ambas organizaciones, aspecto necesario para comprender tanto las características generales del trabajo de ambos grupos de trabajadoras/es, como las diferentes posibilidades de conciliación entre vida laboral, familiar y personal que propicia la vinculación con una u otra empresa.

2.1 El Trabajo de las y los Empleadas/os del Servicio de Aseo de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá.

El grupo de aseadoras/es de la universidad está constituido por 137 personas, de las cuales 9 son hombres. Las edades oscilan entre los 25 y los 55 años, ya que hay personas que ingresaron a la universidad hace más de 25 años y personas que ingresaron en el último concurso externo para cargos de planta realizado hace 5 años. Están ubicadas/os en un número cada vez más reducido de edificios⁴⁰, trabajan de lunes a viernes en el horario de 6:00 am a 3:00 pm, con media hora para desayunar y una hora de almuerzo. No tienen que marcar tarjeta al ingresar ni al retirarse del trabajo. Según la coordinadora del área en la universidad, el horario real de trabajo de las personas de planta se reduce a cinco o seis horas, intensas sobre todo entre las 6:00 am y las 11:00 am, posterior a esta franja es usual que las personas se dirijan a ejercicios de salud ocupacional y terapias ofrecidas en la universidad, regresen a tomar su hora de almuerzo y luego de las 2:00 pm repartan café y se preparen para volver a sus hogares.

La organización del trabajo la establece cada una/o de las/os trabajadoras/es; no existe un esquema predeterminado, sino que cada persona organiza sus actividades de la forma que considera más conveniente para cumplir con las necesidades del área que se le asigna. El trabajo de las/os empleadas/os de planta es coordinado por una supervisora encargada de garantizar las provisiones de insumos para el trabajo, solucionar inconvenientes entre empleadas/os, distribuir el personal y tramitar incapacidades y permisos.

La jornada de trabajo incluye actividades como servicio de cafetería, aseo a las oficinas, lavado de baños, aseo de corredores y en ocasiones aseo a zonas externas a los edificios. Hace unos 8 años hubo un intento de establecer cronogramas de trabajo para cada empleada/o, pero se desistió por las resistencias por parte del sindicato, que entendía la planificación de actividades como un intento de las directivas de la universidad de asimilar

⁴⁰ Ingenierías, Química, Farmacia, Economía, Arquitectura, Sindú, Bellas Artes, Servicio Médico, Ciencias, Administración y Edificio Antiguo de Economía.

su trabajo al de la empresa privada, con una sobre exigencia de labores difícilmente realizables por el grupo de personas de planta, en general de edad avanzada y con problemas ocupacionales generalizados⁴¹.

El ingreso de hombres al servicio de aseo de la universidad se dio de forma paulatina; siempre existió un número reducido de trabajadores ya que era usual que luego de un tiempo en el cargo de mantenimiento éstos buscaran su reubicación en otras áreas como mecánica, electricidad y jardines, de ahí quienes coordinan el trabajo de aseadoras/es de la universidad expresen que para el servicio de aseo “son más constantes las señoras que los señores”. Además existe una valoración diferencial sobre las capacidades de uno y otro sexo para desempeñarse en el trabajo de aseo, sin demeritar el trabajo de los hombres. Entre las funcionarias encargadas del área de mantenimiento es usual encontrar expresiones como “obviamente las mujeres somos más pulidas para hacer aseo”. En general la supervisora de planta afirma que las mujeres y los hombres realizan actividades similares, sin embargo en algunas áreas y servicios se prefiere a las mujeres, por ejemplo en el área de cafetería, al respecto la supervisora señaló

“Ellos hacen lo mismo que las señoras, barrer, trapear, lo único que si los eximo es de que estén en cafetería, por su brusquedad, o también porque estamos en un país machista y a las secretarias no les gusta que sea un señor el que les sirva el tinto, se sienten mal, entonces ellos más bien cafetería no hacen tanto”

Características como la fuerza física también generan diferencias entre el trabajo que se asigna a hombres y mujeres. En un principio éstos se encargaban en mayor medida de realizar labores como trasteos, cargar basura y recibir las dotaciones de implementos, pero con la llegada de la empresa privada al servicio de aseo de la universidad se han homogenizado un poco las funciones entre trabajadores/as ya que las labores consideradas más pesadas han sido suplidas en buena medida por Casalimpia, que realiza jornadas de aseo general y se encarga de la mayoría de las actividades extraordinarias.

⁴¹ Información suministrada por la supervisora de la Universidad Nacional Sra Nora Sarmiento.

El ingreso de la empresa privada al servicio de aseo en la universidad se dio en una coyuntura en la que se sumaron diversos factores como el que las y los funcionarias/os empleadas/os de servicios generales se estaban pensionando en gran volumen, y aumentaba el número de personas que debía ser cambiado de función por recomendación médica⁴². Esto generó un desfase ya que disminuía el número de trabajadoras y trabajadores en el área mientras la universidad estaba creciendo en el número de edificios y en la demanda de servicios, por lo que no se alcanzaba la cobertura por parte del personal existente. Paralelo a esto la universidad estaba entrando en una lógica de reducción del personal de planta, que se inició con el área de mantenimiento y vigilancia.

La empresa Casalimpia ingresó a la universidad desde 1996. Anualmente se realiza licitación pública pero esta es la única compañía que ha aprobado los requerimientos de un contrato tan grande como el que representa la Universidad Nacional de Colombia, en la que 45 edificios se encuentran cubiertos por la empresa privada, por lo cual se requiere un amplio volumen de personal y de maquinaria para cubrir la demanda, que se incrementa cada año.

La llegada de esta empresa al campus ha generado reacciones de protesta por parte del trabajadoras y trabajadores sindicalizadas/os, que analizan la disminución de los cargos de planta como una agresión al sector público del país en general, y en especial las instituciones educativas sobre las cuales existe el temor permanente de la privatización. Las personas entrevistadas recuerdan ese momento porque se generaron muchos choques entre las personas de planta y las de Casalimpia, con edificios bloqueados y grafitis contra la empresa privada, que aún se realizan en la actualidad. Por tales motivos la coordinación de servicios generales ha optado por ubicar siempre al contrato privado en determinados edificios y a las personas de planta en otros, sin compartir espacios, para evitar roces.

⁴² Entre las personas de mayor antigüedad que padecen problemas ocupacionales existe un grupo que por restricción médica tienen prohibido seguirse desempeñando como aseadoras/es, entonces la dirección de mantenimiento las y los reubica en actividades como mensajería, porterías y auxiliares de archivo.

En la actualidad las tensiones son menos evidentes, en la medida que se ha asumido que, debido al cierre de contrataciones directas para el cargo de mantenimiento, será la empresa privada la que en el corto plazo se ubique en todos los edificios del campus. Las ventajas que representa esta empresa respecto al servicio de planta se relacionan con la flexibilidad que ofrece para adaptarse a las necesidades de la universidad, con su creciente oferta de cursos de extensión y posgrados en diferentes franjas horarias y con la diversidad de espacios, como laboratorios, clínicas, auditorios y bibliotecas de amplio tránsito.

Respecto al tema que constituye el eje de la presente investigación, se debe señalar que la universidad ofrece servicios importantes para facilitar la conciliación entre la familia y el trabajo de empleadas/os de planta, entre las que se encuentran el jardín infantil, el colegio de la universidad, cursos permanentes y vacacionales con precios especiales para hijas/os de trabajadoras/es, transporte entre las instituciones de cuidado del campus⁴³, cercanía del servicio médico y posibilidad de desplazarse sin mayores inconvenientes hacia cada uno de estos lugares durante la jornada de trabajo.

El jardín infantil de la Universidad fue creado por el Consejo Superior Universitario mediante acuerdo 086 de 1975. En la actualidad se encuentra ubicado dentro del campus universitario. Funciona como una unidad académica especial de educación no formal vinculada a la Dirección de Bienestar Universitario (Universidad Nacional, Acuerdo 049, 2006). Los requisitos para ingresar al jardín infantil son: ser hijo de estudiante de pre o postgrado, del personal académico o administrativo de planta de la Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá. Las/os infantes deben tener entre 3 meses y 4 años 11 meses de edad, los cupos se adjudican de acuerdo a la valoración del riesgo afectivo, psicosocial y

⁴³ Dependiendo de la disponibilidad de automotores la división de transporte facilita un vehículo que sale a las 7 am del parqueadero de enfermería para transportar a niños y niñas en compañía de sus padres al jardín y colegio, en las horas de la tarde recorre el anillo vial para trasladar a los padres y madres hasta el jardín entre las 4:30 y 4:55 pm.

económico en que se encuentre el niño o la niña⁴⁴. (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 197, 2006).

Los padres o madres de las niñas y niños vinculados al jardín cancelan el valor correspondiente a la matrícula y la pensión dependiendo de los ingresos familiares establecidos en salarios mínimos legales vigentes, en tarifas equivalentes al 5% del ingreso familiar promedio (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 078, 2007). El horario de servicio se adapta a las necesidades de los diferentes estamentos que conforman la Universidad, con ingreso entre 7 y 8 am y salida desde las 4:30 pm hasta las 5:00 pm. Igual sucede con las vacaciones, establecidas acorde con la vinculación del padre o madre a la universidad así: cuatro semanas para hijos e hijas de estudiantes, cinco días hábiles para hijos e hijas del personal administrativo y diez días hábiles para hijos o hijas de docentes⁴⁵. Además es compromiso del jardín infantil suministrar el 65% del requerimiento nutricional de los niños/as en el horario completo, representado en merienda de la mañana, almuerzo y merienda de la tarde. (Universidad Nacional de Colombia, Manual de Convivencia Jardín Infantil).

El colegio de la universidad, Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montúfar⁴⁶ (IPARM) es una unidad académica especial adscrita a la sede Bogotá y vinculada a la dirección de

⁴⁴ La evaluación de la situación de riesgo se realiza con base en el estudio socioeconómico de las familias y la entrevista realizada a los padres del menor. En caso de igualdad en la evaluación de la situación de riesgo, la selección privilegiará en su orden: 1) hijos e hijas de estudiantes de pregrado. 2) hijos e hijas de personal administrativo de planta 3) hijos e hijas de estudiantes de postgrado 4) hijos e hijas de personal académico de planta. (Universidad Nacional de Colombia, Acuerdo 049 de 2006).

⁴⁵ Estos periodos deben coincidir con las vacaciones expedidas mediante resolución para el personal administrativo y para el personal académico.

⁴⁶ El actual Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montúfar es el resultado de la fusión de la Escuela Anexa Arturo Ramírez Montúfar y el Instituto de Aplicación Pedagógica IDAP, realizada en 1989 (Acuerdo 88 del Consejo Superior Universitario - CSU). La Escuela Arturo Ramírez Montúfar fue creada el 20 de diciembre de 1961, fruto de una reclamación de los trabajadores. Inició labores en 1962 con dos cursos, jardín y primero de primaria, bajo el control de la Facultad de Ciencias de la Educación. En 1965 la Universidad se compromete ante las organizaciones laborales a construir planta física, dotarla y ofrecer educación gratuita hasta el quinto grado de primaria, así como garantizar el pago de transportes de los estudiantes. El IDAP fue creado en 1962 como centro de prácticas pedagógicas para los alumnos de la Facultad de Educación, de investigación y experimentación pedagógica interdisciplinaria en el campo de la educación y formación docente (Universidad Nacional de Colombia, PEI, IPARM)

Bienestar de la misma; tiene por objeto impartir educación en los niveles de preescolar, básica y media a los hijos/as de los empleados/as docentes y administrativos de planta, de los/as estudiantes que lleven más de un año vinculados con la institución, así como de los/as pensionados/as. Los costos educativos varían según la adscripción a la Universidad de las madres y los padres de familia⁴⁷

La jornada del colegio es de 7:00 am a 2:00 pm, con posibilidad de permanecer hasta las 5 pm, en la denominada jornada alterna, que implica un sobrecosto semestral de aproximadamente 90.000 pesos. El ingreso se realiza por medio de examen de admisión, el promedio de estudiantes por grado es de 70 personas, la oferta anual de cupos depende de la pérdida de la calidad de estudiantes o el retiro de los niños o niñas de los cursos.

Para finalizar se debe destacar que la Universidad también facilita el desarrollo de actividades de recreación y esparcimiento en sus instalaciones; trabajadoras y trabajadores tienen la posibilidad de realizar cursos libres, practicar deportes y asistir a actividades culturales y religiosas, aspecto que facilita la conciliación de la vida personal y laboral.

2.2 El Trabajo de Servicios de Aseo en la Empresa Casalimpia

Casalimpia es una empresa familiar⁴⁸ dedicada a los servicios de aseo, cafetería y mantenimiento técnico locativo de espacios. Luego de 49 años de fundada se ha posicionado como líder en el mercado de servicios de aseo⁴⁹, posee contratos en toda

⁴⁷ Si se trata de hijos de trabajadores/as oficiales, empleados/as administrativos, docentes del IPARM y miembros del personal académico de la Universidad cancelan un valor igual a cuatro treintavas partes del ingreso mensual total del padre o la madre en el mes de noviembre del año inmediatamente precedente a la admisión. Hijos/as de pensionados/as cancelan cuatro treintavas partes de la última mesada pensional del año precedente a la admisión. Si se trata de estudiantes de posgrado cancelan un valor total a la décima parte del costo total educativo pagado por el padre o la madre el año inmediatamente precedente a la admisión y las y los estudiantes de pregrado no cancelan valor alguno (Universidad Nacional, Acuerdo 016 de 2001).

⁴⁸ Fundada en 1949 por el periodista Hernando Giraldo. En la actualidad sus hijos e hija: María Lucía Giraldo Alberto Giraldo y Camilo Giraldo se encargan de las gerencias comercial, financiera y administrativa respectivamente.

⁴⁹ Ha gozado de reconocimientos a su labor como el premio al desarrollo empresarial, premio Gacela Dorada y el premio Portafolio al balance social. Igualmente Casalimpia fue la primera empresa latinoamericana

Colombia y en el extranjero, en países como Estados Unidos, Venezuela y Ecuador. En la actualidad cuenta con aproximadamente 10.000 empleadas/os, entre personal administrativo y operarias/os. Este último grupo está conformado por 7000 personas de las cuales solo 400 son hombres.

Los orígenes de la compañía se ubican en la demanda generada tras los cambios en el trabajo de aseo, que con el paso de los años y gracias al impulso de las transformaciones en el mercado de maquinaria y productos de aseo, se ha convertido en un proceso que requiere de un alto nivel técnico. A lo anterior se debe añadir la demanda creciente de instituciones y empresas que externalizan estas funciones, por lo cual se señala que uno de los fines de Casalimpia es “ofrecer servicios especializados para brindar a sus clientes un servicio integral, de tal manera que el cliente centre su atención solamente en las actividades propias de su negocio” (Casalimpia, 2007).

Este objetivo se enmarca en el discurso general de presentación de la empresa en el que se enfatizan las ventajas que representa para los clientes dejar en manos de otras empresas labores que anteriormente eran desarrolladas por ellos mismos. Así, se hace alusión a la ganancia en términos de productividad que representa que se dejen en manos de terceras personas labores como el servicio de cafetería, que en el caso de Casalimpia “está enfocado en brindar comodidad y tranquilidad en las diferentes actividades de nuestros clientes, asegurándonos que tendrá mayor tiempo productivo al dejarnos atenderlos con sus bebidas preferidas en los momentos que las necesitan” (Casalimpia, 2007). Además se destacan las ventajas referidas a la flexibilidad con la que se ofrece el servicio con la “adaptación de nuestro personal a los horarios y necesidades que la actividad requiere”.

El liderazgo de Casalimpia en el sector se explica por factores como la incorporación de equipos de última tecnología, la estandarización de los procesos y la calificación de su personal. Además, Camilo Giraldo, gerente administrativo de la empresa, considera que la

merecedora del premio a la excelencia en el servicio de aseo entregado por el ITEL (Instituto técnico especializado en Limpiezas). (Casalimpia, 2007)

clave de su negocio está en “ser serio y cumplido tanto con el cliente como con los empleados”, según él, éstos últimos se caracterizan por su sentido de pertenencia con la empresa, y “por su compromiso, entrega, mística, seriedad y responsabilidad” (Dinero No 175, 2003:85).

Casalimpia es una empresa que está experimentando cambios en la organización administrativa y de los procesos, necesarios ante el crecimiento de la compañía y la ampliación de mercados. De las relaciones cercanas entre gerentes y trabajadoras/es se ha ido dando gradualmente el paso hacia la organización de estructuras administrativas y conductos regulares de comunicación y solución de conflictos. Desde el año 2000 empezó el proceso de internacionalización y de certificación de calidad como un medio para ganar entrada en diferentes mercados; en palabras de Giraldo: “las exigencias actuales nos hicieron entrar en el proceso de calidad, ya que muchos de nuestros clientes exigen que sus proveedores estén certificados” (Dinero No 175, 2003:85). Por este motivo la empresa ha invertido recursos y esfuerzos en obtener certificaciones como la ISO 9001⁵⁰ y la Oshas 18.000⁵¹.

Casalimpia cuenta con contratos en diversos establecimientos como empresas públicas y privadas, hospitales y universidades. Previo al ingreso de su personal se realizan análisis sobre los requerimientos generales del contrato que incluyen: estudios previos al servicio para determinar métodos y tiempos de trabajo, técnicas especiales de protección de suelos y requerimientos de maquinaria e insumos apropiados para desarrollar las operaciones respectivas (Casalimpia, 2007).

⁵⁰ Las ISO 9001 son un conjunto de normas que especifican los elementos que deben integrar el Sistema para asegurar la calidad de los productos o servicios que se proveen a un cliente mediante contrato. Abarca las diversas fases de la producción de bienes y servicio, con requerimientos entre los que se incluye, por un lado que el personal de todos los niveles de la organización tenga los conocimientos y el entrenamiento adecuado para realizar su propia tarea, conociendo a fondo los procedimientos fijados para su área de trabajo. Y por otro lado capacitar y entrenar al personal en general en el conocimiento del sistema de calidad de la empresa y su propio rol dentro del mismo. (Barca, 2000)

⁵¹ OHSAS 18001 es un estándar internacional que detalla las exigencias relacionadas con los sistemas de higiene y seguridad con el fin de facilitar a las organizaciones un efectivo control de riesgos y desempeño. Se orienta hacia la administración de higiene y seguridad ocupacional.

La amplia experiencia en la provisión de servicios de aseo ha permitido a Casalimpia desarrollar su propio “Know how⁵²” que les permite actuar con solvencia en los diversos sectores que los contratan. En el caso concreto del trabajo para la Universidad Nacional (UN), en la que la empresa lleva más de 10 años⁵³, las operarias u operarios son encargadas/os de zonas específicas y dotados con un protocolo, que es una guía detallada de las actividades a desarrollar durante la jornada de trabajo, con el tiempo estimado que deben dedicar a cada tarea.

A cada uno de los contratos se asigna una supervisora; en la UN hay tres repartidas en el campus, encargadas de coordinar las actividades con el área de mantenimiento de la Universidad, organizar el personal de acuerdo con los requerimientos de la institución, capacitarlo y constituir el puente entre la empresa y las operarias y operarios, transmitiendo información entre ambas partes, y entre éstas y el cliente.

Trabajadoras y trabajadores reciben una capacitación permanente ya que ésta constituye un aspecto importante en los procesos de certificación y licitación de contratos. De igual manera las capacitaciones contribuyen a mejorar los procesos de la empresa y facilitar el tránsito de trabajadoras/es entre los diferentes contratos, aspecto importante para una compañía que debe adaptar la presencia de su personal a las necesidades de las diferentes entidades que la contratan. Aún en un mismo contrato son constantes las rotaciones entre los espacios, como comenta una supervisora para el caso de la UN: “aquí todo el personal es rotatorio, tanto en horarios como en facultades, aquí se puede estar rotando en el campus, para que no sientan la monotonía en un solo sitio, se está rotando para que se oxigene la persona”.

⁵² Know-How, del inglés *saber-cómo*, se refiere específicamente al “saber hacer” determinados procesos. El término está relacionado con los conocimientos prácticos, técnicas o criterios que han sido utilizados y se pueden reutilizar al momento de realizar otros proyectos o actividades similares. Describe básicamente, la habilidad con que cuenta una organización para desarrollar sus funciones, tanto productivas como de servicios. Un uso muy difundido del término suele utilizarse en la venta de franquicias, ya que lo que se vende es el “saber cómo”, en ese contexto es una forma de transferencia de tecnología y procesos. (Bussines, 2007).

⁵³ Casalimpia cuenta con 235 personas trabajando en el campus, de los cuales el contrato exige que el 30% sean hombres.

El nivel educativo de las y los trabajadoras/es ha venido aumentando con el paso de los años, aunque se mantienen personas analfabetas con alguna antigüedad en la empresa. Para el ingreso se prefiere que por lo menos se haya cursado la primaria, para facilitar las capacitaciones y el seguimiento de protocolos, así como evitar riesgos en el manejo de productos. La composición por sexo del personal también ha variado, el incremento de la presencia masculina en la empresa se explica por la demanda de servicios en áreas cada vez más amplias y/o que requieren la realización de labores que implican determinados niveles de fuerza, como manejo de máquinas pesadas y trasteos. Además, tareas como la limpieza de vidrios en partes altas se destinan preferentemente a los hombres.

De forma similar a lo encontrado en la Universidad, se espera que hombres y mujeres estén capacitados para desempeñar las mismas actividades, sin embargo las diferencias físicas y las cualidades consideradas innatas a las mujeres, como la delicadeza, generan una división del trabajo, descrita por la encargada de talento humano de la empresa así: *“el hombre tiene la fuerza pero la mujer no, entonces obviamente a la mujer se le pone oficios más de limpieza y a los hombres de fuerza”* Sin embargo se estimula la polivalencia entre las y los empleados, particularmente en el caso de los varones calificados de “toderos” ya que “les toca hacer de todo desde una cafetería hasta electricidad.

Los horarios varían según el tipo de institución que contrate los servicios; en la Universidad prevalecen las personas que entran a las 6:00 am y salen a las 3:00 pm. Existe un pequeño grupo de personas que entran a la 1:00 pm y salen a las 9:00 pm, ubicadas en la facultad de odontología, que requiere atención permanente por las prácticas clínicas desarrolladas durante todo el día. El trabajo de operarias y operarios es evaluado mensualmente mediante un formato en el que se califica la puntualidad, el cumplimiento adecuado del trabajo, la presentación personal y la calidez en el servicio. Esta evaluación se realiza tanto por los jefes administrativos de cada facultad como por la supervisora, jefa directa de las trabajadoras/es, quien ejerce un control estricto sobre el cumplimiento de las normas de

presentación personal de la empresa y los cronogramas de actividades acordados con la Universidad.

Las problemáticas más generales identificadas por la funcionaria del área de talento humano y por la supervisora entrevistada son las relacionadas con el alto porcentaje de mujeres cabeza de hogar cuyos compañeros o ex compañeros evitan las responsabilidades de ley en cuanto a provisión económica para los hijos/as. Además la violencia intrafamiliar y las dificultades para el cuidado de menores durante las jornadas de trabajo. Este último punto se reconoce como problema recurrente en el caso de las mujeres, a quienes se les valora el esfuerzo que realizan diariamente para cumplir con su trabajo para la empresa, por eso la entrevistada del área de talento humano considera que las mujeres son más responsables que los hombres ya que: *“los hombres faltan harto, la mujer tiene la camiseta comprometida porque la mujer sabe que es la que tiene que llevar la comida a su casa, la mujer se compromete con su familia y sus hijos”*. Por eso para poder mantener el trabajo las mujeres hacen uso de diversas estrategias para garantizar el cuidado de sus familiares y evitan el ausentismo.

En general la empresa garantiza el cumplimiento de todos los requerimientos de ley, por tal motivo las personas han podido tramitar subsidios de vivienda mediante la caja de compensación familiar. No existen auxilios adicionales para las y los trabajadoras/es, ni se han contemplado medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, ya que los problemas relacionados con la sobrecarga de trabajo sobre las mujeres y el cuidado de las/os menores se identifican como aspectos estructurales propios del medio social del que provienen las y los empleadas/os y de problemas socioculturales como la prevalencia de roles tradicionales de género, respecto a los cuales la empresa considera que tiene pocas posibilidades de incidencia. Establecer servicios de cuidado infantil tampoco hace parte de los planes a futuro de la empresa.

Capítulo 3

Las Mujeres en el Trabajo de Aseo: Tránsitos y Contradicciones Entre el Trabajo Remunerado y el Trabajo Doméstico.

La vinculación al mercado laboral no significa necesariamente que se replanteen las relaciones de poder al interior de las familias y se distribuyan las labores domésticas (Oliveira y García 2007) ⁵⁴. La experiencia de trabajo remunerado de las mujeres entrevistadas refleja las contradicciones inherentes a la necesidad de trabajar fuera de los hogares, como imperativo económico y de autonomía personal, pero asumiendo también la carga de trabajo doméstico que cae sobre todo en ellas y en menor medida en sus hijos e hijas.

Ambos grupos de trabajadoras experimentan el peso de la doble jornada de trabajo, en un empleo que por sus características, similares a las rutinas del trabajo doméstico, intensifica particularmente la sensación de agotamiento y desgaste físico. No es gratuito el alto índice de enfermedades ocupacionales que aqueja a las mujeres que han trabajado por periodos prolongados en servicios de aseo y que adicionalmente son las encargadas principales del trabajo doméstico en las familias.

Adicional a esto, las mujeres han construido diversas formas de vivir la maternidad mientras trabajan. Siendo consistente con sus relatos debería afirmar que a pesar de trabajar, ya que sobre la mayoría de ellas pesa la domesticidad; por eso, permanecer tiempo completo con sus hijos/as constituye el ideal materno frente al cual evalúan su realidad y por el cual sienten culpa, por eso algunas consideran que no han hecho lo suficiente por sus

⁵⁴ Estas autoras realizaron un balance sobre los estudios realizados en América Latina acerca del trabajo femenino y las repercusiones de este en términos de empoderamiento y modificaciones en las relaciones de género al interior de los hogares. Este análisis les permitió plantear que no es el trabajo extradoméstico en sí el que facilita cambios en la vida de las mujeres sino que este debe ser relacionado con otros factores como: la importancia de las aportaciones económicas femeninas para la sobrevivencia familiar, el control de las mujeres sobre los recursos económicos, el significado que adquiere el trabajo extradoméstico, el tipo de trabajo que se desempeña y la experiencia laboral en su conjunto, no solo la ocupación actual de las mujeres(2007:73).

familias. Así sus hijos e hijas sean adultos esa presión no disminuye, ya que, como expresó una de las entrevistadas *“los hijos son una deuda que nunca se paga”*.

En concordancia con otras investigaciones adelantadas con mujeres pertenecientes a sectores populares de América Latina⁵⁵ son múltiples los significados otorgados al trabajo remunerado por parte de las entrevistadas empleadas por ambas empresas. Para éstas el trabajo constituye principalmente una fuente de subsistencia y garantía del bienestar familiar y personal. Además genera posibilidades de autonomía y expresión en ámbitos diferentes al doméstico. La principal motivación para trabajar remuneradamente la constituyen las/os hijas/os, su educación y posterior inserción laboral en empleos mejor remunerados que los de sus madres y padres.

El presente capítulo reconstruye las experiencias globales de trabajo de las mujeres entrevistadas, se divide en dos secciones correspondientes, la primera a las trabajadoras de planta de la Universidad Nacional, y la segunda a las trabajadoras de la empresa Casalimpia que laboran en el campus. Cada sección se subdivide a su vez en dos apartados correspondientes a los ejes de la investigación: 1) la experiencia de trabajo remunerado y la experiencia de trabajo doméstico y 2) las estrategias de conciliación familia, trabajo y vida personal de las entrevistadas.

⁵⁵ Ver: Oliveira y García (1994) y (2007).

3.1 Las trabajadoras de la Universidad Nacional sede Bogotá.

Las trayectorias laborales y familiares de las trabajadoras de planta de la universidad permiten realizar una aproximación a los cambios que ha sufrido la institución en las tres últimas décadas y al sucesivo desmonte de beneficios laborales en el sector público nacional. Este capítulo se inicia con una breve alusión a dos de los episodios que más recuerdan las entrevistadas referidos a los cambios en las condiciones de trabajo que han impactado sus posibilidades de conciliar familia y empleo.

Se parte de la consideración ya señalada de que toda política pública tiene impactos directo o indirectos sobre la esfera de la reproducción. Esto es particularmente evidente en el caso de las trabajadoras que han experimentado la reestructuración gradual de las instituciones públicas y el desmonte de beneficios laborales en este sector. El primer evento recordado por las trabajadoras en este sentido es el cierre de la universidad en 1984. Este acontecimiento ocurrió correlativo al cierre de las residencias universitarias y de las cafeterías ubicadas en el campus, en las que integrantes de la comunidad universitaria podían adquirir las tres comidas diarias a bajos precios. Para Flor, quien tenía a sus tres hijos en preescolar durante el año señalado, el cierre de la cafetería tuvo consecuencias negativas ya que, recién separada de su compañero, tuvo que dedicar mayor tiempo y dinero a la alimentación de su familia, por eso expresó: *“la cafetería nos ayudaba mucho, porque por ejemplo yo madrugaba mucho y alcanzaba a desayunar ahí con ellos, a la hora del almuerzo almorzábamos y a veces me quedaba a comer, lo que más cocinaba era de pronto la comida”*

El otro episodio resaltado en los relatos es el cambio de las trabajadoras del servicio de aseo de empleadas oficiales a públicas⁵⁶. Este cambio ocurrido en el marco de una

⁵⁶ Las personas que prestan servicio al Estado reciben el nombre genérico de empleados oficiales, estos se dividen en dos categorías denominados empleados públicos y trabajadores oficiales de acuerdo con la relación jurídica que los vincula con la administración. Se denominan empleados públicos los funcionarios que se vinculan a la administración mediante una relación legal y reglamentaria, su vínculo se realiza a través de un acto administrativo unilateral de nombramiento, y trabajadores oficiales quienes lo hacen mediante una relación de carácter contractual, como lo hacen los trabajadores del sector privado. En el caso de los

reestructuración administrativa de la universidad es recordado como nefasto por parte de las trabajadoras, para quienes la figura del rector Antanas Mockus se asocia con la pérdida de beneficios adquiridos, como expresa Carmen que considera que el cambio señalado *“fue terrible, (antes) salíamos pensionadas como a los 47 años, y vino ese cambio cuando la rectoría de Antanas. La gente a la que le faltaba un mes, quince días para la pensión no alcanzaron. Todo lo de Antanas para nosotros fue muy malo, antes salíamos muy bien pensionadas”*

Esta misma trabajadora manifestó su inconformidad ante la medida ya que la definición de trabajador oficial incluyó únicamente a los trabajadores de prados y jardines, todos hombres. Para ella eso constituyó:

“De las cosas más injustas, aquí trabajábamos hombres y mujeres, todos éramos oficiales, los electricistas, los de los jardines, una vez que llega Antanas vuelve algunos hombres, porque tampoco fueron todos, los vuelve oficiales, cuando a nosotras nos vuelve públicas. Debí haber sido lo contrario, ¿quién es la que tiene aquí a los niños?, ¿quién es la que sufre?, se tiene que madrugar a levantar, a subirse a un bus con los niños, la mujer. Entonces él en lugar de preferirnos a nosotras prefirió a los señores de prados y jardines, a nosotras nos volvió públicas y a ellos oficiales, eso fue con Antanas”

El cambio de “oficiales” a “públicas” impactó las condiciones de conciliación familia trabajo de las entrevistadas en la medida en que significó la pérdida de primas monetarias especiales e igualó sus edades y tiempos de jubilación con el total de trabajadoras/es públicos. Otra consecuencia importante fue que las trabajadoras dejaron de estar cobijadas por los puntos de la convención colectiva de trabajadores de la universidad, ya que ésta por definición se establece por acuerdo entre empleadores y trabajadores/as oficiales⁵⁷.

establecimientos públicos la norma general consiste en que todos los trabajadores se clasifican dentro de la categoría de los empleados públicos, con excepción de los que laboran en la construcción o mantenimiento de las obras públicas considerados por la ley como trabajadores oficiales. (Bucndía, 2008)

⁵⁷ La última convención colectiva de la universidad fue firmada en 1997. Esta rige hasta este momento beneficiando únicamente a los 53 trabajadores oficiales de la sede Bogotá, con auxilios como prima de

En la actualidad las trabajadoras de la Universidad se dividen en dos grupos, las de mayor antigüedad, que ingresaron en promedio hace 25 años y el grupo que ingresó hace 5 años, en el último concurso externo para cargos de mantenimiento realizado por la institución. Las primeras tuvieron máximo dos trabajos antes de emplearse en la Universidad, pues llegaron jóvenes al servicio de aseo, incluso una de ellas ingresó siendo aún menor de edad. Las mujeres que llevan 5 años trabajando para la universidad cuentan con una trayectoria más variada, que incluye trabajos en ventas y mantenimiento en empresas privadas, sólo una de las entrevistadas de este grupo ya había estado vinculada con una institución pública, como aseo en la Secretaría Distrital de Educación.

3.1.1 Las Trabajadoras de Planta: El Orgullo de Trabajar en la Universidad Nacional

Independientemente del nivel de antigüedad las trabajadoras de planta consideran la experiencia de trabajo en la Universidad como una fuente de orgullo y satisfacción personal, el relato de Rubiela es particularmente dicente en este sentido: *“la universidad para mí es mi vida, yo quiero mucho la Universidad, para defenderla yo estaré siempre, esto es de todos y para todos, así mismo la quieren los hijos de uno, ellos defienden la Universidad”*.

En el caso de Flor, para quien éste ha sido su único trabajo remunerado, se expresa como afortunado el hecho de trabajar y estar próxima a pensionarse en la universidad, por lo que narra: *“yo no había trabajado en otro lado, solo en la universidad, es una experiencia muy bonita, esa fue mi lotería”*. Otras como Amelia evalúan los beneficios de su situación actual mediante el contraste con otros empleos, lo que la lleva a valorar: *“la estabilidad laboral, la fama que tiene la Universidad Nacional, primeramente mi Dios pero la universidad ha sido una de las mejores empresas donde yo he trabajado, trabajar acá es un lujo”*.

alimentación mensual, aportes monetarios por maternidad, subsidios de transporte y para salud adicionales a los establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo y becas para hijos e hijas de trabajadores en el IPARM y en la universidad.

Portar el uniforme con el escudo de la universidad es reconocido como una experiencia positiva. Este símbolo, que si bien las diferencia del otro personal administrativo, representa su vínculo con la institución, por eso Esther, quien lleva 20 años con la universidad señala: *“el solo hecho del logotipo da como status, hay gente que se va para su casa y se lleva la bata puesta, acá se viste con agrado el uniforme, sobretodo porque es de la Universidad Nacional”*

Sin embargo, la felicidad que se expresa por trabajar en la universidad contrasta con las percepciones sobre la actividad concreta que desarrollan. Pese a lo fundamental que resulta el trabajo de mantenimiento para las demás actividades de la institución, existe poco reconocimiento social por la actividad y por las personas que la llevan a cabo, de forma similar al trabajo doméstico, se notan las fallas cuando ocurren, pero pocas veces se reconoce el trabajo constante, por lo cual algunas entrevistadas expresaron que se sienten desmotivadas.

Este trabajo es calificado como invisible y desagradecido, ya que, como lo señala Lina: *“uno arregla un salón y ya entraron los chicos botaron el papel, es un trabajo que no se ve”*. Por lo anterior el nivel de aprecio por su trabajo proviene más que de la valoración externa de la motivación personal para desarrollar los oficios cotidianos, algunas expresan el cariño que han desarrollado por la actividad de asear, como Amelia que afirma: *“muchas personas llegaron a hacer el aseo porque les tocaba, yo digo bueno le tocó pero hay que hacerlo con amor, yo siempre he tenido esa mentalidad”*. El principal incentivo para valorar su trabajo lo encuentran en que éste constituye el medio de subsistencia personal y familiar, como lo ejemplifica el testimonio de Rubiela: *“valoro mi trabajo, si me toca lavar quince baños voy y lo hago con verriquera, porque es lo que me gusta, lo que me da para mi sustento y de mis hijos, no me da pena nada”*.

Las posibilidades de autonomía en el desarrollo del trabajo y la estabilidad son los aspectos que más se destacan como positivos por las entrevistadas. Las mujeres que ingresaron en el

último concurso, quienes en su totalidad han estado empleadas en empresas privadas, realizan recurrentes comparaciones entre sus experiencias de trabajo previas y las actuales, como aparece en la narración de Amelia que señala: *“en la entidad privada no lo pueden ver a uno quieto, aquí hay momentos en que uno tiene respiros, desde que uno tenga su trabajo adelantado, el trabajo de pronto no es muy valorado, pero hay más amplitud para trabajar que en la empresa privada”*. En cuanto a la estabilidad esta misma entrevistada refirió que *“este es un buen patrón en el sentido de que no es que usted no sirvió entonces para fuera, no, aquí antes acomodan a la gente, dónde se ve eso? A la gente que está enferma la reubican, en empresas privadas no pasa eso”*.

Para finalizar se debe señalar que la experiencia de trabajo como aseadoras se asocia ineludiblemente con los problemas físicos producto de las actividades repetitivas y/o las malas posturas, especialmente evidente en el caso de las mujeres con mayor antigüedad en el oficio. Carmen recuerda que cuando ingresó a la universidad, hace 33 años, no se hacía énfasis en la salud ocupacional de las trabajadoras/es, sino que cada una/o desarrollaba su trabajo como mejor le parecía, incluso sobre esforzando su cuerpo; eso ha tenido consecuencias en la actualidad, pese a las cuales no juzga a la Universidad, como aparece en el siguiente relato en el que describe su experiencia de trabajo así:

“Para mí esto ha sido algo maravilloso, sencillamente algo maravilloso, todo lo mejor de mí se lo he dado a la Universidad, han pasado muchos años y en mi cuerpo han quedado muchas secuelas, porque anteriormente nos tocaba un área y teníamos que lavar pocillos, pisos, atender reuniones, estas son las consecuencias de estar manipulando diferentes temperaturas, con las manos acaloradas ir a lavar un poco de pocillos o hacer tinto, pero no hay resentimientos, la Universidad me ha dado mucho”

3.1.1.1 “Nos Están Desapareciendo”: Percepciones sobre el Ingreso de la Empresa Privada de Aseo a la Universidad.

Las trabajadoras de planta constituyen un grupo que se ha reducido numéricamente debido a que la contratación para este cargo está congelada y a que cada año se pensionan grupos

grandes de personas y otras son reubicadas por recomendación médica. La llegada gradual de las y los trabajadoras/es de la empresa privada al servicio de aseo en la universidad ha generado diversas reacciones de rechazo por parte de las y los empleados de planta, quienes consideran este hecho como una agresión al carácter público de la universidad, representada en la “desaparición” de los cargos de planta. Flor, trabajadora con 28 años de antigüedad, describe ese proceso así: *“fue de a poquito que fueron llegando, en el Uriel Gutiérrez fue donde más se notó, sacaron a todo el mundo y llegó Casalimpia, uno ve como que nos están arrinconando, y con el tiempo vamos a desaparecer, desde un comienzo lo vimos así porque ya no nombran más personal de planta”*

El hecho de que se mantenga un reducido grupo de aseadoras/es de planta es reconocido por las trabajadoras como un acto de bondad de parte de las directivas de la universidad, ellas recuerdan la llegada de la empresa privada como un momento de incertidumbre y expresan reiterativamente su gratitud por poder permanecer trabajando para la universidad por lo menos el tiempo suficiente para conseguir la pensión de vejez. En este sentido Carmen expresó:

“Recordamos ese momento con mucho miedo porque creíamos que nos iban a botar, pero las directivas han sido maravillosas, ha salido una resolución del gobierno donde dice que ninguna entidad del Estado debe tener vigilantes ni aseadoras por cuenta de la entidad y la universidad es una de las pocas que tiene ese servicio por amor a nosotras, a nuestras familias, nada más por eso nos tiene”

El ingreso de la empresa privada ha generado una segmentación entre el grupo de trabajadoras/es de servicios generales en la Universidad. El personal contratado directamente por la Universidad no comparte espacios con el de Casalimpia. Si bien ambos grupos trabajan en el campus, las/os trabajadoras/es de planta han experimentado los beneficios de la vinculación a una institución pública con políticas de corte paternalista que ofrecía a sus empleadas/os auxilios monetarios como primas adicionales a las que estipula la ley, primas por antigüedad, posibilidades de acceso a servicios como salud y recreación,

así como de vincularse a organizaciones sindicales. Algunos de estos beneficios se han ido desmontando, sin embargo la situación de trabajo del personal de planta es mejor que la de aquellas/os vinculados a la empresa privada, por ejemplo, ganan en promedio dos y hasta tres veces lo que devengan estas/os.

Además circulan los estereotipos acerca del trabajo en el sector público que ahondan la segmentación señalada. El trabajador/a público/a es considerado mañoso y negligente, en contraste, la empresa privada es ubicada como ejemplo de productividad. Esto genera una molestia, evidente en el relato de Flor:

“Ya no ve uno como a las compañeras que puede uno hablarles, le ponen a uno como unas barreras, que a las niñas de Casalimpia no hay que hablarles, ni ellas le hablan a uno, porque uno les da malos ejemplos a ellas, que ellas se dañan con el personal que está aquí, supuestamente nosotras aquí no hacemos nada y vamos a enseñarle a hacer la maña a las de Casalimpia”.

La distribución de las facultades entre la empresa privada y las trabajadoras/es de planta también genera descontentos. Por ejemplo, las entrevistadas afirman *“nos están agrupando hasta que nos desaparecen”* o *“nosotras que somos las del aseo y mire como nos tienen”*, esta última afirmación referida a que consideran que las ubican de preferencia en edificios sin remodelar. Las aseadoras de planta se refieren a que las tienen *“amontonadas”* porque en los edificios en los que todavía permanecen deben compartir el cuarto de estar con cinco o seis personas, o utilizar un locker para dos personas. Desde su punto de vista, la empresa privada exige lugares adecuados de trabajo, por lo cual la universidad ha debido adaptar las instalaciones donde llega Casalimpia. Describiendo esta situación Flor expresó: *“en Física pasó lo mismo, cuando ya remodelaron baños, hicieron todos los arreglos, entonces llegó Casalimpia, ellos no reciben así feo (...) lo remodelan y nos los quitan”.*

El último concurso abierto para cargos de mantenimiento en la Universidad, que se realizó hace 5 años, es concebido como una ganancia frente al avance de la empresa privada. En palabras de Ofelia, trabajadora con 25 años en la universidad: *“el último concurso fue*

bueno, algo que hemos recuperado, pero según cómo vamos la sección de nosotras ya la acabaron, es lamentable, pero eso es lo que se ve, no reemplazan por gente de planta sino por privada”.

Las personas que ingresaron en esa oportunidad son calificadas como “los nuevos/as”, pese a llevar ya un periodo considerable vinculadas con la institución. Entre las personas mismas de planta es posible ubicar una forma de segmentación entre antiguas/os y nuevos/as. Las mujeres de este último grupo prefieren que su trabajo no se equipare con el de las personas de más antigüedad, como ilustra el relato de Amelia que explica: *“desafortunadamente por una o dos personas generalizan al grupo, pero aquí hay buena calidad de gente, también hay gente que viene cansada o con falta de motivación, pero no hay motivos, además del salario están los bonos que nos dan, uno no puede ser desagradecido”*

3.1.1.2 “Aquí Dejamos Varios Hijos”: La Extensión del Rol Materno en el Trabajo de Servicio de las Trabajadoras.

El trabajo de las aseadoras/es se focaliza en el mantenimiento de los espacios de la universidad en condiciones adecuadas de orden y limpieza, con el fin de garantizar el desarrollo de las diversas actividades propias del quehacer universitario. La atención directa a funcionarios/as, en teoría, se limita a la provisión de un tinto en la mañana y otro en la tarde, posterior a la hora de almuerzo, sin embargo, las trabajadoras de planta, en especial las de más antigüedad, extralimitan sus funciones incluyendo favores personales y ciertos niveles de atención y cuidado a docentes, funcionarios/as y el estudiantado.

Pese a que la Universidad ha tratado de impulsar un estilo de trabajo más impersonal entre aseadoras/es de planta y el resto de la comunidad universitaria, son pocas las trabajadoras que afirmaron mantener los límites de su función, Miriam por ejemplo explicó: *“depende del favor, cuando empezaron las coordinadoras ellas si nos dejaban muy claro que no podíamos hacer mandados, traer almuerzos, favores personales, pero nunca me he*

prestado a eso porque yo digo que le vine a trabajar fue a la Universidad, no a una persona en particular, pero eso se ve depende de la amistad de cada uno”.

Otras en cambio se muestran renuentes a negar “favores”, por lo cual prefieren utilizar espacios como el del almuerzo para realizar funciones diferentes a las de su cargo, como comprar alimentos fuera de la universidad y organizar celebraciones en las facultades como cumpleaños de administrativos y docentes. La rotación de trabajadoras/es por las facultades es baja, el tiempo en las facultades facilita que se desarrollen vínculos entre ellas y las/os funcionarios/as. Carmen, la entrevistada de mayor antigüedad en la universidad relató que por haber durado 9 años trabajando en el mismo edificio desarrolló relaciones de servicio personal con otras/os empleados: *“yo les traía a los profesores desde el almuerzo en adelante, eso fue una experiencia de las mas lindas que he tenido en la Universidad”.*

El relato de Carmen resalta la confianza que desarrolló con los docentes, descrita por ella como familiaridad. Allí señaló cómo se anticipaba incluso a las órdenes o favores de éstos, en una actitud de servicio que iba más allá de las labores para las que fue contratada. Ella considera que: *“esas personas viven tan cortas de tiempo, cuando son los directores, yo ya sabía y bajaba y le llevaba el almuerzo, yo sabía qué traerle, o sabía que se venía sin desayuno, y traía algo para que él comiera, iba y le miraba la agenda sabía dónde estaba, si tenía hambre, sabía si tenían hijos en la Universidad, todo”*

De forma similar se encuentra que algunas trabajadoras se han relacionado de manera especial con los y las estudiantes, como una forma extensiva de su rol de madre, y recuerdan los episodios que compartieron con ellos de forma emotiva, como lo señala Carmen: *“con los estudiantes fue algo hermoso, allá (en determinada facultad) dejamos varios hijos adoptivos, que empezaron la carrera y terminaron, unos que iban a desertar y*

en su momento se les ayudó, había un muchacho que la familia no le podía ayudar y le conseguimos modo de quedarse e Bogotá⁵⁸”

Algunas relatan entre lágrimas la forma cómo las experiencias de las y los estudiantes las han conmovido, rememorando las ayudas que les proporcionaron, que iban desde palabras de apoyo hasta alimentación, dinero para vestido y vivienda. Al respecto Miriam recuerda:

“Cuando veíamos un muchacho o una muchacha así muy mal yo le daba una agüita, dependiendo del caso, una vez trataron de prohibirnos pero yo le dije usted no puede prohibirme eso porque es que yo tengo hijos y no sé el día de mañana qué sucederá con mis hijos”.

El tema de los límites en el servicio constituye uno de los puntos en los que las trabajadoras de planta sienten más marcadas diferencias con las de la empresa privada. Las primeras valoran la cercanía con las y los funcionarios/as de la Universidad y la calidez de las relaciones que establecen con ellos/as y consideran que el esquema de trabajo de la empresa privada inhibe este tipo de relaciones. Al respecto Rubiela considera: *“Casalimpia se esmera menos que nosotros en la atención, paladear a la gente es como importante, yo me siento bien atendiéndolos, eso es parte de mi trabajo, por eso me están pagando, pero hay personas que no tienen ese talento para atender a las personas, pero yo me siento bien”.*

Además, las trabajadoras entrevistadas prefieren ser ubicadas en zonas como las decanaturas o direcciones de departamento, donde están más cerca de docentes, consideran que esto les proporciona lo que una de las trabajadoras describió en una conversación informal como “más roce”.

⁵⁸ Esta misma trabajadora recuerda que en la facultad en la que duró 9 años instituyó la práctica de ofrecer tinto, agua aromática o café en leche a los estudiantes que consideraban de bajos recursos, pese a que desde la coordinación se les prohíbe ofrecer este tipo de servicio al estudiantado, por lo menos de manera permanente.

3.1.1.3 *“Este Trabajo es Más como Para Nosotras”*: Las Percepciones sobre el Trabajo de los Hombres en el Servicio de Aseo.

Las características que se consideran propias de cada sexo son ubicadas como las diferencias más significativas entre el trabajo de las mujeres y los hombres en el servicio de aseo. Se considera que las mujeres poseen más delicadeza para desarrollar el trabajo de limpieza y de atención de personas, Erika, una de las entrevistadas de menor antigüedad señaló *“el trabajo de los hombres, no es por desprestigiarlos, pero yo pienso que este trabajo es como más para nosotras, uno es como más pulido más delicado, ellos así como por encimita y sale, ellos no son así como muy formales, muy atentos, eso se nota el cambio”*

La supervisora de la universidad entrevistada expresó una visión acerca del trabajo masculino en el área que enfatizó las semejanzas con el trabajo de las mujeres, a la vez que recalcó la función de apoyo de éstos en las labores de fuerza como sacar basuras o mover máquinas y objetos pesados. En contraste con esta visión las trabajadoras no encuentran que la presencia de hombres en el mismo cargo redunde en colaboración para ellas, Esther, por ejemplo enfatizó: *“no es que sean así tan colaboradores, hombres tenían que ser”*.

Además, al indagar por las relaciones interpersonales con los hombres se encontró que éstos son calificados como individualistas, así aparece en el siguiente relato en el que Eva señaló: *“a veces ellos no son buenos compañeros, son más buenas compañeras las niñas, por el trato por todo, (ellos) son como muy yo hago lo mío y usted friéguese, por decirlo así, son como muy egoístas es la palabra, muy machistas, no sé como descifrarlos”*

El relato de Carmen resulta interesante para analizar las características del trabajo masculino en ésta área, ella cuestiona las consideraciones que algunas de sus compañeras tienen con los compañeros de trabajo, a quienes sustituyen en actividades como el servicio de cafetería, por considerar ésta una actividad impropia de su sexo. Tras su experiencia en la universidad Carmen considera necesario aclarar a los hombres las funciones que les

corresponden. Por esto, cada vez que tiene que compartir trabajo con uno de ellos suele enfatizar en la igualdad de responsabilidades, porque en sus palabras:

“No es como en las casas, como hemos enseñado a los hombres en este país, no, aquí vamos a trabajar de tú a tú (...) él me decía es que en la casa, y yo le decía es que en la casa es una cosa y aquí otra, aquí venimos a trabajar, y vamos a trabajar lo mismo, a usted le tienen un salario y un seguro médico lo mismo que a mí, entonces vamos a trabajar las mismas funciones, de tú a tú”

3.1.1.4 La familia primero: Las mujeres Aseadoras ante las Capacitaciones y los Ascensos en la Universidad.

El grupo de trabajadoras que lleva más de 20 años en la universidad tiene menor nivel educativo que las de reciente ingreso. Con la primaria completa y algunos pocos años de bachillerato, cursados en su mayoría luego del ingreso a éste trabajo, era difícil acceder a otros cargos en la universidad, por eso han permanecido todo el tiempo en el mismo cargo. Pero, además de los impedimentos por el nivel educativo algunas de estas mujeres prefirieron mantenerse en el cargo de aseadoras, así lo expresó Flor quien recuerda de la época en que ingresó a la universidad, hace 28 años que: *“en ese tiempo era más fácil para uno cambiarse de cargo, yo no quise porque aprendí a trabajar en el aseo, ya tenía más confianza para desenvolverme que para irme a una mensajería o a un laboratorio, uno se adapta, aprende a querer su trabajo, mi estudio no me servía para otro cargo”*

Las responsabilidades familiares aparecen como el impedimento más recurrente para adelantar estudios formales o asistir a capacitaciones en la universidad. Estudiar y trabajar en la época en la que hijos e hijas estaban aún pequeños/as resultaba impensable para algunas mujeres, para quienes era inconcebible trabajar toda la semana y además de eso tener que ausentarse de sus casas los fines de semana para estudiar, por eso Carmen señaló:

“Tengo muchas compañeras que sacaron hasta carrera, no sé cómo funcionará esa parte afectiva de los hijos, pero yo no estuve de acuerdo, por eso hablé con mi esposo y le dije que era mejor

tener unos hijos que no fueran de aquí a mañana delincuentes, a tener un título de bachiller o un ascenso”

Las mujeres que en la actualidad tienen hijos o hijas pequeños/as también aluden a lo inconveniente que les parece ingresar a procesos de capacitación fuera de los horarios de trabajo, consideran que pese a que las y los niños puedan defenderse solas/os, o haya alguien que los atienda mientras ellas se ausentan, nadie reemplaza su cuidado, en el sentido de supervisar tareas e involucrarse en la cotidianidad de las y los menores en épocas como la adolescencia, señalada como una “*etapa crítica*” por las entrevistadas, en la que se requiere con mayor intensidad la presencia y guía materna⁵⁹.

Si bien se ha reconocido que las funciones que tradicionalmente han realizado las madres son perfectamente sustituibles por otras personas, en especial por el padre, ya que éstas requieren sólo sentido común e interés, a la vez que proporcionan a los hombres la oportunidad de desarrollar facetas nuevas o inexploradas de su personalidad, se mantiene una concepción fuertemente arraigada de la madre y el “*misterio del instinto maternal*” en la que “lo biológico determina una relación especial con los hijos difícilmente asumible por nadie, ni siquiera por el padre. Y ello está en la base de las dudas acerca de los efectos sobre los hijos del trabajo de las mujeres” (Tobío, 2005: 94)

Por esto las mujeres de reciente ingreso desearían que las capacitaciones como la del curso concurso⁶⁰ fueran permanentes y realizadas en horarios laborales, las de más antigüedad en cambio se notan menos interesadas en estas actividades, ya que prefieren hacer uso de otras posibilidades que les brinda la universidad como espacios deportivos y religiosos, de los que hacen uso sin ausentarse de sus hogares.

⁵⁹ En estas afirmaciones es evidente la forma como la difusión de los saberes expertos sobre educación y crianza permean la experiencia cotidiana de las mujeres y sus expresiones sobre las necesidades de sus hijos e hijas. Este tema se abordará más adelante.

⁶⁰ Denominación otorgada al periodo de 40 horas de capacitación impartida este año por la universidad a las personas que se presentaron al concurso de ascenso para cargos de planta.

3.1.2 Experiencia de Trabajo Doméstico y Estrategias de Conciliación Familia-Trabajo y Vida Personal.

El análisis del trabajo de las mujeres incluye necesariamente las intersecciones entre la experiencia de trabajo remunerado y no remunerado. En las entrevistas ambos aspectos aparecen estrechamente relacionados en narraciones en las que las trayectorias laborales se intercalan con episodios de la historia familiar como el matrimonio, nacimiento de hijas/os o los cambios de residencia. En esta investigación se corroboran las constantes prácticas de conciliación que desarrollan las mujeres para poder mantener su trabajo remunerado sin “descuidar” a sus familias. Por eso este apartado se inicia con las reflexiones de las mujeres acerca de su trabajo extra doméstico y sus roles familiares.

Las opiniones sobre el trabajo extradoméstico de las mujeres incluyen reflexiones sobre las implicaciones de la doble jornada en términos de agotamiento físico, solo compensado por la satisfacción de contribuir al bienestar de las familias, al respecto Rubiela destaca: *“el trabajo de las mujeres es muy pesado, pero desde que uno quiera a sus hijitos y que quiera uno su hogar lo hace, porque es una responsabilidad muy grande, trabajar, ver por sus hijos, estar en la casa y trabajar es muy pesado”*.

En los relatos de las mujeres mayores apareció que éstas hubieran preferido permanecer en sus hogares, pero se vieron obligadas a trabajar, por las necesidades económicas. Como una forma de solucionar este “problema” Carmen, de 52 años casada hace 32, reivindicó el reconocimiento económico del trabajo doméstico, como una manera de evitar los males sociales mayores, producto de la ausencia de las madres a tiempo completo en los hogares, y aminorar las tensiones sobre la vida de las mujeres. Ella considera que:

“El gobierno debería colocar un auxilio, un subsidio para que la mujer pudiera ayudar en el hogar y no tuviera que separarse de sus hijos, porque yo veo que eso no es lo correcto, en un bus con una

talega de pañales, con un sufrimiento que no solo es para su hijo sino usted también, el tiempo se encarga de borrar todas esas cosas, pero mientras tanto eso es muy duro”.

Las contradicciones inherentes al supuesto abandono de las responsabilidades domésticas y las consecuencias de este hecho sobre los hijos e hijas aparecen de forma recurrente en las opiniones sobre el trabajo de las mujeres, Erika señaló que es: *“bueno y malo por unas cosas, bueno porque uno ayuda económicamente, pero malo porque los niños quedan solos, por eso es que ahorita se ven tantas cosas”*. El trabajo extra doméstico de las mujeres y la subsecuente escasez de tiempo para la familia es asociado con una serie de problemas sociales, como en las siguientes palabras de Esther: *“hemos contribuido a tener tantas pandillas y delincuentes”*.

En el trasfondo de este tipo de afirmaciones subyacen ideas sobre la familia⁶¹ como el principal grupo responsable del bienestar social. Esta institución es vista como el único lugar adecuado para formar a las futuras generaciones, como *“la célula básica de la sociedad”* garante de su buen funcionamiento, bajo una ideología que resulta problemática desde el punto de vista de la equidad social y de género, ya que *“con la metáfora de la célula, se le atribuye a la familia la raíz de los problemas sociales y se justifica reducir las funciones del Estado hacia sus necesidades, culpabilizándola de los problemas de las nuevas generaciones”* (Puyana, 2007: 268).

La aproximación sobre la familia como célula de la sociedad ha acarreado el surgimiento del denominado *familismo*, bajo el cual se supone que la forma adecuada de vida de las personas se desarrolla únicamente en la familia, a la cual se le atribuyen gran cantidad de funciones; con consecuencias como la sobrevaloración de la vida familiar que *“devalúa los*

⁶¹ Utilizo un singular intencional para señalar que estas visiones sobre la relación familia-sociedad suelen estar centradas en un modelo de familia, que si bien nunca ha constituido una mayoría empírica en nuestras sociedades, si se ha impuesto como una visión ideológica hegemónica: la familia nuclear patriarcal, heterosexual, considerada como forma familiar más adecuada para garantizar el adecuado desarrollo de las futuras generaciones, desconociendo la existencia de otros arreglos familiares.

demás tipos de vida; la familia exprime el jugo de todo lo que la rodea, atrofiando y deformando las demás instituciones” (Barret, McIntosh, 1995: 96)⁶².

La sobrecarga de responsabilidades sobre este grupo social tiene serias implicaciones sobre la vida de las mujeres, quienes por la división sexual del trabajo tradicional, han sido ubicadas como las principales responsables del cuidado y la socialización en las familias. Salvaguardar el bienestar familiar implica para éstas asumir dobles o triples jornadas de trabajo, e incluso soportar situaciones de violencia física y psicológica, con tal de no ver “desmoronada su familia” o afectada a su progenie.

3.1.2.1 Cuidado de los Hijos e Hijas: Las Niñas y Los Niños Criados/os en la Universidad.

Para las mujeres mayores de 35 años recurrir a la ayuda de redes familiares y abuelas fue poco usual, porque la mayoría de entrevistadas provienen de fuera de Bogotá, organizaron sus familias luego de migrar a esta ciudad, y sus familiares se encuentran en otras zonas del país. En este grupo fue más usual la estrategia de derivar hacia instituciones el cuidado de menores.

La existencia tanto del jardín de la universidad, como del colegio dentro del campus, es reconocida por las trabajadoras como un beneficio importante para facilitar el cuidado de sus hijos e hijas. Por lo general el uso de estos servicios se conjuga con la presencia de los/as menores en el lugar de trabajo de sus madres. María recuerda “*aquí en la universidad no ha sido tan estricto, la ponía a hacer tareas, que escribiera, aprenderse las tablas, gracias a Dios la universidad ha sido una madre*”. Además en los relatos se

⁶² Autoras como las citadas Barret y McIntosh (1995) han analizado este fenómeno del familismo, por medio del cual se concibe la familia como el único lugar que ofrece seguridad en un mundo marcado por la inestabilidad y el individualismo, señalando que el monopolio de la solidaridad social por parte de la familia ha generado que se haga más difícil comprometerse con otras formas; por todo lo anterior concluyen que valores como el altruismo y la capacidad de dar amor estarían más generalizados si no se hubieran limitado estas expresiones únicamente a la familia

destacan administrativos y docentes que no cuestionan la presencia de niños/as en las facultades e incluso colaboran en su cuidado, no de manera directa, sino destinando espacios como salones para la permanencia de los y las menores.

Las trabajadoras que llevan más de 20 años en la Universidad relatan sus historias de crianza dentro del campus en una época en la que la mayoría de trabajadoras/es tenía hijos/as pequeños/as, por lo cual compartían labores relacionadas con el cuidado de los/as menores, actividades que influyeron en el establecimiento de lazos de solidaridad entre las trabajadoras. Ofelia recuerda *“yo ayudé a criar a muchos niños aquí en la universidad, hijos de las compañeras, en la universidad criamos a más de uno, mientras que una trabajaba la otra quedaba en la cocina le echaba un ojito, le cambiaba el pañal, le daba el teterito”*. Estas generaciones que crecieron en la Universidad, los hijos e hijas de las trabajadoras, se refieren en la actualidad a las personas que las ayudaron a cuidar como *“mi mamita”* y a los hijos/as de éstas como *“mi hermanito/a”*.

Si bien la opción de tener a los hijos e hijas en el lugar de trabajo en ocasiones constituía una estrategia extrema que respondía a que las licencias de maternidad se terminaban en fechas que no coincidían con el periodo de admisión al jardín infantil, también constituyó una estrategia que permitía a las madres ejercer trabajo de cuidado de manera permanente, cuando se consideraba que los hijos e hijas estaban muy pequeños para asistir a centros especializados. Por ejemplo, Rubiela señaló que en ocasiones prefería mantener a sus hijas en su lugar de trabajo en vez de llevarlas al jardín porque: *“he sido como muy materna con ellas, pobrecitas no”*

Mantener a los niños/as en el lugar de trabajo implicaba adaptar espacios como las cocinas y los depósitos de materiales para acomodar cunas improvisadas, coches y sitios para realizar tareas o jugar. Rubiela recuerda *“yo la crié en el conservatorio, a ella no le dejé en el jardín, la mantenía en una cajita sobre dos sillitas, al fondo en una cocinita, los maestros me ayudaban mucho, allá me tocaba hágale todo rápido para ir a verla (...) eso gateaba por esos corredores, los vigilantes me ayudaban”*

La satisfacción de mantener a hijos e hijas cerca se contrasta con los momentos de tensión vividos cuando los/as menores permanecían ocultos del personal administrativo o docente, *“en Vicerrectoría la tenía en una caja también, fue un estrés para mí que me la vieran (...) la niña se me salió y venía el doctor Antanas Mockus, le pasó por encima y no la vio, ese día creo que casi me da un infarto, esa vez fue cuando ya metí la niña al jardín”*. Además, era necesario impedir que la presencia de los y las menores dificultara el desarrollo de las clases, Carmen recuerda *“a los tres los tenía ahí en la facultad, pero era algo muy duro, era algo muy tensionante, porque los niños son niños, salían y jugaban, eso eran como unas diez o quince personas con niños, todas asustadas porque cuando están en clase, y un muchacho gritando por el pasillo”*

Dos de las mujeres entrevistadas tuvieron la experiencia de realizar el cuidado directo de sus hijos/as durante la jornada escolar de los mismos, ya que en la época en que éstos/as estaban en el jardín de la universidad fueron trasladadas para trabajar allí, Rubiela relata: *“la mayor tiene 23 años, yo las he criado acá prácticamente, a la mayor en el jardín, estuve trabajando siete años allá en las Diez de Mayo⁶³, entonces yo la veía prácticamente como si estuviera en la casa (...) la niña mía chupo teta hasta los seis años y era muy apegada”*

En la actualidad tres de las trabajadoras entrevistadas tienen hijos/as en el colegio de la Universidad (IPARM), dos de ellas llegan con ellos/as desde las 6:00 am, en las facultades, mientras realizan su rutina de trabajo, aprovechan para desayunar con sus hijos/as, quienes terminan sus labores para el colegio y su aseo personal mientras llega la hora de partir hacia la ruta que los lleva al colegio. A las 2:00 pm los niños/as se dirigen de nuevo hasta el lugar de trabajo de sus madres y almuerzan allí, luego de esto esperan hasta las 3 pm, bien sea haciendo tareas o jugando, para salir hacia sus hogares en compañía de sus madres.

⁶³ En el momento en que la entrevistada tenía sus hijas pequeñas, hace 20 años, el Jardín estaba ubicado en el Centro Nariño, fuera del campus.

Entre las mujeres de reciente ingreso a la Universidad es más frecuente la alusión a la estrategia de delegación a otras personas de parte del cuidado de las hijas/os, básicamente las abuelas y las/los hermanos menores. Las ayudas de personas externas a la familia, como las vecinas, se han utilizado en algunos casos, sobre todo para trasladar a los/as menores hasta los colegios en ausencia de las madres o padres. Esta implica un gasto que no se realiza en el caso de utilizar trabajo familiar.

Sin embargo, se debe señalar que no todas las trabajadoras han podido acceder a cupos en el jardín o el colegio de la Universidad, algunas han ingresado a sus hijos/as pero han perdido los cupos por bajo rendimiento académico. No todos los relatos se refieren a la compañía de los/as menores en el lugar de trabajo, también se recuerdan momentos en que los/as niños/as permanecían solos/as en sus casas o en otras instituciones cercanas a la universidad.

Entre las trabajadoras que debieron dejar a los hijos/as solos/as es común encontrar balances entre las ganancias económicas obtenidas con el trabajo fuera de casa y los espacios que dejaron de compartir con la familia como en el siguiente caso, en el que Esther considera, con respecto a sus hijos que siente culpa porque:

“Muchas cosas se les quedaron debiendo, mucha compañía, yo creo que eso desaparecerá con la muerte, todo ese tiempo que necesitaron y ni su papá ni su mamá pudieron estar ahí, eso ni con una buena pensión, ni así yo tuviese plata, esos momentos ni por plata ni por nada, eso es algo incanjeable”.

Pese a las múltiples ventajas que ofrece el trabajo remunerado, la otra faceta de la experiencia como trabajadoras la constituye la culpa, sentimiento recurrentemente expresado por las trabajadoras entrevistadas, quienes evalúan sus comportamientos respecto a un “deber ser” de la maternidad y la crianza. Con el ahondamiento y la difusión de los saberes sobre el niño, gracias a los filósofos, médicos pedagogos, o psicólogos, se difundió y multiplicó el número de los “es necesario que”, “no hay que”, “esto es bueno”, “aquello es malo” con respecto a los niños/as. Aportaciones de conocimientos que pronto se tornan

reglas de conducta para las madres. “El actuar bien y el actuar mal, justificados por los saberes, han dado origen a una moral de la educación de los niños y a la inevitable culpabilidad que produce” (Giampino, 2002:38).

El ideal materno construido desde diferentes discursos y asentado en la domesticidad, representa una fuente de tensión para las mujeres, particularmente evidente en quienes dejaron a sus hijas/os solas/os mientras partían a trabajar, pero presente en diversos grados en todos los relatos.

3.1.2.2 El Trabajo Doméstico: Ni Colaboración ni Distribución Equitativa de Labores.

La jornada diaria de trabajo de las entrevistadas inicia en promedio entre las 3:30 y 4:00 am, la cocina constituye la actividad que más tiempo demanda en las horas de la mañana, sin embargo ésta posibilita realizar otras actividades simultáneas como el arreglo personal y de las casas y los apartamentos. La presencia de electrodomésticos es reconocida como positiva para disminuir el tiempo de trabajo doméstico, en especial se valora la lavadora y la nevera como ayuda para conservar alimentos de un día para otro.

En las familias el trabajo doméstico es realizado en su mayoría por las entrevistadas. Todas las trabajadoras traen el almuerzo a la universidad, lo empiezan a preparar desde la noche anterior, para en la mañana terminarlo y empacar el suyo y el de sus hijos/as. En general las descripciones de las rutinas diarias de trabajo doméstico ejemplifican las ya señaladas características de este tipo de trabajo, la simultaneidad y velocidad de ejecución en las actividades, como se expresa en el siguiente relato en el que Rubiela describe:

“Yo me levanto a las cuatro de la mañana, dejo el arroz, la verdura, pongo el desayuno por la mañana, preparo la carne, comienzo a empacar los cuatro almuerzos, el jugo lo hago por la mañana, en todo caso me dan las 4:30 am y yo ando como un ringlete, lavo losa, limpio, mejor dicho, usted va a mi apartamento y pregunta quien está aquí que está todo arreglado”.

En los relatos de las entrevistadas aparecen los métodos de organización del trabajo doméstico familiar, ellas coordinan sus tiempos y actividades, así como las de sus hijos/as y narran por ejemplo “a las 5:00 am ya debo estar empacando almuerzos”. Sus rutinas parecen estrictamente cronometradas y el principal problema que experimentan para la conciliación familia trabajo son las llegadas tarde, cuando por algún evento se les trastocan sus ritmos de actividad. Por observaciones como las anteriores se ha afirmado que “las mujeres someten su actividad a procedimientos tayloristas de optimización de resultados para que todo se haga de acuerdo con su concepción de lo que un hogar debe ser” (Tobío, 2005:67).

El reparto de tareas domésticas con la pareja no es una estrategia común entre las mujeres que viven en unión. Sólo Ofelia destacó que desde el principio de la vida en común con su esposo lo fue acostumbrando a asumir responsabilidades domésticas, en un ejercicio permanente, no exento de dificultades: “*fue un poquito difícil, como todo hombre tienden a ser machistas, pero poquito a poco le fui como enseñando, para que él entendiera, así como colaboraba yo económicamente, pues así también él con el oficio y las cosas que había que hacer*”. Desde su punto de vista las problemas en la vida de la mayoría de mujeres se deben a que no delegan funciones entre sus esposos e hijos/as, “*como mujer no se puede uno echar toda la carga encima, si uno se casa busca es una compañía para uno, igual con los hijos*”

En estos casos sucede que las mujeres no educan solo a sus hijos sino también a sus maridos. Esta estrategia que se basa en la educación de la pareja, se ve limitada en parte por la inercia del viejo orden doméstico que determina que no sea muy claro hasta qué punto éstas desean compartir la toma de decisiones referidas a la organización del hogar, la coordinación y dirección de las funciones asignadas a sus maridos e hijos/as. Educar a sus maridos también implica entonces reeducarse a sí mismas, ya que la pauta cultural según la cual el trabajo doméstico les corresponde sólo a las mujeres continúa presente. Se ha encontrado incluso que algunas mujeres pueden ser rígidas en las concepciones acerca de cómo debe realizarse el trabajo doméstico, y tienden a imponer sus ideas al respecto y

juzgar a partir de ellas, señalando que los hombres no hacen las cosas en la casa como ellas las harían. (Tobío, 2005)

Otras mujeres en cambio no han asumido actitudes de este tipo; las actividades mínimas que realizan sus esposos en el trabajo doméstico o de cuidado de los hijos/as se relatan como colaboraciones cuando ellos pueden o les queda tiempo, ya que ellos *“también tienen trabajos pesados”*, otros no se involucran en ninguna actividad porque consideran que deben ser las mujeres de la casa las que las realicen, como en el caso de Lina que expresó: *“él no me colabora porque dice que para eso están las chinas que las ponga a ellas, que él llega muy cansado de estar todo el día manejando”*

Aún cuando la mayoría de las actividades recaen sobre las mujeres, la distribución de tareas entre los hijos e hijas es en cambio una estrategia más común, que la distribución con la pareja, tanto para las mujeres casadas como para las madres solteras. Enseñar a los hijos e hijas cobra diferentes sentidos entre las mujeres. Para algunas constituye una necesidad, enseñar una actividad que ellas en su momento también tuvieron que realizar en edades similares. Describiendo las actividades domésticas de sus hijas Erika explicó: *“ellas tienen mejor dicho como un relojito, tienen que aprender a defenderse, yo les enseñé a ellas, a mí también me tocó defenderme sola, ellas arreglan todo lo de ellas, en cuanto a la alimentación la abuelita se las da ahora que está pensionada”*.

Para otra trabajadora, enseñar a sus hijas a asumir responsabilidades domésticas es importante, sobre todo en el caso de las hijas mujeres. En un relato en el que se conjuga la preocupación porque éstas aprendan funciones propias de su sexo, con la importancia de poder delegar responsabilidades a sus futuros compañeros, Ofelia señaló que para ella enseñarles es importante:

“No tanto por el apoyo para uno sino porque ellas también vayan aprendiendo esa responsabilidad que uno como mujer tiene, yo les digo, si saben hacer las cosas, ustedes pueden exigirle a una

persona, pero si no saben, cómo van a exigir o enseñar a otra persona que de aquí a mañana les colabore a ustedes”

Las madres de varones también afirman que es importante enseñarles a realizar trabajo doméstico, tanto para alivianar su carga de trabajo personal, como para inculcar autonomía en el futuro: *“yo al niño le enseñé desde temprano a encargarse de su ropita, es importante que ellos aprendan, para que no dependan”*.

3.1.2.3 Los Permisos en la Universidad: “Gracias a Dios la Universidad Nunca Niega un Permiso”

Solicitar permisos no representa una dificultad para las trabajadoras/es de planta, en su mayoría son de algunas horas y no deben ser tramitados necesariamente ante la supervisora, basta con informar en el sitio de trabajo que se van a retirar. La ubicación dentro del campus del colegio y la guardería facilita el desplazamiento a las reuniones o a retirar a los menores en caso de emergencias como enfermedades o desalojos. Igualmente, para el caso de las citas médicas, la afiliación mayoritaria a Unisalud, facilita el desplazamiento al médico en horas de trabajo. Esta ventaja fue expresada en todos los relatos, por ejemplo Miriam considera que no ha *“tenido problemas porque bendito sea Dios mis hijos no han sido enfermos, pero aún las personas que los hijos se enferman o alguna cosa, la universidad nunca niega un permiso para salud, yo en ese sentido no he tenido inconvenientes”*.

3.1.2.4 Tiempo Personal y Para Compartir en Pareja.

Según las narraciones de las entrevistadas el tiempo para compartir con la pareja y el tiempo para sí mismas constituyen los tiempos de ajuste entre la vida personal, familiar y laboral, ya que son los tiempos que se reducen en mayor medida, ante las necesidades de hijos e hijas y las demandas laborales. Este hecho constituye un indicador de la

superposición que realizan las mujeres de su función materna por encima de sus necesidades como mujeres. Pero habría que señalar que puede haber un sesgo en las respuestas, producto de la construcción misma del deber ser femenino y materno que implica que las mujeres nieguen en cierta forma los espacios que dedican a sí mismas por considerar que está mal visto socialmente que generen estos tiempos, o porque consideran que estas actividades pueden ser leídas como fruto de actitudes egoístas.

En el caso de las mujeres que conviven con sus esposos o compañeros, el tiempo para compartir en pareja no parece tan importante como el tiempo para los hijos e hijas. En general el tiempo dedicado a actividades familiares se equipara con el tiempo para la pareja, ya que las respuestas a este ítem incluyen salir a pasear con los niños/as y a realizar visitas familiares. Rubiela se quejó por la falta de dedicación de su compañero, y señaló que ésta se debe a su excesiva dedicación al trabajo expresando: *“no, el no es de meloserías, pero eso sí miya nómbrele su trabajo y ahí sí, yo le digo, como saca tiempo para el trabajo pues también vamos a alguna parte”*.

El tiempo para ellas mismas es considerado por la mayoría de entrevistadas como escaso, éste es identificado por las trabajadoras como el espacio para compartir actividades fuera del trabajo con sus compañeras, y se ve limitado por la presencia de hijos/as menores que exigen mayor presencia en los hogares como en el caso de Miriam que relata *“yo casi no tengo tiempo para mí, antes de tener mi bebé el día viernes salíamos, íbamos por allá a un asadero con algunas compañeras, comíamos nos tomábamos unas cervezas pero como ya nació la niña no queda tiempo”*.

La Universidad proporciona espacios para empleados/as que facilitan que las trabajadoras adelanten actividades para ellas mismas, que contribuyen a su bienestar personal y se pueden realizar durante la jornada de trabajo, como asistir a oficios religiosos, por eso las respuestas ante el interrogante por los tiempos para ellas mismas incluían: *“el tiempo que voy allá (a la capilla) a dedicarle a Dios”* y *“la hora que saco aquí para ir a los ejercicios”*

3.1.2.5 Las Expectativas de las Trabajadoras: Obtener la Pensión y Ayudar a Cuidar a sus Nietos/as.

La expectativa de todas las entrevistadas es continuar trabajando en la Universidad, de ser posible hasta el momento de la pensión. Entre las más jóvenes existe la expectativa del concurso interno, dependiendo de los resultados de éste deberán permanecer un tiempo más como aseadoras, o ser ascendidas a otros cargos. Sin embargo, son conscientes que la inminente desaparición del cargo de planta acarreará en un mediano o largo plazo su reubicación en otras labores.

Las mujeres próximas a pensionarse esperan continuar trabajando desde sus hogares, no solo en labores domésticas, ya que asocian la pensión con una vida rutinaria a la que no se adaptarían. Una entrevistada de 55 años señaló *“qué pereza descansar, descansar es quedarse en su casa, desayunar, almorzar y comer, ver televisión, eso si me enfermaría, eso si me volvería loca, estoy haciendo un curso de belleza, en algo así me ocuparía, así sea en una venta de helados”*

Otras esperan poder dedicar más tiempo a sus familias, y colaborar con el cuidado de sus nietos, para que éstos no tengan que pasar por lo mismo que pasaron sus hijos:

“Yo digo que si logro salir pensionada y le puedo servir en algo a mis hijos lo haré con mucho gusto, porque no quiero que mis nietos lleven el sufrimiento que a ellos les tocó sufrir, eso es terrible, las vacaciones encerrados, bien cuando habían cursos, pero cuando no, eso no era lo normal”

3.2 Las Trabajadoras de la Empresa Casalimpia.

Las mujeres entrevistadas vinculadas con la empresa Casalimpia tienen en su mayoría unas trayectorias laborales caracterizadas por la inestabilidad y la precariedad; habían trabajado por días en casas de familia, sin protección social ni estabilidad alguna. Otras habían trabajado esporádicamente en empresas de confecciones, como aseadoras en otras empresas y cuidando niños/as.

3.2.1 En Empleo en Casalimpia: Un Trabajo Decente.

El ingreso a trabajar como aseadoras constituyó una alternativa de trabajo viable para la mayoría, pues es una actividad en la que hay alta contratación de mano de obra femenina, no se pide experiencia previa, ni un nivel educativo elevado. Estas mujeres narran su experiencia como aseadoras describiendo que este trabajo ha sido la única posibilidad de empleo que han encontrado para garantizar el sostenimiento de sus hijos/as. Rosario señaló: *“me gustaría otro trabajo más suave, pero por mi nivel de educación no veo en que otra cosa podría trabajar”*. Otras agradecen que las hayan contratado en momentos en que consideraban que ya eran muy mayores para ser empleadas, así, describiendo su ingreso a la empresa, Diana narró

“La vecina me dijo lleve los papeles a Casalimpia, yo dije no a mí no me reciben allá porque yo soy muy vieja, ya en ese entonces tenía 35 años (...) No, si había señoras que habían recibido en ese tiempo que tenían 54 años y yo asustada porque tenía 35 y era ya muy vieja. Ella me dijo aquí hay señoras de 54 o 58 años todo es que trabajen y sepan trabajar”.

Las valoraciones sobre su trabajo remiten a lo pesado y agobiante que resulta para las mujeres desarrollar durante toda la jornada actividades similares a las que realizan en los hogares con el trabajo doméstico *“que pesado es pesado, agobiante porque a ver, uno está todo el día aquí que barriendo, que trapeando que lavando baños que lavando losa y llega*

uno a la casa a seguir en las mismas, es agobiante, es cansón, estar uno aquí todo el día en esa labor y llegar a la casa prácticamente a hacer lo mismo”

Igualmente, destacan la invisibilidad de las labores y la continuidad del esfuerzo que requieren, como características similares al trabajo doméstico, claro que realizar este oficio remuneradamente genera una motivación adicional frente al trabajo en casa, Lucía mencionó: *“uno llega a la casa y que hay que arreglar el apartamento y a los cinco minutos ya está todo (desordenado) y uno dice, es peor ese caso, porque, nosotros lo pensamos así, usted va y hace aseo en su sitio de trabajo, porque usted es aseudora, pero por lo menos allá le pagan, pero en su casa no le pagan, entonces”*.

Quienes han trabajado como empleadas domésticas por días son quienes expresan con mayor énfasis las diferencias que representa trabajar vinculadas a una empresa, sobre todo respecto a los horarios. Ese es el caso de Celina que considera que su trabajo actual tiene ventajas porque:

“Es un trabajo de 8 horas, usted tiene intervalos para descansar, en cambio en una casa el trabajo era aseo general desde que usted entra hasta que usted sale, no se va hasta que no termine, más de ocho horas, tiene que cocinar y atender gente, en cambio aquí no hay que atender gente, y si hubiera que atender gente es un tinto, no es nada complicado”.

Los límites en el servicio constituyen ventajas respecto al servicio doméstico, que implica mayor proximidad y actitud de servicio con quienes las contratan. Celina destacó la dificultad que representa adaptarse a los gustos de las personas en el caso del trabajo en casas de familia, ya que por ejemplo al cocinar se requiere *“dar con el gusto de la gente, que si usted hizo esto así y hay alguien al que no le gusta, de pronto tiene su complique”*.

Pese a que la cercanía con funcionarios/as y profesoras/es les permite conocer sus gustos y tenerlos en cuenta, por ejemplo, a la hora de preparar el café, son conscientes de que el servicio que presta la empresa que las contrata tiene restricciones, como atender favores

personales, por eso Milena afirmó *“lo que no podemos les decimos, que pena con su mercé pero tenemos prohibido”*.

Las referencias a su trabajo también incluyen alusiones a que están orgullosas de desempeñar un “trabajo decente”, que pese a lo agotador que resulta para la mayoría, representa una fuente de orgullo, en palabras de una de ellas: *“es un trabajo que diciéndolo abiertamente, lo que es que trapeado, que todas esas cosas, que sea limpiar lo más feo o lo que sea, de todas maneras es un trabajo que no lo deshonra a uno, es un trabajo que yo me siento muy orgullosa desempeñar”*. La finalidad principal para todas las entrevistadas es el sostenimiento de su familia, poder proveer el sustento de sus hijos e hijas por medio de su trabajo contribuye a la dignificación de su oficio *“yo lo hago con mucho gusto, yo trabajo es por mis hijos y para mis hijos, entonces pues en ningún momento me avergüenza, me gusta, desde que uno haga las cosas con amor”*.

La mayoría de entrevistadas señaló estar satisfechas de trabajar con Casalimpia, la valoran como una buena empresa porque cumple con los requerimientos de ley en cuanto a salud y pensión, además es cumplida con los pagos. Por eso Diana asevera *“yo estoy muy agradecida con Dios y con la empresa de todas formas, porque yo anhelé un trabajo fijo en una empresa, siempre lo anhelé”*. El contraste con su situación laboral anterior determina en gran medida la valoración que tienen de la empresa actual; acceder a un empleo estable representa la posibilidad de acceder a créditos de vivienda y prestaciones sociales, como en el caso de Celina que señala que buscó trabajo en Casalimpia: *“más que todo por eso, por hacerme a mi casita, así independiente usted no puede hacerse a un crédito, además la gente no le presta a alguien así que trabaje por días”*.

Otras se refieren a las ventajas que este trabajo ha acarreado en términos de su vida familiar, como Nancy que expresó *“me ubicaron en un sitio fijo, con buenos horarios, donde puedo llegar a ver a mis hijos, hay muchos contratos donde usted trabaja de 2-10 y trabaja los festivos, entonces no le queda tiempo de dedicarle a su familia, mientras que acá no”*.

Las capacitaciones son mencionadas por algunas como un aspecto positivo de la vinculación con la empresa, ya que además de contribuir a fomentar destrezas necesarias en caso de tener que cambiar de contrato, pueden aplicar lo que les enseñan en la casa y enseñarle a otros miembros de la familia.

Conocer las experiencias de vida de otras mujeres es valorado por algunas entrevistadas como positivo, si bien la generalidad es afirmar que se evitan “las compincherías” y los rumores, se reconoce el ejemplo de mujeres que trabajan para sustentar a sus familias, y se agradece el aliciente que representan estos casos, a la hora de motivar decisiones como la separación del cónyuge. Así por ejemplo Celina expresó:

“Lo que yo admiro de ellas es ver cómo son de entradoras y de luchadoras, es ver que uno solo puede a veces más que con ellos, yo me he dado cuenta de eso aquí, por las mujeres solas, uno ve por ejemplo el caso mío, todo el tiempo tuve esposo y no tuve casa (...) entonces digo yo que a ratos uno solo hace más que con ellos”.

Del contrato con la Universidad las trabajadoras de Casalimpia valoran el contacto con las personas, y el respeto que algunos/as de ellas/os manifiestan por el trabajo de aseo, identificado por ellas en actitudes como no pasar por donde se acaba de trapear, o saludarlas, como Rosario que destacó *“lo que me gusta de mi trabajo es de pronto el trato con los funcionarios (...) ellos respetan mi trabajo y lo valoran, son considerados con mi trabajo, que no es nada fácil esta labor no es nada fácil (...) uno siempre da con gente, con profesoras, con estudiantes muy queridos que lo saludan”.*

Los aspectos negativos señalados se relacionan con las que denominan “tareas más duras”, como limpiar los baños, en especial los que son abiertos al público en general, y barrer exteriores. La presión sobre el desarrollo del trabajo también es constante, y genera situaciones estresantes, algunas entrevistadas consideran que no trabajan tranquilas ante la posibilidad de que la supervisora pase a revisar su trabajo, por ejemplo, Sofia afirmó:

“No me gusta que llegué mi supervisora o mi jefe y me encuentre sin trabajar o sin estar haciendo algo, yo estoy siempre haciendo algo de lo que esté dentro de mi horario de trabajo (...) no deja uno de pensar que en algún momento le llegue, ella no advierte, llega en el momento menos esperado, entonces uno no tiene que estar tan tranquilo de pensar esto por acá no pasa, cuando uno crea que no va a pasar pasa”.

3.2.1.1 Los Procesos de Capacitación como Fuente de Tensión en el Trabajo.

El proceso de certificación de la empresa, tanto en calidad de los procesos, como en correcto manejo de residuos, ha impulsado que se adelanten capacitaciones regulares a las y los trabajadores, en las que se incluye la enseñanza de protocolos de limpieza para los diferentes espacios en que se prestan los servicios, normas básicas de salud ocupacional y derechos laborales, así como conocimiento sobre generalidades de la empresa, como su misión y visión. Las trabajadoras reconocen la importancia del proceso de certificación y que parte del objetivo de ese logro recae sobre ellas, por eso Esperanza mencionó que *“si llega la auditoría y no sabemos la embarramos, le cuesta muchísima plata a la empresa”.*

Por lo anterior las entrevistadas consideran que deben estar listas a las evaluaciones, ya que, como lo expresa Claudia: *“en cualquier momento las personas que vienen a licitar nos pueden preguntar a cualquiera que nos encuentran al paso, nos pueden preguntar que cual es la misión que tiene la empresa, o que cual es la visión, o que si sabemos los objetivos, lo de salud y seguridad ocupacional, que si la empresa les da sus elementos de protección y cuales son”*

Adicional a las capacitaciones que se toman directamente en la empresa, en las reuniones de los viernes se organiza el trabajo de la semana y se enfatizan aspectos como los objetivos de la empresa y las normas de seguridad y atención al cliente. Las supervisoras se encargan de evaluar los conocimientos de las personas, este proceso también es identificado como una fuente de tensión por algunas trabajadoras, que afirman sentirse como en el

colegio e incluso ruegan porque a la supervisora se le olvide la prueba pendiente. Celina describió su desempeño en las evaluaciones como muy regular, narró: *“yo me las sé, me sé las cosas, pero entonces cuando ella pregunta queda uno anulado, yo le digo si yo sé, espere a que me calme porque si me lo sé, pero es que se me olvida, ella entiende eso, porque también sabe que uno mucho tiempo no dispone”*

La totalidad de las entrevistadas prefiere estudiar en el trabajo, no en la casa, por falta de tiempo y motivación para realizarlo, pero también porque interfiere con la dedicación a la familia, como Rosario que expresó: *“a mi esposo no le gusta, ni a mis hijos tampoco ellos siempre me han dicho, y yo también lo digo así, que lo que es del trabajo es del trabajo y lo que es de la casa es de la casa”* por eso utilizan los tiempos libres una vez han almorzado, o los espacios en los que no tienen mucho trabajo acumulado para repasar.

La motivación para asistir a las capacitaciones es diferente según la edad de las trabajadoras, entre las mayores del grupo es recurrente escuchar frases como *“pero si no nos entra eso cuando jóvenes que uno era sólo estudiando, mucho menos ahora”*, la entrevistada de menor edad, Esperanza (28 años) expresó que las más jóvenes son las que más asisten a cursos porque a las compañeras de más edad *“no les gusta, dicen qué pereza ir, yo ya estoy muy vieja, no quiero ir a eso, que manden las jóvenes que para eso están jovencitas, ellas son pa eso nosotras ya pasamos por eso y no nos entra nada”*.

3.2.1.2 “Los Hombres Son Muy Conchudos”: Percepciones Sobre los Compañeros de Trabajo.

En cuanto a la percepción sobre los compañeros algunas manifestaron que no tienen contacto con ellos en los edificios en los que están asignadas; Esperanza, quien ha compartido actividades con ellos considera que es injusto que la mayoría de hombres se dedique a la limpieza de vidrios, considera que deberían hacer lo mismo que ellas:

“Que hagan de todo, yo le digo a mi compañero que está bien que haga algo, los hombres de por sí son muy perezosos, dicen que les toca muy duro, pero yo veo que los hombres de Casalimpia no les toca duro. (...) porque limpiar un vidrio... y duran eternidades limpiando unos vidrios”.

Otras no sienten que los hombres desempeñen labores de apoyo a las suyas, Nancy explicó su percepción en los siguientes términos:

“Los hombres son muy concludos, muy descargadores, yo pocón he trabajado con ellos, pero me he dado cuenta, ellos si yo estoy lavando esta cocina ellos se paran a mirarme ahí, en vez de colaborarme, venga le ayudo a trapear, se quedan mirándome, cuando ya está seco es que meten el trapero, o sea, son concludos, se descargan, los hombres serán verriondos para otras cosas pero no, poco hay mucha juventud que entró aquí es por necesidad pero no son de arranque como uno”.

Otras en cambio encuentran que la presencia de hombres en el mismo trabajo responde a la necesidad de adelantar labores que se le dificultan a las mujeres:

“Uno como mujer tiene un poquito más de restricción por las partes altas, uno por la condición de mujer, uno de pronto no lo puede realizar tan fácil, tan ligeramente como ellos se desenvuelven, hay cosas que uno por la condición de mujer no debe realizarlas, como cargar cosas muy pesadas, todo eso le explican a uno que debe saberlo manejar”

Lo que las entrevistadas califican como “la condición de mujer”, son básicamente restricciones de salud ocupacional relacionadas con la función reproductiva, y con la menor estatura promedio de las mujeres, que dificulta la limpieza de zonas altas. Pese a que la supervisora entrevistada afirma que el trabajo es igual para hombres y mujeres ellas perciben que:

“El trabajo de ellos es distinto, las fachadas, los vidrios, el recorrido vial, los trasteos, de pronto que le colaboren a uno subiendo las máquinas, sacar la basura, de pronto que ella (la supervisora) no los deje como apoyo, pero en sí el trabajo de ellos no tiene tanto que ver con el de nosotras”.

3.2.2 El Trabajo no Remunerado y las Estrategias de Conciliación Familia-Trabajo y Vida Personal.

Como en el caso de las trabajadoras de planta las experiencias de trabajo doméstico aparecen intercaladas con las características del trabajo remunerado y con las prácticas constantes de conciliación entre ambos espacios. Para las mujeres solteras con hijos e hijas, encontrarse empleadas constituye un imperativo para la subsistencia familiar, y su experiencia de trabajo se valora sobre todo por su importancia económica. En el caso de las mujeres que viven en unión las experiencias de trabajo incluyen además la oportunidad de ganar independencia, Celina señaló: *“muchas cosas me soporté en base a que no tenía trabajo, entonces dije no, me voy a trabajar, porque necesito mi plata, necesito mi independencia”*.

La experiencia de trabajar fuera de sus casas también representa para estas mujeres la oportunidad de socializar con sus compañeras, y gozar de un espacio de libertad aparte del ámbito doméstico que en ocasiones es violento. En este sentido Claudia afirmó

“Yo mi trabajo lo quiero mucho porque no tengo la misma libertad de hablar en la casa, de reírme, por ejemplo aquí cuento un chiste y me puedo reír en cambio en la casa me río y él me dice por qué está muy contenta, es que tiene mozo o qué?, entonces yo mi trabajo lo quiero mucho y a mis compañeras, el día que me vaya a pensionar o algo, las voy a echar mucho de menos, como la libertad”

Las jornadas de trabajo de estas mujeres también empiezan en promedio a las 4 am, y son descritas, como en el caso de las trabajadoras de planta, mediante una gama de actividades que se superponen y complementan. Nancy narra: *“yo me levanto faltando un cuarto para las cuatro, se lava uno las manos, la boca y me meto a la cocina y empiezo a organizar almuerzo y desayuno para mi hijo, mientras tanto voy tendiendo la cama y despertando a mi hijo para que se vaya alistando, cuando tengo que sacar basura lo hago, y ya pasa el*

tiempo, empacar el almuerzo y las onces". Las jornadas de la tarde, luego de regresar del trabajo son un poco más descansadas en la medida en que no se tiene la presión de la jornada laboral y el tiempo dedicado al trabajo doméstico suele sobreponerse al tiempo de descanso. En las descripciones de estas mujeres se evidencia claramente el peso de la jornada redonda: *"estoy en mi casa a las 4:30, llego a lo mismo, que a hacer oficio, nadie le hace el oficio a uno, toca llegar que a planchar que a lavar que a lo que haga falta, que alistar comida es que el tiempo no le da a uno para más tampoco"*

Contratar ayudas para la realización del trabajo doméstico no es una estrategia utilizada por este grupo de mujeres, dadas sus limitaciones económicas, de manera similar a algunas empleadas de planta, contratan ayudas básicamente para el cuidado de los hijos/as, cuando no queda otro recurso. Los electrodomésticos como la lavadora son reconocidos como ayudas importantes para agilizar la realización del trabajo doméstico; su adquisición respondió en la mayoría de los casos a una estrategia de ahorro individual de las mujeres.

Resultó interesante encontrar un caso que se puede calificar como estrategia de resocialización, ya que Consuelo, una mujer de 48 años ejemplificó la forma como, desde un marcado rol doméstico que asumía como responsabilidad propia mantener en perfecto orden el hogar, fue dando paso a cambios de mentalidad que alivianaron la carga subjetiva que supone la eficiente realización del trabajo doméstico. Esta mujer narró *"(antes) veía como que hacía y hacía y como que no paraba, entonces me di como esa idea de que no, yo dije no tengo porque lavar mañana, la ropa está sucia y ya, porque antes yo me estresaba mucho por eso, hay Dios mío me ponía hasta a llorar"*.

3.2.2.1 Las Estrategias para Garantizar el Cuidado de los Hijos e Hijas: Malabarismos, Prisas y Dinero.

Las trabajadoras de Casalimpia tienen prohibido llevar a sus hijos/as a los sitios de trabajo, ellas están informadas de los impedimentos en este sentido, planteados desde las normas de seguridad ocupacional. Para quienes viven sólo con sus hijos/as menores de siete años, es

común que se tenga que recurrir a abuelas y vecinas para que se encarguen de los/as menores. Entre las mujeres que viven en unión, son los padres quienes se encargan de llevar a los/as menores al colegio, porque usualmente entran a trabajar más tarde que las entrevistadas.

Transferir el cuidado de las y los menores a familiares es posible sobre todo cuando se convive con la familia extensa o cuando la proximidad física de abuelas, tías y demás parientes mujeres permite la colaboración de éstas en las diferentes tareas de cuidado. Sin embargo, no todas las personas cuentan con este tipo de apoyos, como en el caso de Nancy que vive solo con su hijo de 7 años, en un barrio alejado de su hermana, única familiar en Bogotá. En ese sentido es importante recordar conclusiones como las de Mercedes De la Rocha (2005), quien señaló que si bien las redes sociales constituyen colchones amortiguadores de las presiones domésticas y productivas, las políticas públicas que sean diseñadas para la conciliación familia- trabajo no pueden descansar sobre la premisa de que ya existen arreglos privados y sociales que participan en las tareas conciliatorias, ya que hay contextos en los que dicha premisa es no sólo es ingenua sino falsa.

Esta autora destacó que se perfila una “*crisis de conciliación*” entre las presiones cruzadas que emanan de lo productivo y lo reproductivo que puede dar lugar a una crisis más amplia en el ámbito de la economía política de los cuidados y los apoyos mutuos” (2005:120), porque en un momento en el que las redes sociales son más necesarias, como mecanismo de conciliación, muchas mujeres y hombres enfrentan el deterioro de sus redes, la erosión del intercambio social, de las capacidades individuales y domésticas de entablar y mantener relaciones sociales y de aprovechar los recursos que fluyen por éstas.

Si bien ingresar a trabajar desde las 6:00 am genera la posibilidad de salir temprano y dedicar tiempo a otras actividades, para las mujeres con hijos/as pequeños/as supone inconvenientes, ya que salir de la casa desde las 5:00 am implica tener que contar con otra persona para desplazar a los/as menores a los centros de cuidado. Diana narró “ *hay que entrarlos tarde, siete de la mañana u ocho, y yo a esa hora no tenía quien me la llevara, y*

la salida a las 4 de la tarde, no alcanzo, es que aún hoy en día yo llego a las 4:30 saliendo a las 3:10, y no alcanzo”

La incompatibilidad entre los horarios de las instituciones infantiles y los de trabajo de las personas tiene consecuencias particularmente negativas para las mujeres que no cuentan con redes familiares que apoyen el cuidado de los/as menores. Por ejemplo, Diana narró que se vió abocada a dejar a su hija de veinte meses bajo el cuidado de personas a quienes apenas conocía, *“volví yo de casa en casa a ver quién me la tenía, sin conocer a nadie, arriesgándome a dejar mi chinita ahí sola, entonces yo pedía el número telefónico de ellas, a veces me decían no es que no me lo han puesto, entonces no hacía sino pedirle a Dios que me la proteja”*

Situaciones de este tipo, además de representar riesgos para la integridad de las/os menores generan tensiones a las madres, caracterizables bajo la expresión acuñada por Cristina Carrasco (2003) como la doble ausencia⁶⁴, por la cual las mujeres se mantienen en el mercado de trabajo pero no están actuando en él de manera plena, sino bajo el anclaje y la atención permanente que conlleva la preocupación por el cuidado de sus hijos/as y por el trabajo doméstico.

Sumado a las incompatibilidades horarias se pudieron identificar algunas expresiones que indican que persiste el ya señalado familismo por el que se “transfiere a las familias múltiples funciones, tanto económicas como emocionales que podrían estar a cargo del Estado y la sociedad en general” (Puyana, 2007, 4). Esta representación referida a la familia como el único lugar realmente adecuado para el cuidado de sus miembros, contribuye a sobrecargar de trabajo a las mujeres y se evidencia en relatos como el siguiente: “como mi suegra me los cuidaba estaban mejor con ella, incluso mi hijo hoy en día va donde la abuela

⁶⁴ Carrasco utilizó esta expresión como un intento por caracterizar mejor la denominada doble presencia de las mujeres, en el mercado laboral y en los hogares, señalando que en verdad se trata de una presencia condicionada y tensa, que en realidad es una doble ausencia.

a almorzar porque él dice que lo que compra en el restaurante no le alimenta como el almuerzo que le da la abuela, a pesar de 76 años que tiene, ella revuela⁶⁵”

Esta idea sobre la familia se ve reforzada por los problemas de calidad en la atención a los/as menores en guarderías y colegios, hechos que hacen que el trabajo de cuidado y educación se continúen replegando sobre las familias y/o generen predilección por la oferta privada, con el subsecuente aumento de los gastos por este efecto. Lucía expresó su preferencia por el colegio privado:

“Porque es que a él le salió cupo en Suba para colegio público y lo mandaron por allá para el kilómetro 3 vía Cota, lejos, y un colegio donde estaban revueltos bachillerato con niños de primaria, entonces le pegaban, llegaba llorando, que no le dejaban las onces, que revueltos, entonces lo saqué y lo metí en el colegio donde está”

Poder elegir centros educativos cercanos, con mayor número de profesores/as que garanticen atención más personalizada a los/as menores, con mejores instalaciones, y menos suspensiones de clases, constituyen los factores que señalan con más frecuencia algunas entrevistadas para sustentar su preferencia por instituciones privadas, básicamente las que cuentan con el ingreso de sus compañeros y pueden solventar el sobre costo que se genera, en comparación con las instituciones públicas.

La estrategia de delegar el cuidado de las y los menores a hermanos/as mayores es común, práctica que es efectiva a corto plazo, pero en ocasiones genera reclamos por parte de los

⁶⁵ En este testimonio es evidente también una característica presente en otros relatos en los que la alimentación es analizada como una de las funciones más difícilmente delegables al mercado, tanto por los costos como por la carga subjetiva que se imprime al cocinar y alimentar a la familia. Como lo señaló Tobío (2005) entre otras, la función nutricia se asume por las mujeres como una responsabilidad propia que en escasa medida delegan bajo percepciones que se agregan a la de por sí complicada vida que llevan las mujeres que trabajan. En estos casos emerge la preferencia por los modos artesanales de hacer, tradicionales y caseros, por lo cual lo estandarizado y/o industrial que se consigue en el mercado se asocia con pérdida de calidad de vida.

hijos o hijas mayores, como apareció en algunos relatos como el de Rosario que señala respecto a su hija:

“Yo la hice ser responsable a la edad de 8 años porque ella tenía que quedarse solita y cuidar del hermano (...) tenía que calentarle el almuerzo, bañarlo ayudarlo a vestir, vestirse ella e irse a estudiar (...) ella dice que no tuvo su niñez como cualquier otra niña porque yo la hice madurar al tener una responsabilidad tan grande, que era de cuidar al hermano, de ayudarme a hacer el oficio en la casa y responderme por el estudio”

Igualmente importante es destacar que la transferencia de cuidado entre mujeres constituye la estrategia principal utilizada por muchas mujeres, sin embargo, ésta debe ser analizada desde una perspectiva de derechos, ya que esta solución limita en gran medida las capacidades de las mujeres que deben asumir los costos del ingreso de otras al mercado de trabajo. Esta investigación recopiló testimonios en los que se evidenció que mujeres de edades avanzadas dedican tiempo y energía en cuidar a sus nietos/as, pese a estar en momentos de su vida en los que deberían ser ellas las que reciben cuidado. También se encontraron reclamos por parte de jóvenes que consideraron que debieron asumir desde temprana edad responsabilidades domésticas que limitaron las posibilidades de disfrute de su niñez.

Las mujeres jóvenes tienen derecho a elegir continuar con sus carreras educativas y disfrutar de tiempo de descanso y/o recreación en lugar de seguir *conciliando* las presiones domésticas para que sus madres puedan ganar un salario. Además, las mujeres adultas, sobre cargadas de trabajo, pueden verse en la necesidad de dejar de participar en redes sociales de ayuda porque, simplemente, carecen de los recursos, sean éstos materiales, de tiempo o de energía, para formar parte de una relación de apoyos mutuos. Las abuelas, mujeres desdentadas y erosionadas por la vida, nos enseñan que independientemente de la edad, las mujeres están dispuestas a recibir cargas domésticas, propias o ajenas. La pregunta que subsiste es, ¿hasta cuándo? (De la Rocha, 2005:124-125)

En el caso particular de las mujeres separadas, que no han perdido total contacto con sus ex compañeros, se encontró que se despliegan estrategias adicionales encaminadas a involucrar a los padres en el cuidado de los hijos e hijas. Celina describió que

“A él lo comprometo más para que no se desconecte totalmente de los niños, que vea como se portan ellos en el colegio, que lo conozcan, como le digo yo, que no piensen que yo soy madre soltera, o que los hijos me los hice sola, sino que tienen un papá también, muy independiente de que estemos o no estemos”.

La preservación de las relaciones entre padre e hijos constituyó una de las estrategias adicionales que deben desplegar las mujeres separadas a la hora de conciliar familia y trabajo. En este estudio se identificó que algunas mujeres informan a sus ex compañeros sobre la cotidianidad de sus hijos/as y buscan involucrarlos en actividades como reuniones escolares y citas médicas, como forma de preservar las relaciones paterno-filiales luego de las separaciones. Esta función de intermediación puede ser interpretada como una delegación de responsabilidades, pero también ha sido analizada como un vestigio del contrato de género tradicional en el que son las mujeres las que “continuarán especializadas en sus roles de madres expertas y principales conocedoras de todo aquello que afecta la progenie” (Barrón, 2004:254)

Pese a que la mayoría de las trabajadoras afirman que los horarios de trabajo actuales les han permitido permanecer más tiempo con sus hijos e hijas, este tiempo es considerado como insuficiente en la mayoría de los casos, porque se evalúa en comparación con la dedicación a tiempo completo que tienen otras madres, o porque los tiempos que se comparten con hijos e hijas se dedican sobre todo a tareas básicas de supervivencia como aseo, alimentación y realización de tareas, sin quedar mayor espacio para el esparcimiento.

En el primer aspecto se encontró que Celina se ve enfrentada a las demandas de tiempo de su hija, que comparaba su situación con la de otras niñas que tenían a su mamá tiempo completo con ellas *“a veces me dice que tal amiga la mamá va por ella pero yo le explico,*

cuando yo podía la llevaba y la traía pero ya no se puede, su mercé tiene que entender, yo trabajando voy a poder ofrecerle más cosas, yo sé que las cosas no compensan el tiempo que nosotros pasamos pero hay que hacer un esfuerzo”

Si bien el ideal para el ejercicio materno, construido a partir de diversos discursos que circunscriben a la mujer al ámbito doméstico, sería que la mujer no trabajase fuera del hogar, y evitara así descuidar a sus hijas/os, la ideología de la disponibilidad materna también se aplica a las mujeres empleadas bajo figuras que evocan la imagen de una madre sonriente, atenta, que juega con sus hijos/as al volver del trabajo, que sigue de cerca su desarrollo, se ocupa de sus distracciones y les prepara alimentos adecuados y apetitosos (Giampino, 2002).

Por lo anterior, las rutinas de trabajo diarias, caracterizadas por la superposición de actividades y el poco tiempo para adelantarlas, generan una insatisfacción permanente con el tiempo que se dedica a hijos/as, como Esperanza quien comentó *“yo realmente pues no disfruto así como el tiempo con ellos, uno llega a hacer tantas cosas que no, a veces hasta uno los grita (...) no es el tiempo suficiente como para compartir, para jugar, para llevarlo a un parque, porque ya igual toca acostarlo temprano”*

Este modelo de maternidad intensiva en inversión de tiempo, dinero y esfuerzo, implica negar el cansancio, las necesidades personales y las tensiones, como se evidenció en las narrativas expuestas, donde las mujeres se culpan por manifestar determinados sentimientos antes sus hijos/as, como el mal genio, ocasionado por el cansancio y el estrés propio de las diversas actividades que deben compaginar cotidianamente.

Además, existe culpa por no poder dedicar un mayor número de horas a realizar actividades de formación y recreación con las y los menores, bajo un supuesto implícito de ausencia de “tiempo de calidad⁶⁶” para compartir con ellos y ellas, ya que el tiempo dedicado a la

⁶⁶ Frente a ideologías que propugnan la indispensable dedicación total –en términos tanto de tiempo como de entrega- especialmente en los primeros años de los/as niños/as, se desarrolla el concepto de “calidad de

atención de necesidades básicas es considerado menos importante para el desarrollo de las y los menores.

Los sentimientos contradictorios referidos al caso de los hijos e hijas, determinan la necesidad de justificar la permanencia en el mercado de trabajo como un aspecto positivo para el bienestar de la familia y genera la necesidad de desarrollar otro tipo de estrategias, más subjetivas que las ya caracterizadas, para compensar a hijos e hijas, por el supuesto abandono, como sucede con Celina que expresó: “trato también que el tiempo que pasamos no peliemos, los consiento mucho me acuesto con cada uno a un lado, jugamos porque a mí me gusta mucho jugar con ellos”, y de Milena que afirmó:

“Pienso que mi niña está más solita, que yo casi no le puedo dedicar tiempo a ella, a veces por eso me da pesar con ella (...) el año pasado yo fui injusta con ella porque no hacía las tareas y yo la regañaba, pero entonces este año si voy a cambiar porque ella los añitos que tiene y solita, entonces no la tengo que regañar tanto, tengo que tener más paciencia”

Las estrategias de compensación utilizadas por las madres buscan en cierta forma subsanar la ausencia física durante la jornada laboral, tratando de ser madres que no se enojan, ni imponen obligaciones o frustraciones a sus hijos/as. Actualmente las madres se encuentran angustiadas y culpabilizadas por la ideología de la disponibilidad y del placer inmediato de los hijos/as para compensar su ausencia, por eso Giampino (2002) señaló que el tiempo de calidad oculta dos trampas: la idea de que hemos de arreglárnosla para estar disponibles y la idea de que una buena madre es aquella que da gusto a sus hijos.

tiempo” que se dedica exclusivamente a esa labor. Esta expresión hace referencia a la total y especial atención que se pone en el tiempo que las madres pasan con sus hijos/as. Sin embargo, el concepto de “calidad de tiempo” es complejo ya que, por un lado, esta estrategia permite a las mujeres descargarse de las contradicciones y sentimientos de culpa que les crea el hecho de “abandonar” a sus hijas/os –especialmente cuando estos son muy pequeños-, pero, por otro lado, esta estrategia, en la práctica funciona exclusivamente en el caso de que el supuesto “abandono” sea por motivos laborales (Díez, 2000).

Se podría esperar que estas ambivalencias respecto al trabajo remunerado disminuyeran al crecer los hijos, sin embargo sorprende que en el relato de Rosario, cuyos hijos superan los 20 años, trabajan y a la vez asisten a la universidad, y quien todavía añora:

“Estar más en casa y poder ayudar en algo con lo de mis hijos, en qué sentido (...) poderles tener organizado todo, tenerles todo al día, que no tengan que llegar cansados o cansada a alistar la ropa, poderles tener yo su ropita lista, yo les tengo su comida caliente, pero no como debiera ser, me toca dejarlos comiendo solos e irme a acostar”.

3.2.2.2 El Trabajo Doméstico: “Lo Hago yo Sola Porque qué, Eso Nadie Me Ayuda”

En el grupo de mujeres trabajadoras de Casalimpia que viven en unión tampoco es usual la distribución de labores domésticas entre la pareja. Sin embargo, en comparación con las mujeres de planta, en promedio de mayor edad, fue más frecuente la inconformidad frente a la escasa participación de los esposos o compañeros en las labores domésticas. En las narrativas de las trabajadoras se descalifica a los hombres por no trabajar en los hogares, se los tilda de machistas, por considerar que solo las mujeres deben realizar trabajo doméstico, y se los confronta con otras experiencias, sin mayores resultados como aparece en el relato de Claudia: *“(yo le digo) los esposos de mis compañeras les ayudan a cocinar, a lavar la losa y a limpiar la casa, el dice esos serán ellos porque son unos bobos”.*

Las mujeres más jóvenes expresan mayor conciencia sobre la igualdad entre los sexos. Esperanza señaló que: *“uno no tiene que ser como la esclava de ellos y mucho menos si ellos son personas igual que uno, igual la responsabilidad de los hijos son de los dos, no de uno solo”.* Además identificó la sobrecarga de trabajo en los hogares como una fuente de insatisfacción con la vida de pareja: *“a veces si le aburre a uno la rutina, la monotonía de las cosas y de ver que de pronto el compañero no le colabora a uno, o sea de pronto uno se puede reír pero por dentro quisiera botar todo y decir hasta aquí llegué y pero entonces pues los niños”*

Este hecho se puede relacionar con tendencias sociales como los cambios en las expectativas sobre las parejas, donde la emocionalidad y la satisfacción con el proyecto de vida en común han pasado a ser el fundamento de las uniones, en vez de la tradición y el compromiso de por vida. Por esto se habla de la emergencia de un «nuevo pacto conyugal» en el que tienen cabida las «biografías elegidas»⁶⁷, y en el que las aspiraciones vitales de las mujeres han dejado de definirse sólo en el ámbito de la familia, como una vida orientada al servicio de los demás miembros de ésta, para afirmarse su derecho a tener también una vida propia (Beck-Gernsheim, 1998 en Meil 2004).

Investigaciones recientes adelantadas en España han encontrado que el reparto desigual del trabajo doméstico y la conflictividad que ello genera, bien directamente, bien por interactuar con otras dimensiones de conflicto en el seno de la pareja, contribuyen en apreciable medida a aumentar el riesgo de ruptura conyugal⁶⁸. La probabilidad de pensar en la ruptura así como la probabilidad de haber hablado seriamente sobre el particular, es mayor cuando la mujer no está satisfecha con los términos del reparto de tareas y se reduce a la mitad cuando el modelo de reparto es cuasi-igualitario (Meil Landwerlin, 2004:17).

Algunas entrevistadas se refirieron a la ocasional participación de sus compañeros en el trabajo doméstico, como actividad condicionada por los días de descanso, o los días “*en que puedan*” como en el caso de Lucía quien señala “*mi esposo trabaja manejando carro, porque él tiene pico y placa tiene un día a la semana, ese día es el de mi suerte, no tengo que llegar a hacer nada*” u otra que afirma: “*cuando él puede arregla la cocina, desde que el pueda él me colabora porque él también trabaja*”. En ambos casos los compañeros son calificados de “muy colaboradores” pero se evidencia que se dista mucho de vivenciar una corresponsabilidad por el trabajo doméstico entre los cónyuges.

⁶⁷ Que significan mayor posibilidad electiva en las opciones vitales fundamentales (dimensión liberatoria de la individualización), a la vez que mayores incertidumbres y menor seguridad en la validez de las normas e instituciones sociales tradicionales (dimensión de desencantamiento) (Beck, 1986: 206 en Meil, 2004).

⁶⁸ Con base en una encuesta realizada en la Comunidad de Madrid en 2003 Gerardo Meil aplicó un análisis de regresión logística para analizar los potenciales efectos que el reparto desigual del trabajo doméstico y del cuidado de los niños tiene sobre la satisfacción con la dinámica de pareja y con el riesgo de ruptura del proyecto de vida en común

Como en el caso de las trabajadoras de planta, la mayor parte del trabajo doméstico recae sobre ellas; sobre estas labores Claudia señaló *“las hago yo sola porque qué, eso nadie me ayuda, mi hijo no tiene tiempo, trabaja y estudia es imposible”*. Algunas de las entrevistadas preferían asumir la totalidad del trabajo doméstico antes que distribuirlo entre los demás miembros de la familia, porque consideran que adelantan más rápidamente las labores; Diana destacó *“ni tenía tiempo de enseñarle porque cómo, con qué tiempo, porque mientras yo le explicaba me parecía que ya yo lo hacía”*

Sin embargo, la participación de hijos e hijas es mucho mayor que la de sus padres. Estas mujeres asocian la iniciativa de enseñarles a realizar trabajo doméstico como un hecho impulsado en parte por su experiencia de trabajo fuera del hogar y por la imposibilidad y/o escaso deseo de permanecer tiempo completo en casa, como aparece en el siguiente fragmento de la entrevista de Lucía:

“Uno no les va a durar toda la vida, he visto muchos caso de hombres que dicen que sus hijos no cocinan o no tienden una cama porque no, eso no es para hombres, entonces nosotros no, a él le hemos enseñado, yo le digo defiéndase porque el día de aquí a mañana su abuelita llega a faltar y yo no puedo salirme de trabajar, entonces le toca a usted”.

En el caso de las madres que deben recurrir a estrategias extremas, como dejar a sus hijos/as solos/as, enseñarles a realizar algunas actividades desde temprana edad constituye una necesidad, como en el caso de Milena madre de una menor de 8 años que comenta: *“ella calienta el almuerzo, al principio le daba miedo por la estufa, entonces le compré los fósforos largos, y al fin ella aprendió a prenderla, ahora almuerza, hace las tareas, a veces se acuesta a dormir o mira televisión mientras yo llego”*

3.2.2.3 Los Permisos: “Uno no Debe ser Abusivo, Si Uno Necesita un Permiso es Porque de Verdad lo Necesita”.

Las mujeres entrevistadas prefieren no tener que pedir permisos en su trabajo, razón por la cual utilizan como estrategia secuenciar actividades. En los relatos aparece de forma recurrente la preferencia por pedir las citas médicas propias y de sus familiares, en horarios diferentes al de trabajo, bien sea en vacaciones o luego de las 3:00 pm.

En general existe conocimiento acerca de los permisos que garantiza la ley, en caso de enfermedad o calamidad doméstica. Las trabajadoras consideran que la utilización de permisos de otro tipo debe ser controlada, porque *“uno no debe ser abusivo, si uno necesita un permiso es porque de verdad lo necesita”*. Esto último en referencia a los casos de personas que solicitan permisos para algún fin y en realidad utilizan los espacios para otras actividades, los relatos permiten identificar la desconfianza de las coordinadoras ante algunas solicitudes y el modo como se recalca la importancia de mantener la confianza en las y los trabajadores/as por medio de acciones como pedir permisos solo cuando es estrictamente necesario, sustentando la solicitud.

3.2.2.4 Tiempo Personal y Para las Relaciones de Pareja.

Todas las entrevistadas declararon no contar con tiempo para ellas mismas. Contrario a los resultados de otras investigaciones, como la de Rico et.al, (1999) este grupo de mujeres posee una noción de tiempo para ellas, diferente del tiempo para sus familias, asimilado al tiempo para estar solas o compartir momentos de esparcimiento con sus amistades. Ante el cuestionamiento sobre qué sería ese tiempo para ellas, Consuelo señaló: *“poder sentarme, poder descansar, poder leer un libro, no sé, como hacer diferentes actividades para mi beneficio, pero desafortunadamente no queda mucho lugar para eso”*. Celina destacó que sus compañeras de trabajo le llaman la atención por su imposibilidad de dedicar tiempo al esparcimiento sin estar acompañada de sus hijos, *“las compañeras son las que me han*

hecho pensar en eso, pero solo pienso, no hallo la vida sin ellos (...) no me siento completa sin ellos”.

La ausencia de estos espacios se debe fundamentalmente a las responsabilidades domésticas, como expresó Diana: *“no sé qué será eso, antes de nacer la niña sí, yo me iba a divertir con las compañeras, por allá a bailar y tomar, pero hoy en día ya no, porque no tengo con quien dejar la niña”*

Es frecuente que el tiempo para ellas mismas sea identificado con el tiempo dedicado a las necesidades personales, por eso Sofía señaló *“yo saco mis ratos para arreglarme el cabello, las uñitas, no mucho pero sí se saca, hay que bregar a sacar un tiempo para despejarse”*. Sin embargo, este tiempo también es utilizado como tiempo de ajuste entre los tiempos laborales y familiares, por lo cual en ocasiones se ve reducido a su mínima expresión, como ejemplifica el relato de Claudia: *“no, el tiempo que utilizo para mí es bañarme, mirarme al espejo, peinarme, echarme crema en la cara, cepillarme los dientes y adiós. A mí me dicen arréglese y yo digo con qué tiempo”*

De los relatos de las entrevistadas se desprende que el tiempo que se comparte con la pareja es entendido como menos importante que los demás tiempos familiares, sobretodo en el caso de las mujeres casadas de más edad. Sin embargo, éstas reconocen que el crecimiento de los hijos e hijas proporcionó la oportunidad de aumentar el tiempo que se comparte con sus compañeros, una mujer cuyos hijos ya se independizaron comenta: *“nos vamos a dar alguna vuelta, yo no tengo niños pequeños no tengo quien me afane a llegar a la casa (...) cuando hay niños pequeños eso siempre influye lo amarran de todas maneras”*.

En las parejas más jóvenes, además de los/as hijos/as pequeños, se identifica más claramente la interferencia del trabajo en las relaciones de pareja. Esperanza expresó que más que por su propio empleo, la dedicación de su compañero a las actividades extra domésticas le ha generado inconvenientes:

"Él dice que le gusta mucho su trabajo, él me dice que le fascina trabajar y yo le digo que me imagino que si, la razón de durar más de 16 horas trabajando es porque lo atrae el trabajo (risas) él dice que si no trabaja que con qué va mantener los niños que no se qué, pero yo pienso que tampoco, uno tampoco debe entregarse tanto al trabajo, hemos tenido nuestros agarrones por eso"

3.2.2.5 Expectativas Para el Futuro

Las expectativas familiares de las entrevistadas giran en torno a conseguir casas propias, en el caso de las que aún no las tienen, y esperar a que los hijos e hijas terminen los estudios básicos o universitarios. Todas señalaron que esperan que sus hijos no conformen sus propias familias a edades tempranas, ni les den nietos antes de terminar los estudios o gozar de seguridad económica. Algunas proyectan un futuro en el que colaboran con el cuidado de los nietos/as, por ejemplo Celina señaló que

"Si me gustaría de pronto colaborarles a mis hijos con eso, para que ellos no pasen tantos trabajos, ayudarles para que ella se vaya tranquila sabiendo que yo se los voy a cuidar, que van a estar mejor conmigo, igual también me sentiría útil (...) útil a mi hija que estoy recogiendo lo que sembré".

Sólo Esperanza, quien actualmente convive con el padre de sus hijos, expresó su expectativa de comprar una casa, arrendarla y salirse de trabajar, ya que considera que existe un momento entre los 13 y 14 años en el que los hijos/as no deberían permanecer solos/as en casa, por eso le gustaría retirarse de trabajar para poder *"guiarlos mejor"*.

Las expectativas laborales varían, en el caso de las mujeres de mayor edad, esperan poder alcanzar la pensión. Las más jóvenes en cambio quisieran estudiar y conseguir un trabajo con mayores niveles de ingreso, una de ellas aclaró en qué sentido se refería a un trabajo mejor: *"llamándolo entre comillas mejor, porque para mí este trabajo ni deshonra ni me avergüenza ni absolutamente nada, es un trabajo como cualquier otro, pero igual uno tiene que pensar en su futuro, pensar en sus hijos brindarles un futuro mejor"*.

Capítulo 4.

Hombres Trabajando en el Servicio de Aseo y Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar.

El género no se asigna sólo a las personas sino a las actividades mismas. Cada sociedad decide qué tareas son de competencia de cada sexo, los hombres desempeñan algunas actividades que son consideradas como propias y las mujeres desempeñan otras diferentes (Astelarra^b, 2005). Por esto, si bien hay presencia de hombres y de mujeres en todas las actividades, esta participación no es equitativa, las ocupaciones de mayor prestigio social son ocupadas preferentemente por los hombres con claras consecuencias de discriminación sobre las mujeres en espacios como el mercado laboral.

Como se ha señalado el servicio de aseo es considerado una actividad femenina. En este sector siempre han predominado numéricamente las mujeres, ya que constituye un trabajo considerado extensión del rol doméstico. Sin embargo, se ha llevado a cabo un proceso gradual de ingreso de varones a la actividad, motivado tanto por el aumento de hombres disponibles para emplearse, como por las demandas del mercado, ya que algunos clientes, o empresas que utilizan el servicio solicitan de manera expresa la contratación de éstos para la realización de trasteos y para la limpieza de grandes extensiones.

En este análisis sobre la subjetividad de los trabajadores entrevistados y sus trabajos, tanto remunerados como domésticos, se parte de la consideración de que la masculinidad se construye y redefine permanentemente, a través de la interacción social y las experiencias individuales. No es un atributo innato, ni esencial, sino una categoría relacional que cuenta con un significado maleable y cambiante (Viveros, 2001). Desde la emergencia del capitalismo se trató de instaurar un tipo de trabajador ideal – varón disponible tiempo completo, sin responsabilidades familiares diferentes a la provisión material- y el correspondiente tipo de familia que resultara más funcional a las necesidades del sistema: la familia nuclear patriarcal donde el varón, como autoridad paterna y guía dominaba sin

contrapeso la vida cotidiana; en este sistema se distinguía entre lo público y lo privado –el trabajo, la política y la calle para los hombres y la crianza, acompañamiento de los hijos y cuidado del hogar para las mujeres–, y se establecía la división sexual del trabajo –los hombres en la producción y las mujeres en la reproducción. (Olavarría, 2003).

Sin embargo, las características que se avizoran como tendencias en el mercado de trabajo, como las jornadas flexibles, el trabajo realizado parcialmente en la unidad doméstica, la alternancia de períodos de ocupación con otros de desempleo y la necesidad periódica de reconversión laboral requieren y estimulan la construcción de subjetividades más plásticas y menos estereotipadas en cuanto al género. (Meler, 2004).

Pese a las evidencias de cambio en las percepciones sobre los roles de género, existen diferencias entre el discurso y el quehacer cotidiano de las personas, por eso se señala que aunque las creencias acerca de los roles apropiados para hombres y mujeres en la fuerza de trabajo han sufrido cambios sustanciales en las últimas décadas, aquellas sobre quién debe realizar el trabajo no remunerado en la familia han cambiado más lentamente y los cambios en la conducta doméstica lo han hecho aún más lentamente (Coltrane 2000 en Wainerman 2003) como lo confirman los resultados de las encuestas de uso del tiempo realizadas en varios países del mundo y la presente investigación.

Los relatos reseñados en este capítulo indican que los entrevistados pertenecen a la denominada tendencia de transición⁶⁹ en la vivencia de la paternidad, en la que los hombres no se plantean como tarea principal la provisión económica de sus familias, se involucran fundamentalmente en tareas relacionadas con sus hijos/as, entienden su participación en el trabajo doméstico como una colaboración en el desarrollo de las actividades de su esposa, se involucran muy poco en tareas cotidianas como lavar o cocinar e intentan distribuir las

⁶⁹ Esta tendencia se caracteriza por la coexistencia de representaciones sociales “propias” de la paternidad y la maternidad de los años cincuenta o sesenta junto con las corrientes renovadoras acerca de una mayor equidad entre los géneros, relaciones más afectuosas y cercanas con los hijos e hijas y una autoridad más democrática. Representó entre el 45% o 50% de los casos recopilados en la investigación titulada “Madres y Padres en Cinco Ciudades de Colombia” realizada por Puyana, et.al (2003).

labores domésticas básicamente entre las diferentes generaciones presentes en el hogar, más no necesariamente entre los sexos (Puyana, et.al 2003).

De forma similar a lo señalado por Wainerman (2007) para el caso argentino, los varones cuyas mujeres desempeñan doble rol no han hecho cambios en la conyugalidad equiparables a los hechos por ellas en el mundo laboral. En este contexto se encontró que los hogares en los que la equidad entre los cónyuges es mayor son los que pertenecen a los sectores medios de dos proveedores. Pero en general el manejo del día a día de la casa sigue siendo una empresa de mujeres, algo más compartida cuando ellas asumen el segundo turno productivo. El cuidado de los hijos, en cambio, es una actividad más compartida, sin que haya mayores diferencias si las madres salen o no a trabajar.

De manera análoga al capítulo dedicado a las trabajadoras del servicio de aseo en la universidad este capítulo se divide en dos partes: la primera dedicada a los trabajadores de planta de la universidad y la segunda a los trabajadores de la empresa Casalimpia. Cada apartado se subdivide a su vez en dos ejes: el primero correspondiente a la experiencia de trabajo remunerado y el segundo al trabajo doméstico y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los trabajadores.

4.1 Los Trabajadores de Planta en el Servicio de Aseo de la Universidad Nacional.

Juan es el entrevistado de mayor antigüedad en la universidad, ingresó hace 8 años, recuerda su llegada a la institución en un momento en que era menos corriente encontrar hombres ocupados en servicios generales, por eso comenta:

“Al principio eso era duro, en el sector que yo estaba era el único hombre, en ese entonces no éramos sino como ocho hombres, muy poquitos. La parte de los hombres aumentó fue con el último concurso, y la gente si lo veía a uno raro, de lo mismo raro que lo miraban a uno lo hacían sentir mal, poco a poco también la gente se va acostumbrando, a ver un hombre en el aseo”

último concurso, y la gente si lo veía a uno raro, de lo mismo raro que lo miraban a uno lo hacían sentir mal, poco a poco también la gente se va acostumbrando, a ver un hombre en el aseo”

Analizando su experiencia a lo largo de estos años considera que esta situación se ha modificado, y que hoy en día prefieren a los hombres para desempeñar labores de aseo y no a las mujeres. Esto lo explica por las diferencias biológicas entre los sexos, que constituirían, desde su punto de vista, ventajas para los hombres en su desempeño como trabajadores:

“No es por desacreditar a las mujeres ni nada pero es que uno de hombre, en el sentido laboral si es como más fuerte, por ejemplo que las mujeres, (ellas) tienen muchos dolores, sufren mucho, por ejemplo cuando quedan en embarazo, que la parte de la dieta, que se enferman muy seguido, hay trabajos muy pesados, que ellas no los pueden hacer (...) por eso yo creo que fue que empezaron a vincular hombres al medio para hacerles las cosas más fáciles, uno sabe que en esta parte uno tiene que apoyar a las compañeras”

Sólo uno de los entrevistados había trabajado antes como aseador, los demás se presentaron a la convocatoria abierta por la universidad aspirando a cargos en la sección de mantenimiento, pero diferentes al de aseadores, de ahí que es recurrente que en sus narraciones aparezcan expresiones como las de José quien afirma *“yo no venía para eso, pero uno se acostumbra, como todo en la vida (...) no era mi expectativa entrar, ni siquiera se me había pasado por la mente (...) el cambio es duro”*

Ninguno de ellos se encontraba desempleado durante el tiempo de la convocatoria, adelantaron los trámites de selección e ingreso mientras laboraban en otros sectores como ventas, electricidad, construcción y trabajo industrial. Los factores que entraron en juego para tomar la decisión fueron varios. El económico, en el caso de Juan, que no contaba con ingresos fijos, ni un contrato estable con ninguna empresa; para él el ingreso a la universidad representó un cambio importante en su situación económica y familiar, pues llevaba poco tiempo viviendo con su compañera y esperaban su primer hijo. Ingresar a la universidad representó la oportunidad de vivir en un apartamento más grande y acceder a

un mayor nivel de consumo, porque según expresa: *“al ver uno más platica uno se da más gustos, comienza uno a vivir conforme a lo que gana, empezábamos a comprar las cosas, se da uno sus buenos gustos”*

Para otros de los entrevistados la motivación económica no fue lo primordial, sino la estabilidad laboral que ofrece la universidad. Realizando un balance entre el trabajo en la universidad y su trabajo previo, José comentó:

“Yo comparé las dos empresas, Bavaria es una empresa súper, teníamos casi las mismas garantías que acá, la única diferencia es la estabilidad, no hay ninguna regla que obligue a que uno se quede como acá, cuando no haya más trabajo en esto del aseo hay una obligación de reubicarlo a uno, por estatutos, es mejor tener uno estabilidad en una empresa que no un gran sueldo, prácticamente los sueldos estaban parejos”

Las motivaciones familiares también aparecen como un factor que se suma a la estabilidad laboral, impulsando la decisión de aceptar el trabajo en la universidad. Augusto, que trabajaba en ventas y debía desplazarse por varias zonas del país señaló *“por estabilidad laboral y convivencia con mi hogar porque prácticamente yo vivía era por fuera, viajaba y duraba quince días por fuera (...) para ellos (su familia) era un problema emocional grande (...) eso me cansó, no tenía tiempo disponible para estar con ellos”*.

El único de los hombres del grupo que venía de trabajar en servicios generales ya se encontraba trabajando en la Universidad en el momento de la selección de personal de planta, pero vinculado a la empresa Casalimpia. Pablo recuerda que varios de sus compañeros y compañeras se presentaron a la convocatoria pero iban siendo descartados a medida que pasaban las pruebas; con sorpresa descubrió que fue admitido, y narra que realizó todos los trámites para ingresar a trabajar en la universidad con el uniforme de Casalimpia, ya que no iba a renunciar a su anterior trabajo hasta estar plenamente seguro del puesto en la universidad.

Desde su punto de vista la experiencia de trabajo con Casalimpia le sirvió, la considera una escuela importante para su trabajo actual, afirma que “defiende a Casalimpia” y que de no haber pasado el concurso seguramente se encontraría allí todavía porque es una “buena empresa” ya que cumple con todas las prestaciones de ley y es cumplida con los pagos. Las ventajas que encuentra en el trabajo con la universidad son: *“primero el sueldo, en Casalimpia es el mínimo, aquí dos veces el mínimo, o un poquito más. La estabilidad y otras posibilidades y cosas, la empresa privada es más exigente con todo, pero después que uno sea un buen trabajador, aquí o allá. Yo nunca había cogido una escoba, manipular los productos, allá aprendí (en Casalimpia)”*.

Trabajar en el sector público constituye el mayor aliciente para estos hombres que relatan que en sus barrios y en sus familias se presentaron muchas personas para ocupar cargos de planta en la universidad, pero sólo ellos lo consiguieron, de ahí que consideran que deben aprovechar la oportunidad, pese a que tenían otras expectativas laborales, como en el caso de Pedro quien señaló:

“Yo inicialmente pensaba, como me presenté al área de mantenimiento, que era esa cuestión de construcción, trabajos de obra, pero no, el perfil era en la parte de servicios generales, la parte de aseo, igualmente tomé el trabajo con el mismo entusiasmo (...), si ya nos dieron la oportunidad pues para adelante”.

4.1.1 Ser Aseador “Una Prueba que le Pone el Destino a Uno”: La Experiencia de Trabajo como Aseadores.

En los relatos sobre la experiencia de trabajo como aseadores, los hombres entrevistados destacaron lo pesada que es la actividad, el esfuerzo que representó asumirla, como aparece en la descripción de Pedro quien considera que trabajar como aseador es:

“Una prueba que le pone el destino a uno, cualquier persona no hace este trabajo, hubo personas que pasaron y cuando vieron el cargo que iban a desempeñar se fueron, dejaron el trabajo botado,

es una experiencia muy buena porque se aprende muchísimo, pero uno tiene que ser muy echado para delante para hacer una labor de estas”

Algunos analizaron su experiencia en el trabajo como aseadores asemejándola al trabajo doméstico y destacando el hecho de que desde pequeños fueron socializados en ambientes que motivaban su responsabilidad en este ámbito, lo que facilitó en parte que se adaptaran al oficio, como narró Pedro:

“(el aseo) Es una labor que se realiza en el hogar también a no ser que sea una persona que no le guste hacer aseo, yo desde que me conozco en la casa he colaborado en todo, desde que era sardino hasta ahora de adulto, yo ahorita llego a mi casa, si está desorganizada yo organizo, hago el almuerzo, hago la comida, todo lo que tenga que ver con oficios del hogar yo lo realizo”

Las mujeres de la familia son recordadas como quienes les enseñaron a realizar oficios domésticos. José expresó su gratitud hacia su abuela porque le enseñó a “defenderse” por sí solo. En ocasiones este aprendizaje se realizó pese a la oposición de los padres, que desmotivaban el que sus hijos desempeñaran esas funciones, consideradas impropias de su sexo. Este mismo entrevistado recordó *“él no me dejaba como era el hombre de la casa entonces no hacía nada, demasiado consentido, pero después eso cambió, pero mejor para mí, por ejemplo hoy en día, yo me casé y era el que llevaba la casa, las cosas de la casa menos cocinar”*.

Más allá de aprender a desarrollar el oficio en sí, José valora otra serie de aptitudes que le inculcaron su abuela y sus hermanas, paralelas al hecho mismo de realizar trabajo doméstico, cualidades como ser organizado y ágil resultan, desde su punto de vista más importantes a la hora de desempeñar un trabajo como el suyo, así aparece en el siguiente fragmento de su relato:

“Ese tipo de cosas que uno en ese momento de pequeño cree que no son formativas, pero a la larga de la vida sí, cosas sencillas elementales que uno no se imagina que en el futuro le van a servir o

algo, no es tanto ayudar a barrer, sino a ser como uno útil, a ser práctico y organizado con sus cosas, eso es más valioso que lo del aseo”.

Este trabajador considera que hacer aseo “no tiene ciencia”, por eso no se necesitan entrenamientos previos para realizar bien actividades como barrer. Las expresiones de Juan representan los imaginarios comunes según los cuales las labores manuales que incluye el trabajo doméstico, y las actividades que constituyen su extensión en el mercado de trabajo, no requieren habilidad alguna, se realizan casi que instintivamente. Representaciones de este tipo son ubicadas como uno de los inconvenientes para el reconocimiento de la calificación femenina en este tipo de labores, ya que aptitudes como la minuciosidad, la capacidad para relacionarse y la abnegación para el desarrollo de determinadas actividades, no son valoradas socialmente, se consideran naturales, y no el fruto de un aprendizaje en el que se fomentan determinadas destrezas y habilidades en la llamada esfera de lo privado (Kergoat, 2003).

Lo duro de desempeñarse como aseador, más que el nivel de esfuerzo físico que se requiere, es realizar actividades desvaloradas socialmente como limpiar baños, así lo expresó Pedro quien considera que: *“el hecho de que usted tenga que lavar los baños cuando la gente no tiene ningún respeto con las personas que desempeñan la labor de limpieza de los baños, los dejan horribles, para desempeñar eso cualquiera no lo hace”*

Los aspectos negativos, además de la limpieza de los baños, se relacionan con la rutina de la actividad, sensación que ahonda sus expectativas de poder desempeñarse en lo que verdaderamente es “lo suyo”. Al calificar su experiencia un operario, José, señaló que es:

“Buena pero muy cansona, muy monótona, la rutina cansa, yo a veces me siento cansado, aburrido de estar en esto, veinte o veinticinco años en el mismo puesto no, lo hago porque toca, pero no es lo mío, lo mío es estar en lo de los computadores, en el cableado, la parte de electricidad, allá si es más fácil porque uno está haciendo la labor que le gusta, es bonito cuando uno ve el trabajo bien hecho pero todos los días llegar a hacer lo mismo no”

Sin embargo, una vez asimiladas sus funciones consideran que su trabajo les significó un aprendizaje, en términos de valorar su actividad, además expresan que realizar bien su trabajo contribuye a que las demás personas también aprendan a valorarlo; como ejemplifica Augusto: *“yo trato de hacerlo lo mejor posible para adquirir un respeto hacia uno, si uno hace un trabajo mediocre, así mismo lo van a tratar a usted, si hace una labor bien hecha, lo van a tratar de la misma manera”*

4.1.1.1 “Dejar Este Trabajo no, Sería como Botar Media Vida a la Basura” El Aliciente de Trabajar en la Universidad Nacional.

En general los trabajadores de planta valoran positivamente su trabajo en la universidad, por la autonomía en el desarrollo del trabajo; José describió su experiencia como:

“Súper, buenísima, aquí uno se distrae mucho, aquí la libertad que uno tiene es impresionante, pero hay que saberla aprovechar, uno maneja sus tiempos y le queda tiempo libre y uno puede disfrutarlo (...) empezando que uno no tiene el jefe encima, si uno es responsable responde, uno sabe lo que tiene que hacer, no tiene que esperar a que lo manden”.

Los contrastes con el trabajo en la empresa privada son constantes en las narrativas de estos hombres y se realizan con base, tanto en las experiencias anteriores de trabajo, como en la percepción sobre el grupo de trabajadores/as de Casalimpia presentes en la universidad. Augusto, por ejemplo, considera que ha sido objeto de envidias entre sus compañeras, y en menor medida compañeros, porque le va bien con los jefes, ya que posee una mentalidad frente al trabajo diferente a la de las y los demás trabajadoras/es de planta, producto de su experiencia con la empresa privada. Este trabajador considera que asume su trabajo con una actitud muy diferente a la de sus compañeros/as de más antigüedad en la universidad, pues está dispuesto a asumir otras funciones, y de ser el caso llegar antes y/o salir después de los horarios determinados. Por eso afirma: *“aquí la gente tiene esa mentalidad, que aquí solo lo contratan para hacer aseo y ya, yo vengo con una mentalidad más de la empresa privada, le toca a uno estar antes de la hora de entrada”.*

En el discurso de este mismo entrevistado se realizan constantes alusiones a las diferencias y distancias con respecto a trabajadores/as más antiguos y a la organización sindical y sus reivindicaciones; pese a que Augusto comparte algunas convicciones frente a la defensa de la universidad y de las garantías sindicales, prefiere anteponer su estabilidad laboral a la protesta, ya que es responsable por el mantenimiento de su familia. En una descripción de su relación con el sindicato señaló:

“Así lleve uno cinco años acá uno es nuevo, y lo llevan a veces a uno, que hay que ir a apoyar, uno ve que por lo que se lucha, por lo que se pelea es válido, pero muchas veces uno tiene que pensar en la estabilidad, en que funcione lo que se está haciendo, muchas veces uno ve que por lo que se pelea no tiene tantos argumentos como para estar ahí arriesgando su trabajo, uno no es solo uno acá, es el sustento de los hijos, de la esposa conlleva como diez personas en la espalda”

Entre los aspectos positivos de su labor reconocen que están en contacto permanente con personas en varios lugares del campus, para Pablo *“es muy diferente trabajar encerrado a venir acá a ver gente, la parte social es muy bonita, tratar uno con gente, yo acá me he hecho buenos amigos de laboratorio, profesores, es bonito convivir con la gente es chévere”*

Además, el tiempo de permanencia en la Universidad les ha permitido desarrollar sentido de pertenencia con la institución; como trabajadores de planta consideran que tienen una relación más estrecha con la Universidad que los mismos estudiantes, José describió su experiencia así:

“Dejar este trabajo no, sería como votar media vida a la basura, a mí me sacan de acá pensionado o con abogado (risas), ustedes como estudiantes vienen y están lo que tengan que estar, pero esto es de uno, uno viene y prácticamente no sé cuanto años, lo que le toque a uno acá, es como la casa de uno, ustedes son los visitantes, entonces esta Universidad yo no la dejo, yo quiero mucho la Universidad”.

Otra ventaja expresada por los trabajadores de la universidad son las capacitaciones que ha ofrecido la institución, pese a que consideran que deberían ser continuas, afirman que han podido asistir a cursos programados esporádicamente para empleados, sobre todo dedicados al manejo de computadores. Juan expuso que su aspiración de realizar estudios técnicos mediante un convenio de la universidad con el Sena, se vio truncada por motivos familiares, ya que no fue apoyado por su pareja para continuar pues ella reclamó más dedicación al hogar de su parte. En ocasiones el desempeño de los hombres en el ámbito público también se ve obstaculizado por las responsabilidades familiares, como en el siguiente relato en el que Juan narra los fracasos en los intentos de aprovechar las oportunidades de formación que brinda la universidad, y en el que la demanda de tiempo y dedicación a la familia son interpretadas como “falta de apoyo” de su compañera para alcanzar su meta:

“He querido estudiar, pero no he podido no es tanto por tiempo sino por cuestiones del hogar, en humanas me metí a estudiar inglés pero el niño se me enfermó, incluso con mi señora estábamos asistiendo, yo me retiré porque el niño estaba más apegado a mí (...) hace poco logré ingresar al Sena a estudiar asistencia administrativa, hice módulo y medio pero empezaron los problemas en la casa, y me retiré, problemas en la relación de los dos, que yo no le dedicaba tiempo, (...) llegaba a la casa y ya no veía a mis hijos, uno empieza a hacer a un lado la familia, si uno se sintiera apoyado bien, pero si antes le complican a uno la vida es difícil, entonces me retiré, ahora me arrepiento”

Respecto a los aspectos negativos los entrevistados destacan que les molesta que la gente homogenice las características del trabajo de los empleados de planta, afirman que deben cargar con el estereotipo del trabajador público, como destacó José: *“de por sí que los empleados públicos en cualquier parte son pordebajados, usted es empleado público es perezoso, es flojo esa imagen se ha venido ganando de tiempo atrás, pero la gente cuestiona sin conocer”*.

Respecto al trabajo de la empresa privada de aseo presente en la Universidad consideran que es bueno, pero molesta la comparación con el trabajo de las personas de planta, como Pedro que afirmó:

“No me gusta es que comparen, que digan que la gente de la Universidad no hace nada, (que) la gente es una lochuda, (que digan) ojalá traigan Casalimpia. Mucha gente se ha estrellado, llega Casalimpia y son prácticamente lo mismo, nadie trabaja más que nadie, (...) lo que pasa es que la gente que hay es gente que está muy desgastada, gente que lleva más de 20 años trabajando en lo mismo, otra ventaja es que por cada uno que le paga la Universidad Casalimpia le paga a tres, donde (antes) trabajan tres personas (de planta ahora) mandan cinco o nueve de Casalimpia”

4.1.1.2 “La Mujer es Más Personal que no Laboral”. Las Relaciones Con Las Compañeras de Trabajo: Distancias de Género en el Espacio Laboral.

En el caso de los hombres que trabajan en labores consideradas como femeninas, se ha observado la forma en que éstos expresan su identidad de género en el trabajo mediante actitudes como tratar de probar a los demás y a sí mismos que no son iguales a las mujeres aunque hagan lo mismo (Hernández, 2003). Al interrogar sobre la experiencia de trabajo con grupos de mujeres los entrevistados señalaron que si bien no han tenido inconvenientes con ellas, mantienen relaciones caracterizadas por el respeto y la distancia, ya que consideran que pueden confiar menos en ellas que en sus compañeros hombres. Este hecho puede ser interpretado como una de las formas en que éstos marcan distancias simbólicas respecto a sus compañeras, a la feminidad que éstas representan y que de una u otra manera impregna la actividad que desarrollan diariamente.

La supuesta indiscreción de las mujeres y el hecho de que centren la mayoría de sus conversaciones en sus vivencias personales, son las características que harían a sus compañeras de trabajo dignas de menos confianza, así aparece en el relato de Pedro que considera que: *“con los hombres hay más camaradería, empezando que uno de hombre se cuenta las cosas y no va a salir a hablar, (ellas) no solo hablan, le aumentan, eso es*

gravísimo, uno no se cuenta muchas cosas personales, hablamos es de cómo le va en el área. (...) en cambio la mujer es más personal que no laboral, gravísimo”

Que se afirme que la mujer es “*más personal que laboral*”, indica que se supone que la vida pública está completamente separada de la vida privada, por tanto el “trabajador ideal” no debe mezclar los sucesos de uno y otro espacio. Además prevalecen los estereotipos sobre las mujeres como más cercanas a “lo personal”, a lo privado, lo cual limita sus posibilidades como trabajadoras.

Los hombres expresan que deben apoyar el trabajo de sus compañeras, a la vez que desempeñar las actividades que les encomiendan, realizando trabajos como cargar cosas pesadas y subirse a limpiar partes altas, Juan recuerda que entre sus funciones le recalcaron: *“en todas las partes nos decían que si las compañeras necesitan sacar basura uno va y las apoya, hay facultades que sacan basura muy pesada como artes, para una mujer es duro, tampoco es que no puedan hacer nada, pero es duro”*. Juan considera que los hombres están más acostumbrados a cierto tipo de actividades en comparación con las mujeres y por esto señaló: *“por ejemplo una mujer no se puede encaramar por allá, estamos más acostumbrados a ese trabajo, es más viable, la mujer se complica mucho”*

Los hombres consideran como propias aquellas actividades que requieren esfuerzo físico o están sujetas a exposición a riesgos, como limpiar partes altas. Como expresó el anterior entrevistado, se considera que *“las mujeres se complican más”* en el sentido de que expresan más reservas ante algunas actividades, de hecho las normas mismas de salud ocupacional restringen la participación femenina en labores como limpiar vidrios ubicado a alturas que superen su estatura. Asumir riesgos constituye entonces otra marca de género masculino presente en ésta actividad, en la que los hombres se consideran más aptos para el esfuerzo y el riesgo y menos temerosos. Como expresó Molinier (2005) los colectivos masculinos que adelantan actividades asociadas con riesgos para la integridad física o moral construyen estrategias colectivas de defensa centradas tanto en la negación de la

vulnerabilidad de los hombres – *un hombre, uno verdadero, no tiene miedo*- como en dar un sentido peyorativo a la vulnerabilidad de los otros.

En concordancia con la investigación de Hernández (2003) sobre los hombres en la enfermería, los aseadores también hacen referencia a la fuerza física como el “*token*” o señal de género definitivamente asociada a lo masculino. Ésta constituye la principal diferencia entre su trabajo y el de las mujeres, ellas necesitan su ayuda para realizar algunas actividades y por eso se justifica la presencia de varones en el oficio.

Aunque prefieren otras actividades, los hombres aseadores también han tenido que desarrollar esporádicamente el servicio de cafetería. La mayoría destaca que no le ve inconvenientes a esta labor ya que la atención a funcionarios/as se limita únicamente a preparar el tinto, y en ocasiones a servirlo, una o dos veces al día. Esta actividad se les facilita cuando perciben respeto y calidez por parte de las personas atendidas, con lo cual dan a entender que un servicio que no traspase los límites de su función y ni requiera “demasiadas atenciones” a las y los funcionarias/os, no resulta problemático. Ésta visión contrasta con la de sus compañeras de trabajo, quienes afirmaron que a los hombres les molesta tener que dedicarse al área de cafetería, y que cuando son asignados a ésta prefieren solicitar el cambio de sección o de facultad.

Solo Juan se refirió a las molestias que representa el tener que “tintear” como denominan comúnmente el tener que preparar tinto y repartirlo, por eso señaló “*al principio es raro, pero se va uno acostumbrando, igual para uno es difícil, porque uno se siente mal, yo me sentía mal, incluso si hoy en día me dicen entre a una oficina y sirva un tinto me da pena*”

Hombres y mujeres consideran una determinada tarea como particularmente pesada cuando ésta lleva la marca del sexo opuesto (Zarca, 1990 en Kaufmann 1997). El relato de Juan ejemplifica ésta afirmación, él considera que la molestia que representa servir tintos responde a que los hombres son menos dados a atender, por lo cual debería asignárseles preferiblemente otras labores más propias para sus habilidades físicas; por eso afirmó “*no*

me gusta, yo digo que uno de hombre está bien que los dejen en las partes donde es más pesado, las mujeres son más dadas a atender reuniones, por el mismo carisma que tiene la mujer, no me considero así, para atender una reunión no soy capaz”.

Servir constituye una actividad que lleva implícita una actitud que desde el punto de vista de las personas entrevistadas es más propia de las mujeres, por eso Juan se siente incómodo al realizarla y relata que en la única ocasión en la que le encomendaron esta labor desarrollaba estrategias para evitar las molestias de la interacción con las personas a las que atendía: *“trataba de dejar el tinto antes de que la gente llegara, con eso me evitaba el hecho de ir a servir, trataba de llegar más tempranito, hacer el tinto primero y dejarlo allá, para evitar eso, uno interactúa con la gente pero ya ponerse a servir si no, me sentía mal, me siento mal”*

Además de las habilidades que se requieren para atender a otras personas, se señala que la presentación personal de las mujeres y el uniforme de que se las dota delimita unas diferencias de funciones, ellas deben por tanto adelantar preferiblemente las actividades de atención directa en espacios como las oficinas, Augusto *“en una decanatura, en una sala de profesores, ellos nunca dejan un hombre, empezando que las mujeres tienen batas, para ellas es más fácil cambiarse una blusa, mientras que uno va con overol, la sola presencia es mejor una mujer y el servicio, todo”.*

4.1.2 Experiencia de Trabajo Doméstico y Estrategias de Conciliación Familia-Trabajo y Vida Personal.

Solo Juan declaró que prefiere que su esposa permanezca tiempo completo en la casa ya que considera que esto es beneficioso para sus hijos. Además, su nivel de ingresos le permite solventar los gastos de la familia, compuesta por la pareja y tres hijos. Este trabajador es consciente de que el rol de su esposa como empleada se vería dificultado por las responsabilidades familiares, ya que las empresas no ven de buena forma las solicitudes de permisos, por eso señala que:

“De casualidad cuando ella empieza a trabajar los niños se enferman más, y en las empresas a veces no se aguantan, o trabaja o cuida los niños, pues los niños, uno está bien aquí, el sueldo es bueno y puede llevar la casa, ahí sí como el cuento, uno se puede dar ese lujo de mantener la casa y que la esposa esté ahí cuidando los niños”

Ninguna de las compañeras de los trabajadores entrevistados que viven en unión ha trabajado de forma permanente durante los años de convivencia, debido sobre todo a las demandas de tiempo de crianza de hijos e hijas. Estas mujeres solo han trabajado de manera intermitente y/o a tiempo parcial. Sin embargo, a excepción de Juan, los demás entrevistados consideran que es importante que sus esposas trabajen fuera de la casa, como lo expresa José *“lo rico de que ella esté en la casa es que se suavizan un poco las labores de la casa, pero la idea de ambos es que ella funcione económicamente, cuando ella trabaja se puede disfrutar un poco más de la vida, hay más tolerancia”*.

La participación en el trabajo doméstico de los entrevistados es diferencial dependiendo de la actividad laboral de sus compañeras o esposas. Los hombres participan activamente en las labores domésticas cuando sus esposas están trabajando fuera de casa, si no es así su participación disminuye ostensiblemente, José expresó *“yo soy muy juicioso en la casa, ahorita que ella está trabajando hago la comida para el otro día, estoy pendiente de comprar las onces, estoy pendiente de arreglar la ropa, la lavadora, barrer y arreglar cosas”*

Consideran injusto que una sola de las personas sea la encargada de realizar el trabajo doméstico, cuando ambos se desempeñan como empleados, además la hora de salida (3:00 pm) facilita que lleguen a casa antes que ellas y adelanten trabajo, porque según Augusto *“eso es bien feo, que una señora venga bien cansada de trabajar y seguir haciendo mientras que la otra persona está ahí desde las cuatro, no me parece justo, tratamos de repartirnos las labores de la casa”*

La situación varía cuando sus compañeras están dedicadas únicamente al hogar, en ese caso la participación es más esporádica, como relata Pablo: *“cuando ella no trabaja yo casi no me meto en las labores de la casa, lo hago una vez al mes, o dos veces, aprovecho que ellas salen y cambio toda la casa, eso sí tiene quince días para que no haga nada, pero ella también es muy dedicada a las labores de la casa”*.

En dos casos los entrevistados señalaron que se casaron con mujeres jóvenes y “consentidas” que no eran muy dedicadas al trabajo doméstico porque en su casa las eximían de realizarlo. Por tanto ambos debieron asumir la mayor parte de responsabilidades en este sentido mientras sus esposas se adaptaban y se podían distribuir las labores.

Los entrevistados que tienen hijos e hijas afirman que es importante que ellos/as aprendan a realizar trabajo doméstico, consideran que son labores que fomentan la responsabilidad; Pedro comentó que así la madre de sus hijos esté todo el día en casa, ella no tiene que realizar todas las funciones de sus hijos, como organizar sus habitaciones o lavar la ropa, por eso:

“Ellos tienen que todas las mañanas antes de salir a la casa tienen que dejar su cuarto organizado, su cama tendida ellos tienen sus tareas específicas, les dividimos la casa en dos partes, la niña un día arregla la parte de la sala y alcobas y el niño la cocina, y se rotan, cocinar no, pero lavar loza, medias, ropa interior sí, para enseñarlos a ser responsables”

4.1.2.1 “Me Enseñaron a ser Papá desde Pequeñito” Trabajo de Cuidado a Hijos e Hijas

El ejercicio de la paternidad es reconocido como una función importante en sus vidas, que ha motivado cambios en su comportamiento para darles ejemplo a sus hijos/as; José señaló que está

“Todo el tiempo pendiente (de sus hijos/as) yo crecí sin papás, no quisiera que a mi hija le pasara lo mismo, un papá así sea para que lo vacee a uno hace falta esa imagen, en lo posible he tratado de soportar problemas y he cambiado cosas personales mías para darle ejemplo a ella”

De forma similar a lo expresado frente al trabajo doméstico, José señaló que tenía cercanía con las labores de cuidado de niños/as desde pequeño ya que en su hogar de origen le encargaban el cuidado de familiares menores, al preguntarle si participaba del cuidado de sus hijos/as respondió: *“si claro la educación que le dan a uno de pequeño se ve reflejada en esos momentos, desde que yo era pequeñito me tocaba cuidar a mis primitos, entonces me enseñaron a ser papá desde pequeñito”*

El horario de trabajo en la universidad también ha facilitado el ejercicio de la paternidad para los entrevistados, ya que posibilita que pasen parte de la tarde con la familia, en ocasiones más tiempo que las madres, como en el caso de Juan quien expresó:

“Los niños están más pegados a mí que a la mamá, yo les dediqué harto tiempo, por qué? porque salía temprano, esa es la ventaja, yo salía y cuatro y media ya estaba en la casa, alcanzábamos a ir al parque antes de que hiciera frío, hacíamos tareas, la mamá llegaba e incluso ya estaban bañados y cambiados, habíamos adelantado muchas cosas”.

Pedro pudo llegar a un arreglo con la supervisora para ingresar al trabajo luego de dejar a sus tres hijos en el colegio de la universidad; considera que su rutina de todas las mañanas es agotadora porque debe salir desde su casa a las 5:30 am y buscar transporte, encontrando varios inconvenientes como los que describió: *“cuando esos colectivos vienen tan llenos, uno se va a subir con un bebé alzado, en muchas oportunidades a uno no le dan el puesto y le toca a uno con el niño alzado todo el camino, eso es muy estresante, yo hago el sacrificio por ellos pero uno se está desgastando”.* El desgaste al que se refiere es tanto físico como psicológico, ya que todos los días está sometido al mismo trajín, pero pese a que se siente afectado saca ánimo porque según afirmó *“es un sacrificio que yo hago por*

ellos, para que de aquí a mañana vean ese esfuerzo que uno hizo por ellos y así logren tener una carrera”.

Este trabajador se siente afortunado porque sus hijos pasaron al colegio de la universidad, considera que éste junto con la guardería constituyen *“un apoyo bastante bueno para los empleados, no solo yo tengo niños acá, compañeras que acaban de tener los bebés, tres o cuatro meses, no tienen con quien dejarlos ahí está la guardería, adecuada para los niños, es un beneficio grandísimo”.*

Otra ayuda que la universidad les brinda para cumplir con sus deberes familiares es la ruta interna. Este trabajador la utiliza para acompañar a sus hijos e hija hasta la puerta del colegio y señala que *“hasta que no entren al colegio yo no me voy, cuando veo que cierran puertas ya”*, pues considera que la Universidad es un espacio muy amplio que se presta para que niños/as se queden por fuera jugando durante todo el día sin que nadie se dé cuenta.

De igual forma a las 2 pm⁷⁰ los recoge; pese a que dos de sus hijos mayores ya tienen 12 y 10 años, prefiere pasar hasta el colegio por ellos por motivos de seguridad, se siente más tranquilo, es especial respecto a su hija. En ese momento realiza una interrupción de su trabajo de mantenimiento y según describe *“les dejo calentando y cuando llegan les sirvo, generalmente yo he almorzado antes, luego sigo desempeñando mis funciones”*

Los entrevistados afirman que en la Universidad no hay problema con los permisos para asistir a los compromisos familiares, ellos avisan con anticipación, además señalan: *“antes de ir a cumplir con un compromiso adelanto trabajo, le expongo a la jefe el problema, se soluciona y vuelvo a cumplir con mis labores”.*

Pedro, afirmó que es él quien se encarga de atender las citas de sus hijos e hija porque tiene la facilidad de la cercanía del colegio y de Unisalud (Servicio médico para trabajadoras/es de la Universidad Nacional), al respecto expresó *“me han llamado del colegio nueve de la mañana por ejemplo, que el niño se me enfermó, voy por él y lo llevo a Unisalud, esa es otra ventaja también”*.

José reconoció la ventaja de poder contar con tiempos en la Universidad, sin mayor problema, sin embargo considera que en ocasiones los empleados/as abusan *“gracias a Dios la Universidad en eso no lo frena a uno, claro que no debería ser así, debería ser más medida, porque uno es honesto, pero aquí hay gente que ni siquiera pide permiso o lo pide para pendejadas”*

4.1.2.2 El Tiempo Para Sí Mismos y Para Las Relaciones de Pareja

Los tres entrevistados que conviven con sus compañeras expresaron que comparten algunos espacios con ellas, en los que aprovechan para salir a bailar o tomar algo, durante lapsos breves sobre todo cuando tienen hijos/as menores ya que temen dejarlos solos/as por mucho tiempo.

El ejercicio de la paternidad fue reconocido como uno de los impedimentos para disfrutar de tiempo para ellos mismos, como en el relato de José, que espera que su hija crezca para poder reponer el tiempo que ha debido dedicar a la crianza, desplazando otras actividades que realizaba antes de ser padre: *“ya viéndola más grande se puede buscar otra vez esos diez años que uno no ha hecho cosas, yo era de salir a bailar, amigos, una vida muy diferente a la que tengo ahorita, pero a medida que va pasando el tiempo uno tiene que desempeñar esos papeles”*

Pedro, el único trabajador entrevistado que tiene a sus hijos estudiando en la Universidad señala que tiene tiempo para él mismo, *“me queda tiempo, desde que estoy con los niños*

acá me queda menos, pero sí”, el tiempo para él mismo es identificado como el tiempo que dedica al deporte, a salir a tomar algo con sus amigos y conversar. Pablo hace uso de los espacios que la universidad ofrece para realizar deportes, narra que “los medios días me voy para el gimnasio, soy muy dedicado a mí, el deporte me gusta, comer bien, vestir bien, a veces aprovecho para pasear, todo el tiempo trabajando no, obviamente que uno lo hace es por sus hijos pero uno también tiene que sacar parte de eso”. Además, como en la Universidad no se acumulan vacaciones los trabajadores afiliados a la cooperativa pueden hacer uso de espacios de recreación y descanso fuera de Bogotá.

Juan, quien actualmente se encuentra en proceso de separación, señaló que tras la ruptura conyugal, y por el hecho de que ya no convive con sus hijos, ha podido dedicarse más tiempo, pero la situación lo ha afectado emocionalmente, pues los extraña:

“Ahorita sí, me tomo mis horas para hacer lo que quiero, dentro de lo normal, nada malo, me metí al gimnasio, antes no, salía de aquí directo a la casa a recoger a mis hijos y estar con ellos, ya no me hallo en la casa tan temprano, porque me hace daño, hoy en día ya me dedico tiempo”.

4.1.2.3 Perspectivas para el Futuro: Trabajar en lo que Verdaderamente “Es Lo Suyo”

Hernández (2003) señaló que los hombres ven como algo ligado a la masculinidad el deseo de logro y superación, lo cual les proporciona otro factor de diferenciación con respecto a las mujeres; para ellos el hecho de ser hombres los lleva a “ser más” que las mujeres como un hecho “natural” y buscan puestos que vayan de acuerdo a su categoría de “hombres”.

Todos los entrevistados se presentaron al concurso de ascenso interno en la Universidad ya que consideran que pueden desempeñarse en otros cargos que posibiliten aplicar los conocimientos acumulados en otros empleos y/o los que han adquirido en las capacitaciones. José expresó: *“quiero cambiar de puesto, me siento que estoy desperdiciando, me estoy desgastando, yo puedo dar más, puedo funcionar en otras cosas*

mucho mejor, me gustaría eso, igual este papel me toca desempeñarlo, lo asumo y lo hago porque nada me puede quedar grande”.

Las expectativas familiares de los trabajadores giran en torno a cambios de vivienda y al ingreso de las esposas de algunos de ellos a trabajar remuneradamente, aprovechando que las y los hijas/os ya están estudiando. A la pregunta sobre el deseo de tener más hijos/as todos respondieron que sí quisieran pero que la situación económica lo impide, algunos han optado incluso por la esterilización, por lo cual están seguros de que ya no serán padres de nuevo.

José, quien reportó un elevado nivel de involucramiento en las labores de cuidado de su hija y en el trabajo doméstico, añadió a la dificultad económica una reflexión sobre el trabajo de crianza y las dificultades que representó ser un padre joven:

“Sí me gustaría, pero la situación es pesada, la parte económica, y el trajín, aún con ella que tiene once años uno brega, a las tres en punto tengo que estar saliendo, porque a mi hija la deja la ruta en la casa y no la acostumbramos a dejarla tanto tiempo sola, los hijos son lo más lindo del mundo, si yo tuviera plata no lo pensaba, pero a uno de joven un hijo le consume a la juventud, imagínate uno de veinte a treinta años criando”

4.2 Los Trabajadores de Casalimpia en la Universidad Nacional de Colombia.

En general los trabajadores entrevistados, empleados por Casalimpia, empezaron a trabajar desde que eran menores de edad, como forma de contribuir al sostenimiento del grupo familiar. Cuentan estudios de secundaria incompleta y están en edades que oscilan entre los 30 y 50 años.

Sólo Joaquín recuerda con nostalgia el trabajo que realizó antes de emplearse como aseador; era repartidor de gaseosas, actividad que le permitía gozar de movilidad permanente y de un nivel de ingresos considerablemente superior al que devenga en la actualidad. Sin embargo, tuvo que abandonar este cargo porque ganaba sobre ventas y cuando éstas cayeron fue imposible mantenerse en el empleo. Llegó a Casalimpia hace 10 años porque la madrina de los hijos lo recomendó, pero duró casi seis meses en decidir presentarse o no al trabajo como aseador, sobre ese momento de transición en su vida recuerda:

“Yo decía qué tal uno ponerse a voliar trapeo y escoba, después de haber estado cajiando mas de 10 años, salí con buena plata, pero como no tenía trabajo se fue gastando, hasta que quedé sin plata y me vine para acá, me ha ido bien, lo que yo estoy buscando es la edad para pensionarme, diez años me faltan”

Los primeros días en el trabajo no le parecieron tan complicados porque no tuvo que barrer ni trapear, recuerda que *“cuando llegué me pusieron sólo a limpiar vidrios, entonces no sentí el cambio, no me tocó ponerme a voliar trapeo desde el primer día, cuando llega uno a eso ya está asimilada la situación, ya no golpea como si hubiera llegado de una vez a trapear”*

Pese a que reconoce que adaptarse al trabajo de aseador no es fácil, la presión de la responsabilidad familiar constituyó el aliciente para continuar en el trabajo *“uno lo asimila, se acostumbra a todo este tipo de situaciones, no estoy diciendo que esté conforme, uno*

nunca debe estar conforme, pero no me ha ido mal, cuando yo conocí a mi señora pues aumentaron las responsabilidades y le toca a uno estabilizar un poco la situación”

Los demás hombres entrevistados se caracterizan por trayectorias laborales inestables, sin remuneración fija, por lo que pese a la novedad del oficio como aseadores, asumieron el trabajo por la motivación de acceder a un empleo bajo las garantías de ley, como en el caso de Marcos que explicó: *“prácticamente yo este oficio lo vine a saber fue aquí, porque yo hacia otros oficios, más no de mantenimiento, de aseo (...) este es el único trabajo fijo que tengo hasta el momento porque anteriormente eran temporales”*

A pesar de las ventajas que identifican en el empleo actual, el ingreso a trabajar como aseadores representó una ruptura, el ingreso a una actividad que genera reservas y en cierta forma vergüenza, como sucedió con Carlos para quien este trabajo representó

“Un cambio de la noche a la mañana, los primeros días y meses se siente uno como un poco achantado, el cambio de oficio, uno con el tiempo, pues dicen que el trabajo no es deshonra, es que es... pero de igual manera poco a poco me adapté y hoy en día todavía estoy con la empresa”

Por lo general la experiencia de trabajo en el servicio de aseo se asocia con el aprendizaje, relacionado en algunos de los casos con involucrase en un trabajo para el que supuestamente tienen menos aptitudes, por la cercanía con las actividades domésticas, tradicionalmente asignadas a las mujeres. La experiencia de Edgar ejemplifica este aspecto:

“Uno aprende muchas cosas porque uno como hombre para el oficio... usted sabe que generalmente los hombres somos muy flojos para el oficio, que la costumbre es que el hombre trabaje y que la mujer muchas veces en el hogar, o que hay hombres machistas que qué van a coger una escoba o a lavar, no, aquí se aprende muy bien a desempeñarse en la parte de hogar, de aseo”

Carlos, trabajador recién llegado de una zona rural, expresó que este ha sido su único trabajo en la ciudad, a la edad de 34 años utilizó por primera vez una escoba y un traperero en

público, situación que lo hacía sentir avergonzado, sin embargo, luego de seis meses vinculado a la empresa considera que se ha ido adaptando poco a poco, ya que se caracteriza por enfrentar las situaciones que se le presenten sin reparos, en sus palabras: *“hago lo que me digan, yo nunca saco el cuerpo para nada, vengo del campo y me ha tocado trabajar duro también, lo que me pongan a hacer yo lo hago”*. De esta forma aceptar un trabajo que en un principio resulta humillante es asumido como un desafío, realizarlo corresponde a la forma masculina de afrontar situaciones adversas, negar el malestar y transformarlo en un reto, ya que como hombres, *“nada les puede quedar grande”*.

Observar a otros hombres realizando el mismo trabajo también motiva a quienes llegan por primera vez a este empleo, así lo expresó Carlos quien recordó: *“uno se anima por los demás compañeros, uno lo que hacía era mirar a los otros compañeros y yo también hacía lo mismo, cuando ya me fui adaptando y acostumbrando, yo nunca había cogido un balde y una escoba, pero ya uno va perdiendo la pena”*.

4.2.1 “Lo Que No Me Gusta es Trapear Todo el Santo Día”: Experiencia de Trabajo como Aseadores

Como en el caso de los trabajadores de planta, este grupo de entrevistados también señaló la importancia de la realización de trabajo doméstico en sus hogares, desde la niñez, como un aspecto que facilitó que se adaptaran al trabajo como aseadores. Edgar recordó que su madre le enseñó a realizar trabajo doméstico y a cocinar para que no dependieran de las mujeres para satisfacer sus necesidades básicas en ese sentido, por eso recuerda:

“Ella decía que el hombre tenía que ayudar a hacer todo lo de la casa para que mirara a la mujer solamente para lo mero, mero necesario, siempre decía eso, que no dependan de ellas, que necesitan hacerse un tinto sepan hacerlo, que necesitan secar un arroz sepan secarlo, que necesitan lavar su ropa... yo duré como cinco años viviendo solo y yo mismo lavaba mi ropa y cocinaba, yo sé de todo eso, a mí no me da pena hacer eso”

Además del discurso sobre la importancia de no depender de las mujeres, algunas madres les enseñaron para prever un futuro en el que era probable que sus hijos de unieran con mujeres que no sabían cocinar o realizar trabajo doméstico, como lo expresa Marcos:

“A nosotros sí, desde muy pequeños mi mamá nos enseñó a que teníamos que defendernos por nosotros mismos, ella nos decía, de aquí a mañana ustedes se van a vivir con una señora que no haga nada y si usted no sabe hacer nada, qué van a hacer los dos? ella desde muy pequeños nos enseñó a desenvolvernos a nosotros mismos”

Algunos entrevistados consideran que desarrollan un trabajo que califican de “normal”, por su similitud con el trabajo doméstico, por eso Luis afirma: *“como uno hace el aseo en su casa tiene que hacerlo en su sitio de trabajo, así como lo hace uno en su sitio de trabajo entonces así van a decir él es así en su casa”* por eso se esmera en realizar bien su trabajo.

Otros en cambio son más enfáticos en señalar las diferencias entre el trabajo doméstico y el trabajo que llevan a cabo para la empresa, como Edgar que explicitó: *“en la casa si colaboraba a barrer, trapear, pero lo normalito, la barridita, la trapeadita, pero el cambio es bastante, aquí es un trapeo parejo, con un trapero bien limpio, bien jugado cada vez que se pasa, dos o tres veces, esos cambios se ven y se nota cada vez más desempeño en el aseo”*

Sobre las actividades que se prefieren dentro de las programadas para cada día algunos entrevistados comentaron que refieren labores como la limpieza de vidrios, pero que igual desarrollan todo lo que les corresponda sin inconvenientes. Algunas actividades son consideradas monótonas, lo que genera menos entusiasmo para su realización, además se relacionan con el surgimiento de problemas ocupacionales, como ejemplifica el relato de Marcos: *“lo que más me llama la atención en el oficio es limpiar los vidrios, el resto que es barrer o trapear, obvio, también se hace, lo que no me gusta es trapear todo el santo día, supuestamente ese arte con el tiempo a uno le da un problema aquí en la mano”*

El ingreso a Casalimpia es considerado por los entrevistados como positivo, manifiestan agradecimiento por las posibilidades de concretar proyectos familiares como comprar vivienda, gracias a las facilidades otorgadas por la caja de compensación a la que están afiliados; Marcos explicó *“todavía no he hecho las vueltas de la casa, pero tengo todas las prestaciones para hacerlo, y lo primordial, la salud de la familia, por ese motivo bien, contento, tengo mucho que agradecerle a la empresa”*

4.2.1.1 Trabajar para Casalimpia en la Universidad Nacional

Como se señaló, el ingreso a Casalimpia es identificado como positivo por parte de los trabajadores entrevistados, debido a que para la mayoría, emplearse de manera formal representa un contraste con respecto a su inestable situación laboral previa. Por ejemplo, Luis había trabajado antes como aseador, en otras empresas de servicios generales, pero señaló

“Yo siempre anhelaba llegar a Casalimpia, todo el mundo me hablaba que era una empresa seria, responsable, tiene todas sus prestaciones, empresas de aseo hay hartas, pero muchas veces que no le cumplían a uno con el pago, con lo de la EPS, todo eso, todo el que está en Casalimpia me habla que es una buena empresa, aquí hay gente que ha salido pensionada, con los sueldos es puntual y lo tiene a uno afiliado a todo”

El contrato de Casalimpia con la Universidad Nacional tiene unas características diferentes a los demás contratos que tiene en curso la empresa, ya que las condiciones del campus y sus dinámicas generan un ambiente diferente de trabajo, experimentado por los trabajadores de manera particular. Uno de los aspectos más destacados por los entrevistados acerca de la experiencia de trabajo en el Universidad son los tropes, eventos que alteran las dinámicas normales de trabajo para los aseadores vinculados con la empresa privada.

Marcos se refirió a la sorpresa que representó para él presenciar este tipo de disturbios; considera que la ocurrencia de estos eventos implica riesgos para su seguridad, señaló que

genera preocupación a sus familiares, además de ocasionar una sobrecarga de trabajo para las personas vinculadas con Casalimpia, particularmente para los hombres, como aparece en el siguiente relato:

“Las pedreas normalmente se inician al medio día y nosotros, sobretodo los hombres no podemos irnos hasta que finalice el disturbio y luego cuando eso finaliza tenemos que presentarnos en esa parte donde ocurrieron los disturbios y recoger para que al siguiente día esté normal como si nada, las compañeras si se van cuando dan la orden de desalojo, en cambio nosotros nos trasladamos para trasportes (...)antes nos íbamos apenas mandaban desalojo, hoy en día nos quedamos nosotros, años atrás las compañeras se han intoxicado, se han desmayado, por eso ellas se van pero de igual manera toca madrugar a las cinco al día siguiente, para que al día siguiente cuando ingresen los estudiantes esté todo limpio”.

Joaquín, quien durante el tiempo de vinculación con Casalimpia ha rotado por varios contratos, considera que el trabajo en la Universidad es más relajado que en otros espacios, en los que se trabaja más, pero igualmente se gana más dinero, así narró: *“usted en un centro comercial va a ganar horas extra, recargo nocturno, tiene posibilidades de doblar turno, aquí no, solo el mínimo, eso me aburrió al principio, pero mi señora dijo para qué se mata, ha trabajado tanto tiempo de noche y haciendo dobles turnos, para qué?”* Aunque este trabajador preferiría estar en un sitio donde ganara más dinero prefiere esperar, ya que conoce el estilo de trabajo de la empresa y considera que en cualquier momento lo pueden rotar a un contrato diferente.

Las capacitaciones son un aspecto importante en el trabajo para Casalimpia, pese a que los trabajadores reconocen la importancia de estos procesos, para adquirir conocimientos utilizables en caso de cambiar de contrato, los entrevistados se muestran poco interesados en repasar la información que señala la supervisora, consideran poco útil memorizar aspectos como la misión y visión de la empresa, por eso no les va muy bien en la evaluaciones. Marcos narró su experiencia de la siguiente forma: *“a mí sí me va muy mal en esas previas, le dicen a uno que no debe tratarse como persona bruta, pero es que a mí*

personalmente no se me queda nada de la información que nos da la supervisora y las previas nada". Joaquín expresó "ellos quieren que memoricemos cosas que no se necesita memorizarlas, por ejemplo la política, la misión, la visión (...) quieren que uno les diga textualmente lo que ellos escribieron, una retahíla que yo no me he podido aprender".

Algunos entrevistados dedican parte de su tiempo libre a repasar las instrucciones de la supervisora, pero en general no se le encuentra mucho sentido a dedicar tiempo a esta actividad, por ejemplo, Joaquín señaló que repasa justo antes de las evaluaciones, solo le da una miradita rápido a los contenidos y por eso no ha tenido buenas calificaciones.

Estas actitudes de indiferencia frente a las capacitaciones y evaluaciones contrastan con las de las mujeres, para quienes estos procesos constituyen una fuente de presión constante durante el desarrollo de sus actividades laborales. Las diferencias de género pueden ser relacionadas con éste hecho en la medida en que las mujeres suelen ser socializadas en ambientes que motivan un sentido de la responsabilidad que las convierte en "aplicadas", en contraste con los hombres para quienes retar la disciplina y las convenciones como las evaluaciones constituye una prueba de su virilidad. En este contexto particular en el que se desarrolla una actividad poco valorada socialmente se puede argumentar que se agudiza esa estrategia masculina de subvalorar las normas como reafirmación de su identidad ya que estas actitudes pueden contribuir a marcar diferencias con las mujeres y con el ambiente femenino de la actividad, en el sentido de despreciar la adquisición de conocimientos para desarrollar un oficio que es fácil por definición y para el cual ellos no necesitan capacitación alguna.

4.2.1.2 "Uno Muchas Veces se Intenta Aislar de las Compañeras": La Experiencia de Trabajo con Mujeres

Respecto al trabajo con mujeres, de forma similar a lo expresado por los trabajadores de planta, la generalidad es señalar que prefieren mantener distancias para evitar habladurías y rumores, pues se considera que las mujeres son dadas a este tipo de prácticas. En ese

sentido Marcos aclaró que *“no es como tan fácil trabajar así con un grupo de mujeres, como el que usted alcanza a ver aquí, no es que uno vaya a hablar mal de ellas, pero ellas son como más agrupadas, de ahí se forman los chismes y comentarios y lo meten a uno (...) por eso uno muchas veces se intenta aislar de las compañeras”*

Con los hombres en cambio las relaciones cambian, los trabajadores consideran que existe más respeto entre ellos, porque se conversa menos, en especial de asuntos personales, por lo cual no se forman rumores, considerados por Marcos como típicos de las mujeres: *“de hombre a hombre prácticamente bien (...) uno no va a andar hablando tanto por ahí para que se formen los chismes, los rumores, si se trabaja en grupo, pero nada de andar por ahí hablando (...) hay como más respeto, tanto el uno como el otro respeta sus cosas”*

Además, destacan que la interacción con las mujeres se desarrolla con menos confianza, porque consideran que éstas son más susceptibles y se sienten agredidas en mayor medida ante algunos tipos de conversaciones. Al respecto Joaquín expresó: *“somos hombres que congeniamos, usted sabe que igual el hombre nunca se presta para problemas, para llevar las situaciones a problemas personales, en cambio con la mujer ya es muy diferente, si usted por ejemplo habla con doble intención ella ya se siente ofendida”*

4.2.2 Experiencia de Trabajo Doméstico y Estrategias de Conciliación Familia-Trabajo y Vida Personal.

Las historias familiares de los hombres entrevistados no aparecen intersectadas con las trayectorias laborales, como en el caso de las mujeres. Sin embargo cuando se les pregunta específicamente sobre la conformación de sus familias y el nacimiento de los hijos/as los trabajadores se refieren a los cambios que implicaron ambos sucesos en términos de aumento de las responsabilidades económicas y de cuidado.

La conformación de los hogares ha significado una ruptura con algunas características de la vida de solteros de los entrevistados, uno de los trabajadores señaló: *“por estar en mi hogar*

yo he cambiado mucho, yo antes tomaba mucho". La totalidad de trabajadores considera conveniente y necesario que sus compañeras trabajen de manera remunerada, ya que para el sostenimiento de las familias es indispensable contar con doble ingreso, por eso Augusto sostiene *"hoy en día normalmente las parejas tienen que trabajar, porque uno solo trabajar, sostener una familia, y con el mínimo por ejemplo, es grave, es conveniente que la señora trabaje"*.

La participación en el trabajo doméstico es definida de forma ambigua por los entrevistados, quienes luego de afirmaciones sobre la corresponsabilidad asumida en la realización de labores domésticas, realizaron las descripciones de las tareas que efectivamente adelantan, confirmando la persistencia de asimetrías por sexo en la repartición de tareas domésticas. En general se encuentra que existe una participación en el trabajo doméstico, pero que esta dista de ser equitativa entre hombre y mujeres.

Por ejemplo, Marcos inició su relato señalando *"en la casa hacemos las cosas en grupo, ella muchas veces se pone a preparar la comida y yo me pongo a lavar o arreglar la pieza, en el momento en que ella está haciendo algo yo también me pongo a hacer algo"*. Posterior a eso, cuando se le solicitó una descripción más detallada de la forma como se repartían las funciones expresó: *"cuando ella está en la mañana en la casa el oficio lo hace ella, cuando estamos los dos por la tarde es poco lo que yo ayudo pero no soy la persona que se queda tranquila, se tira a la cama el televisor, no, primero compartimos los oficios y después sí"*.

Igual sucede en el siguiente relato en el que Edgar destacó que en casa realizan de forma compartida las actividades domésticas, para que no haya sobrecarga de trabajo en ninguno de los miembros de la pareja; sin embargo, él solo se apersona de las labores de cocina y arreglo de la casa los fines de semana:

"Nos repartimos el oficio con ella, como ahorita ella está en la casa ella arregla entre semana y yo los fines de semana, yo cocino los fines de semana, las cosas son compartidas, no es que porque

ella esté en la casa mejor que ella haga todo, no allá todo lo hacemos compartido, siempre ha sido así, desde que empezamos tampoco el uno se recarga al otro no”

Joaquín expresó que realizaba una gama más amplia de actividades cuando ambos trabajaban remuneradamente; ahora que su esposa se retiró del empleo y se dedica a trabajar en servicio doméstico por días, su participación ha disminuido pues considera que constituye un abuso tener que trabajar fuera y tener que continuar trabajando cuando llega a casa, por eso este trabajador explicó:

“En la casa yo ayudo pero no como ayudaba antes, porque entonces las mujeres también lo cogen a uno como de... pero imagínese yo trabajando aquí y ella allá en la casa, y llegar uno a hacer los quehaceres, entonces hubo un roce al principio pero ya no, además los hijos están grandes y pueden ayudar”.

4.2.2.1 La “Colaboración” en el Cuidado de los Hijos e Hijas

Tres de los trabajadores entrevistados son padres, todos afirman que han “colaborado” en la crianza de sus hijos e hijas, como Marcos quien explicó:

“Estoy pendiente mucho de los niños, me levanto en la noche a mirarlos, que si están bien tapados, cualquier cosita yo estoy pendiente, yo me levanto con nada y al despertarme tengo que mirar la cama de ellos, cuando estaban bebés severa lidia, los pañales los controles y todo eso, hoy en día los estamos criando y ahí vamos”.

Ejercer la paternidad aparece en algunos de los relatos como una prueba de adultez y de las responsabilidades asociadas a ésta, fundamentalmente en lo referido a la provisión económica. Edgar explicó *“si uno como adulto, como persona, como hombre tiene un hijo es para responder”*. Este trabajador recordó la forma como su involucramiento en las labores de cuidado representó una ruptura frente a las prácticas tradicionales de su familia, en la que los hombres no acostumbran asumir responsabilidades en este campo:

“Cuando mi hijo estaba recién nacido mi familia me criticaba mucho porque yo estaba muy pendiente de él, de cambiarle los pañales, no me daba pena, que lo tuviera que cambiar en un parque y así estuviera ella, yo lo cambiaba, tuve muchos problemas con la familia, decían déjela que ella lo haga, déjela que pa eso es la mamá, mi mamá me reprochaba mucho, yo recuerdo que me decía: su papá cuando me ayudó a cambiarles a ustedes el pañal, cuando lo bañaba, pero eso ya son épocas pasadas, hoy en día no, yo a mi hijo lo cambié hartito, no le veía problema para nada”

El cuidado de los/as menores durante las vacaciones escolares fue reconocido por Marcos, cuya esposa también trabaja fuera de casa, como un problema permanente de conciliación, si bien en el jardín de bienestar familiar no hay vacaciones a mitad de año, las vacaciones de diciembre no siempre coinciden con las vacaciones laborales, por eso señala: “ahí si nos toca sacrificarnos más. Buscar personas de confianza que nos colaboren con esa parte, en las vacaciones de ellos uno sufre mucho, que quien hace el favor, que quien cobra más, que quien colabora menos, todo es gasto, ahí vamos luchando”

Los padres de familia del grupo de entrevistados consideran importante aprender a realizar labores domésticas, tanto para su supervivencia como para poder enseñarle a sus hijos/as en un futuro, como se destacó Edgar en el siguiente relato:

“Todo es bueno pa aprender, nunca es tarde para hacerlo, para enseñarle a los mismos hijos de uno, uno no está exento, que llega su hijo a una edad, se casa, tiene sus hijos, no está exento que de pronto quede solo con sus hijos, tener esa oportunidad de decirles esto se hace así, uno ya les dejó en la vida pa que se defiendan solos, así sea pa cocinar, todo eso es bueno aprenderlo así no sea pa uno pa enseñarlo y más si es a la familia”

4.2.2.2. Tiempo Para Ellos Mismos y Para las Relaciones de Pareja

Las actividades reconocidas como tiempo para ellos mismos por los entrevistados incluyen leer el periódico, descansar y realizar algún deporte de forma esporádica, sin embargo tener

hijos/as pequeños/as dificulta contar con espacios de soledad, identificada Joaquín como el tiempo para sí mismo:

“Los hijos le quitan a uno mucho tiempo sobre todo a esas edades que están pendientes de uno y uno sobre todo de ellos, entonces si vamos a hablar de tiempo que esté solo nunca, porque usted sabe los hijos son los hijos, si yo tengo que ir a un lado tengo que ir con ellos (...) a mí me gusta mucho el fútbol, pero por el motivo de los hijos me tocó quedarme quieto, la señora trabaja los domingos si ella no trabajara ese día, o solo dos o tres horas, estuviera con mi arte(el futbol)”

El tiempo para compartir con la pareja se limita por la presencia permanente de hijos e hijas, así como por la ausencia de actividades compartidas, como se expone en el siguiente relato, en el que Joaquín explicó:

“Solos no, a ninguna hora está uno solo, cuando ella llega como a las siete u ocho de la noche se pone a preparar la comida y los chinos pues no están y yo me subo a ver televisión o a leer el periódico. Así una relación de pareja en el cuarto, cuando estamos los dos solos, pero en general no, porque cuando armamos paseos hay que cargar con ellos también (los hijos), por lo general nunca”.

Las incompatibilidad entre las jornadas de trabajo de los cónyuges también dificulta la existencia de tiempos para la pareja, como en el caso de un trabajador cuya esposa también trabajó e servicios generales: *“ella también estuvo en Casalimpia por siete años, había días en que ni siquiera nos veíamos, ella estaba de día y yo de noche, duré tres años trabajando de noche y ni nos veíamos”*

4.2.2.3 “Trabajar con la Empresa Hasta que se Pueda” La Expectativas Para el Futuro de los Trabajadores

Las expectativas familiares de los hombres entrevistados se centran en aspectos como la compra de vivienda y la educación de hijos/as. Ninguno espera tener más hijos, ni siquiera

el hombre soltero entrevistado espera conformar un hogar o tener hijos porque le parece que implican “demasiado complice”.

Cambiar de trabajo no es la expectativa laboral más cercana de los trabajadores entrevistados, ellos esperan poder continuar en la empresa. Uno de los entrevistados, de 50 años, espera alcanzar la pensión en este mismo trabajo, pues expresa: “*yo a mi edad ya no veo otra cosa, si yo me retiro de Casalimpia para dónde cojo? Para otra empresa de servicios generales, porque que más se puede hacer, ya no hay otra posibilidad, pienso yo, no?*”. Los demás expresaron que cambiar de empleo hacia otro con la misma remuneración no tiene mayor sentido, la expectativa para cambiarse depende de las posibilidades de estudiar.

Conclusiones

Si hace unos años las mujeres tuvieron que luchar por conseguir el control de la natalidad, hoy se va a tener que reivindicar el derecho a la maternidad, en la misma línea de defender las libertades personales y el derecho a tener los hijos deseados.
(Argemir, 2000:196)

El tema de la armonización de la vida personal, familiar y laboral empieza a retomar fuerza en las demandas del movimiento social de mujeres y de los organismos públicos dedicados al tema de la equidad de género en nuestro país. Hay que esperar los resultados de las iniciativas reseñadas en este sentido para analizar si esta nueva forma de definir los conflictos resultantes de una organización social que devalúa el trabajo de reproducción social, más allá de una moda pasajera, contribuye en verdad a generar iniciativas concretas que involucren a los hombres, al empresariado, al Estado y a la comunidad en general, en la función social que constituye el cuidado de la vida ya que: “ahora que las mujeres que asumen doble rol se han instalado en la sociedad como un hecho habitual, no excepcional, las estrategias para articular familia y trabajo plantean un desafío que requiere una respuesta social, ya no individual”. (Wainerman 2007:214)

Las medidas reseñadas para esta investigación, referidas a la conciliación familia- trabajo, continúan ubicando prioritariamente a las mujeres como las protagonistas de esta armonización, bajo lo cual prevalece la ideología de la domesticidad que supone la ubicación natural de las mujeres en la esfera doméstica y caracteriza como un problema su entrada en un espacio que no corresponde con su “naturaleza”, como lo sería el mercado laboral, y que pone en peligro su desempeño en el espacio privado.

La inserción masiva de las mujeres al mercado de trabajo es analizada como una muestra de la supuesta igualdad alcanzada en relación con los hombres en este espacio, pero no se debe perder de vista que bajo las cifras que exponen la creciente participación femenina en el trabajo extra hogar se esconden determinantes de desigualdad social profundas, como la

adscripción de las mujeres al trabajo de cuidado. Esta desigualdad que se configura en el denominado espacio privado (pero se legitima también en el público) debería ser objeto de medidas en pro de garantizar una verdadera igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tanto en las familias como en el ámbito laboral.

Las mujeres continúan experimentando el peso de conciliar sus tiempos y presencias. Las medidas para modificar el peso del denominado “*impuesto reproductivo*”⁷¹, que recae sobre éstas por cuenta del trabajo que realizan en el ámbito doméstico son escasas, pese a que se reconoce que la adscripción a lo doméstico constituye un obstáculo para su integración al mercado laboral, lo que además tiene serias repercusiones en otros aspectos como el acceso a la protección social⁷².

Las medidas enfocadas en los hombres también son insuficientes, la sensibilización en torno a la importancia del trabajo doméstico, si bien puede constituir el primer paso para impulsar la corresponsabilidad en las actividades de cuidado, debería estar acompañada de medidas más concretas en este sentido. El impuesto reproductivo que recae sobre las mujeres se sustenta en parte por la ‘*plusvalía de dignidad genérica*’⁷³, producto del control y explotación el amor y el cuidado de las mujeres en el seno de la familia, en la que los hombres no devuelven equitativamente aquellos beneficios que han recibido.

Modificar la persistencia de estas desigualdades entre los sexos todavía constituye un reto difícil de operacionalizar en términos de acciones concretas de política pública. Otro de los temas en los que se expresa las condiciones de desigualdad bajo las cuales las mujeres ingresan al mercado de trabajo, y que se relacionan con los temas anteriores, lo constituye la consideración de que “el trabajador ideal” es aquel que posee las características de

⁷¹ Palmer en Cobos (2007).

⁷² El análisis “Plan Estratégico Para la defensa de los Derechos de la Mujer ante la Justicia en Colombia Impulsado por la Consejería Presidencial para los Derechos de la Mujer” desde la perspectiva del marco interpretativo permite realizar esta afirmación.

⁷³ Un concepto similar es analizado en el texto de Javier Pineda (2003) “Género, Masculinidades y Desarrollo” en el que destaca el “Dividendo Patriarcal” analizado por Connel (1995) como la expresión de las ventajas sociales que ganan los hombres tras el carácter de su dominación sobre las mujeres, la que les proporciona ventajas a la hora de acceder a espacios públicos y de decisión.

racionalidad consideradas “propias” del sexo masculino, que antepone su carrera a la vida personal e inhibe cualidades “femeninas” como la solidaridad y las expresiones de afecto. Aquí aparecen de nuevo las relaciones entre el género y el poder en la construcción social de la realidad: este trabajador ideal generizado constituye la norma definida como adecuada, frente a la cual las mujeres se posicionan, adaptándose, como en el caso de las mujeres entrevistadas, mediante diversas estrategias con costos subjetivos significativos.

Las anteriores afirmaciones dan lugar a las conclusiones generalizadas de los estudios que analizan desde la perspectiva de género el tema de la conciliación, y que fueron consultados para la realización de esta tesis. Se requiere la intervención del Estado para que el tema de la conciliación deje de aparecer como un problema privado de las mujeres y de las familias, y pase a constituirse en un interés público, mediante medidas que impulsen la inserción de los hombres en la esfera reproductiva y se reestructure el tiempo de trabajo en la esfera remunerada para que no se contraponga con el cuidado de la vida.

La presente investigación analizó en un primer momento las experiencias como trabajadoras y trabajadores del aseo de un grupo de personas que ejercen actividades en el campus de la Universidad Nacional, empleados por dos empresas con características particulares: la Universidad Nacional y Casalimpia. Las experiencias de ambos grupos permiten documentar tanto las historias personales de cada uno y una de ellos/as como la historia de los cambios en la institución universitaria. En este sentido este trabajo permite visibilizar la presencia de estas/os actoras/es fundamentales para el mantenimiento de condiciones adecuadas en la universidad y reconocer el constante trabajo de cuidado que desarrollan cada una y uno de ellos en las diferentes facultades.

El contraste entre las formas de organización del trabajo y los beneficios que otorgan ambas empresas a sus trabajadoras/es es fundamental para entender las diferencias entre sus

experiencias de trabajo, así como entre las condiciones de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y los hombres entrevistados⁷⁴.

Ambos grupos de trabajadoras/es están vinculados con empresas formales y gozan de (o han recibido) beneficios laborales como licencias de maternidad, vacaciones, subsidios familiares etc. Estos mínimos legales constituyen ganancias importantes a favor del trabajo digno de cada una de las personas, pero no han sido definidas mediante normas que los cataloguen específicamente como medidas de conciliación familia-trabajo. Son importantes para garantizar la protección de los derechos de trabajadoras/es, pero en las condiciones actuales de organización del trabajo y de la vida privada son insuficientes. Toda política pública, especialmente laborales y de familia, tiene repercusiones sobre la esfera reproductiva, sin embargo estamos en mora de elaborar un marco normativo que se centre en el tema de la articulación familia – trabajo, con acciones que vayan más allá de los mínimos ya establecidos en nuestro actual marco normativo.

Para las personas vinculadas a la Universidad Nacional trabajar en el sector público representa un aliciente importante para adelantar una actividad poco valorada socialmente, ya que ésta vinculación representa posibilidades de bienestar y remuneración para las/os empleadas/os inexistentes en la mayoría de organizaciones privadas.

Las experiencias laborales de las/os trabajadoras/es de Casalimpia se pueden caracterizar como el paso de la informalidad al sector formal dentro del área de servicios, de ahí que

⁷⁴ En la revisión bibliográfica adelantada fueron escasas las investigaciones que planteaban comparaciones entre los sectores público y privado. Tan sólo Karina Batthyány (2007) estudió la relación entre maternidad y trabajo asalariado entre mujeres empleadas en el sector financiero público y privado de Montevideo, con el objetivo de conocer las principales prácticas, formales e informales, que desarrollan las trabajadoras asalariadas para compatibilizar su vida laboral con las responsabilidades familiares. Aunque el objetivo central no era comparar los sectores público y privado se encontró que el lugar y las condiciones de trabajo se vuelven un elemento central para facilitar o complejizar la conciliación entre los roles reproductivos y productivos de las madres. El sector público ofrecía condiciones más favorables para el ejercicio de la maternidad de las trabajadoras, por la mayor flexibilidad horaria y la presencia de servicios de cuidado institucionales, mientras que en el sector financiero privado la existencia o no de un sindicato garantiza el respeto de derechos sociales básicos como la licencia de maternidad y el horario de lactancia.

mujeres y hombres valoren su ingreso a la empresa como positivo, y esperen poder continuar en ella y seguir disfrutando de todos los beneficios laborales que establecen las leyes, ojalá hasta obtener la pensión de vejez.

En el caso de las mujeres, el trabajo como aseadoras constituye una labor fatigante, ya que agudiza la sensación de sobrecarga de trabajo, generada por tener que desarrollar actividades similares en la casa y en el lugar donde se emplean. Es importante entonces destacar la importancia de incluir el análisis sobre las implicaciones de la doble jornada para las mujeres en general y particularmente para quienes ejercen trabajos como el de aseadoras, y que vivencian la que se puede calificar como doble jornada de trabajo intensificada.

Además, las consecuencias de la doble jornada deben incorporarse a los diagnósticos sobre la salud ocupacional de las mujeres, incluyendo tanto los factores reproductivos, como otras dimensiones biológicas, psíquicas y sociales que permean la vida de las personas, sus roles asignados socialmente y las tensiones inherentes a ellos. Algunos de estos elementos no son contemplados aún por los diagnósticos de salud, por lo cual las políticas de prevención o de promoción de la salud en el marco de las empresas no abordan la dimensión de género (Neus, 2003) con consecuencias negativas para las mujeres trabajadoras, como la alta prevalencia de enfermedades ocupacionales en este grupo.

Las condiciones de trabajo de ambos grupos de trabajadoras constituyen una diferencia significativa para caracterizar sus experiencias laborales, las trabajadoras de planta, pese a que se resienten la desaparición de su cargo y el ingreso de la empresa privada, tienen unas jornadas de trabajo reales más cortas y menos intensas en cuanto a actividades y ritmos esperados de trabajo. Las mujeres de Casalimpia deben trabajar acorde con cronogramas, están sujetas a supervisión constante de sus labores y tienen mayor presión en cuanto a los requerimientos de atención al cliente. Además de responder ante la empresa que las contrata deben agradar a funcionarias/os de la universidad, ambos califican su trabajo y en

parte a ellas mismas, ya que la presentación personal y las actitudes en el servicio constituyen aspectos fundamentales de las evaluaciones.

Sin embargo, éstas últimas ofrecen un servicio estandarizado y sujeto en mayor medida a las normas de riesgos profesionales, situación que genera que este grupo de trabajadoras labore bajo unos límites que les impiden excederse en atenciones a funcionarias/os, límites que aparecen menos claros en el caso de las trabajadoras de planta y por los cuales algunas han asumido labores que no les corresponden, ejerciendo actividades cercanas al servicio personal de otras/os trabajadoras/es como las/os docentes.

La experiencia de trabajo de los hombres incluye sus percepciones acerca de un trabajo considerado femenino, en el cual se desempeñan por necesidad. El ingreso a este empleo fue difícil para todos los entrevistados, quienes dudaron en presentarse o en aceptar ingresar a un trabajo que les generaba incomodidad y vergüenza. Sin embargo, los trabajadores de la universidad se muestran más conformes con su empleo, tanto por los beneficios económicos y de estabilidad que ofrece la universidad, como por las posibilidades de ascender que existen en ésta. Para ellos es más probable poder ingresar a trabajar en lo que es “lo suyo”, o sea actividades consideradas masculinas como la electricidad, informática y construcción.

Trabajar como aseadores representa una prueba que deben asumir y superar, ojalá ubicándose en otras áreas. Este es además un empleo valorado porque significó el ingreso a trabajar en la universidad, en el sector público, anhelopreciado en sus medios sociales en los que se añoran beneficios como la estabilidad laboral, perdidos en la mayoría de empresas privadas. El empleo como aseadores constituye la puerta de entrada a otra serie de beneficios. Independientemente de los resultados del concurso actual de ascenso interno se espera la reubicación en otros cargos, pues en un futuro cercano sólo la empresa privada se encargará del servicio de aseo en la universidad.

En cambio, entre los hombres de Casalimpia la conformidad con el trabajo responde más a la adecuación de sus expectativas a las condiciones reales de sus vidas, ellos consideran que no pueden aspirar a más, por tanto no esperan mayores cambios ni en el trabajo ni en la familia, solo mantener sus trabajos hasta que se pueda.

En las narrativas de los hombres aseadores entrevistados fue posible identificar los modos como estos marcan diferencias respecto a sus compañeras de trabajo, bajo la idea implícita de que el servicio de aseo es una actividad propia de las mujeres, que ellos desarrollan sobretodo porque deben colaborarles en las labores tanto de fuerza (ya que consideran que las que las mujeres están menos capacitadas físicamente), como de riesgo (actividades para las que las mujeres supuestamente ponen “más complique” ya que no están acostumbradas a desarrollarlas). Los trabajadores manifestaron diferencias con sus compañeras, prefieren tomar distancia de éstas, las califican como personas que son menos de fiar que los hombres, chismosas y que llevan sus asuntos personales al trabajo.

Lo anterior puede ser relacionado con fenómenos más generales de expresión del orden de género en el espacio laboral o educativo. En el caso de las mujeres que ingresan a ocupaciones consideradas “masculinas” se ha observado que aún cuando este puede ser considerado un reto a la división sexual del trabajo tradicional, no basta para modificar la relación de fuerzas simbólica entre hombres y mujeres. El valor simbólico de las posiciones ocupadas por los agentes sociales se define de acuerdo con las distancias y relaciones establecidas con otros agentes y posiciones sociales, de ahí que el ingreso de las mujeres a determinados campos genera que los varones desarrollen estrategias para generar nuevas distancias y terrenos de exclusividad (Arango:2006).

La presente investigación documentó el caso contrario, en el que son los hombres quienes ingresan a ocupaciones consideraras “femeninas” y desvalorizadas socialmente, encontrando una situación análoga en cuanto a las relaciones de poder entre los sexos. Los hombres ingresan y justifican su permanencia en el trabajo mediante la generación de distancias simbólicas con las mujeres. Afirmer que su trabajo es diferente al de ellas, que

las mujeres son menos de fiar y demasiado ancladas en sus aspectos personales y familiares, puede ser interpretado en este sentido, como una estrategia para enfatizar que así hagan lo mismo no lo hacen de la misma forma, ya que el trabajo masculino gozaría de una especie de sello particular.

Las anteriores apreciaciones dan pie para establecer interrogantes en torno a los posibles matices que cobrarían las relaciones de poder entre hombres y mujeres en esta ocupación en particular. El mercado de trabajo en esta área ha generado una demanda de mano de obra masculina con base en la necesidad de realizar labores de fuerza que tradicionalmente no han sido asignadas a las mujeres, este ingreso sucede a la par con la estandarización y tecnificación del oficio, que genera que empiecen a prevalecer cualidades consideradas masculinas a la hora de mantenerse en los puestos de trabajo, como impersonalidad y la habilidad para el manejo de maquinarias. Estos puntos merecerían análisis más profundos, posibles de realizar mediante contrastes con otros tipos de contrato, diferentes al de la Universidad Nacional, donde los procesos de aseo general se realicen con mayor uso de maquinarias y mediante procesos más estandarizados, en un intento de contestar la pregunta ¿la progresiva tecnificación de los procesos de aseo traerá aparejada la masculinización de esta ocupación?

Respecto a las características de las organizaciones empresariales analizadas se encuentra que la empresa Casalimpia se caracteriza adclanta unas prácticas en las que se expresa la búsqueda de la flexibilidad en la organización del trabajo, para adaptarse a las necesidades de quienes la contratan y maximizar la eficiencia en la prestación de los servicios. En la universidad, el trabajo también es flexible, pero no solo en el sentido de organización del personal para maximizar el beneficio de los empleadores, sino flexible a favor de las necesidades de la fuerza de trabajo, por esta razón esta institución ofrece mayores posibilidades de bienestar a sus trabajadoras/es. Pese a que en la universidad se fomenta menos la flexibilidad funcional de sus trabajadoras y trabajadores en esta institución se evidenció otro tipo de flexibilidad que representa ventajas para las/os trabajadoras/es, ya que pueden organizar su trabajo de manera autónoma, lo que les permite negociar sus

tiempos de trabajo y lograr permisos para atender sus responsabilidades familiares sin mayor inconveniente.

En el tema de la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal de las trabajadoras y trabajadores entrevistadas/os también se identificaron diferencias entre los sexos y entre el sector público y el privado. Las mujeres concilian de manera permanente sus tiempos y negocian la presencia, tanto física como de la función materna, entre el trabajo remunerado y la vida familiar. Asumen su trabajo extradoméstico con culpa y su desempeño laboral está condicionado por la doble presencia ya caracterizada ya que todas ellas declararon ser las principales responsables y ejecutoras del trabajo doméstico en sus familias. Aunque los hombres manifestaron participar en la realización del trabajo doméstico, asumen básicamente “colaboraciones” esporádicas motivadas sobre todo por la incorporación de sus compañeras al trabajo remunerado.

Las actividades en las que más se involucran los hombres son las relacionadas con el cuidado de sus hijas/os, con lo que se confirma la tendencia de éstos a ocuparse de las tareas en los campos que les parecen más valorados, dando mayor prioridad a sus deseos que a las necesidades familiares o a los principios de la equidad de género, olvidando que educar a un niño/a desde la tierna infancia implica asumir las tareas de crianza y no sólo las de formación. La trama de una “nueva” paternidad⁷⁵ debería ser tejida en los cuidados cotidianos brindados día a día y en la relación creada en la vida en común (Viveros,2001).

La principal tensión entre la familia y el trabajo identificada por las mujeres entrevistadas la constituye la falta de tiempo para compartir con las/os hijas/os. Debido a las representaciones construidas sobre la maternidad como función que se debe ejercer como actividad única, de tiempo completo, las mujeres “confunden erróneamente mujer que

⁷⁵ Se utilizan comillas pues en cada momento de la historia hubo nuevos padres, la paternidad es una institución sociocultural que se transforma incesantemente bajo la presión de múltiples factores ya que “la trayectoria de cada individuo prolonga y modifica las de las generaciones que le han precedido” (Knibiehler, 1997:111 en Viveros, 2002: 236).

trabaja y madre ausente. Su sentimiento de carecer de tiempo para hacer todo tan bien como lo desearían agrava sus temores de ver a sus hijos padecer de una falta de presencia” (Giampino, 2002:152).

La estrategia que predomina entre las mujeres de Casalimpia es delegar a otras mujeres el cuidado de los/as menores. Familiares como abuelas y hermanas mayores, seguidas por las vecinas de barrio (éstas últimas de manera remunerada) son quienes asumen el trabajo doméstico y de cuidado mientras que las mujeres entrevistadas trabajan fuera del hogar. *Estos arreglos informales de conciliación que deben llevar a cabo las mujeres para ingresar al mercado laboral deben ser cuestionados en la medida en que se limitan a transferir responsabilidades⁷⁶ sin cuestionar el orden de género existente y sin propugnar por la asunción del tema del cuidado como problema público⁷⁷.*

La estrategia de mantener a los/as hijos/as en el lugar de trabajo ha sido una práctica constante entre las mujeres de planta. Las condiciones de trabajo en la universidad posibilitan éste hecho, que si bien es reconocido como beneficioso por las trabajadoras que asocian el bienestar de su prole con la presencia permanente de las madres, también constituye una fuente de tensión entre las trabajadoras que no pueden desarrollar sus actividades con tranquilidad, y en ocasiones han debido ocultar a los/as menores en sus sitios de trabajo.

Los beneficios que han obtenido las/os trabajadoras/es de la universidad como el colegio y el jardín infantil facilitan la conciliación entre la vida familiar y laboral de los/as empleados/as de planta. Se podría argumentar que estas condiciones fomentan en gran medida el involucramiento de los hombres en las labores cotidianas de crianza, como apareció en un caso en el que un trabajador de planta era el encargado de transportar a sus

⁷⁶ Muchas de las mujeres entrevistadas han sido empleadas domésticas y niñeras, por tanto han vivenciado problemas como falta de tiempo familiar y personal, producto de su trabajo en el que ayudan a otras mujeres a “conciliar” sus responsabilidades, en una transferencia que perpetúa desigualdades sociales y de género, como lo señaló la citada Parella (2005).

hijos e hija hacia el colegio, darles el almuerzo y ocuparse de sus citas médicas y reuniones escolares, pese a que su esposa está dedicada únicamente al hogar, gracias a la presencia de los servicios de salud y escolares en su lugar de trabajo.

Los relatos de algunas de las mujeres entrevistadas arrojan luces sobre el tema de la sobrecarga de trabajo doméstico y la poca o nula participación de los varones como fuente de conflictos conyugales, pero este campo merecería ser investigado con mayor profundidad, indagando hasta qué punto, en nuestro contexto, la conciencia sobre la desigual repartición del trabajo motiva insatisfacción y/o ruptura de las relaciones conyugales. En este sentido es necesario considerar las diferencias generacionales, ya que como se demostró en esta investigación, las manifestaciones de insatisfacción conyugal por este motivo son más frecuentes en las mujeres más jóvenes.

Entre las mujeres entrevistadas que no conviven con los padres de sus hijas/os, vinculadas a las dos empresas analizadas, fue común encontrar que no se contaba con ningún tipo de apoyo de sus ex parejas, ni económico, ni para el cuidado familiar. En general las mujeres renuncian a interponer demandas de manutención porque consideran ineficientes los canales de justicia y/o los trámites resultan demasiado onerosos a comparación de los resultados. Unas pocas reciben apoyo económico pero no afectivo ni en las labores domésticas. Si bien sería impreciso hablar de una sobre carga de trabajo para las mujeres separadas⁷⁸, es evidente que la vivencia individualizada de la maternidad y la forma como se redactan la mayoría de separaciones y divorcios legitiman el papel preponderante de la mujer como cuidadora de la familia ya que “en la mayoría de los casos, estos convenios no suelen señalar la obligación del padre de cuidar y visitar a su hijo/a, sino el derecho del padre a hacerlo. Por el contrario la madre está obligada a atenderlos y cuidarlos en la dura

⁷⁸ En el estudio de las familias monomarentales se ha discutido la tesis de la sobrecarga incrementada de trabajo en las madres, ya que ésta supone que la carga de trabajo era menor para las mujeres durante la conyugalidad, bajo un supuesto implícito de responsabilidades compartidas durante el tiempo de convivencia con el cónyuge. Esta situación no es la norma para la mayoría de las mujeres que deben asumir tanto antes como después de la separación la totalidad del trabajo doméstico y de cuidado en los hogares, por lo tanto resulta inadecuado hablar en términos de sobrecarga posterior a la separación conyugal (Chandler 1991 en Barón, 2004)

vida cotidiana; ello produce familias matricéntricas que, en muchas ocasiones, son una gran carga para la mujer” (Díez, 2000:166).

Medidas como las cuotas de alimento, que constituyen expresiones tanto simbólicas como reales para el cuidado de los hijos, tienen todavía bajos niveles de cumplimiento, por lo cual se afirma que se requiere modificar este mecanismo a fin de garantizar “la socialización de este aspecto de la economía del cuidado que permita el cumplimiento cabal de la responsabilidad paternal de los hombres, no sólo para el alivio en el trabajo de la mujer, sino también para rescatar en estos casos el vínculo de los padres hacia sus hijos e hijas (Pineda, 2006:22).

Los hombres entrevistados reconocieron la importancia de la socialización en ambientes donde les enseñaron a realizar labores domésticas, bajo argumentos como la necesidad de garantizar su independencia y/o supervivencia en caso de divorcio. Desde su perspectiva esta situación contribuyó en parte a que se adaptaran a trabajar en servicios generales y a que asumieran sin inconveniente algunas actividades del trabajo doméstico. Esta situación representa la forma como “la masculinidad flexible y menos estereotipada resulta funcional no sólo para el cambiante mundo del trabajo, sino que es requerida para hacer frente a la inestabilidad creciente de las familias contemporáneas (Meler, 2004: 117).

Las mujeres manifestaron gozar de menos tiempo para ellas mismas que los hombres entrevistados. Las mujeres y los hombres vinculados con la universidad manifestaron en general poder contar con mayor tiempo para ellos/as mismos, en comparación con las personas de Casalimpia, gracias a los beneficios que ofrece la universidad como la posibilidad de hacer uso de las instalaciones deportivas y religiosas durante las jornadas de trabajo. Los limitantes económicos constituyen un impedimento fundamental para que las personas de Casalimpia puedan disfrutar de espacios de descanso y recreación.

Sin embargo se debe señalar que el tiempo que las personas dedican a la familia y al trabajo parece no dejar espacio para otras actividades sociales, los tiempos de pareja se ven

reducidos al mínimo entre las personas entrevistadas, para quienes priman los tiempos dedicados a las y los menores. Además el tiempo dedicado a organizaciones sociales diferentes a la familia es aún más escaso, salvo algunas/os empleados/as de planta que pertenecen al sindicato y participan de algunas de sus dinámicas, no se reportó pertenecer a ningún otro grupo político, religioso o social. El tiempo para las actividades sociales ha sido reducido al máximo ante la necesidad de cumplir con los tiempos laborales y a la vez cumplir con las responsabilidades familiares.

Este estudio documentó la carencia de tiempo para sí mismas que vivencian las mujeres entrevistadas. La presión de lo doméstico restringe las posibilidades de disfrute de la privacidad, ya que, como señaló Murillo (2006:19) “el cultivo de sí mismo (a), propio de la esfera privada, es absolutamente incompatible con el espacio doméstico (...) en la definición de lo privado hallamos la disposición cuya finalidad es elegida a voluntad. En cambio el tiempo doméstico experimenta la tensión de un reloj imparable”. Las trabajadoras continúan realizando labores ancladas en lo doméstico, mediante las cuales garantizan, entre otros aspectos, las condiciones de disfrute de lo privado para los demás miembros de sus familias, continúan siendo utilizadas como medio para el desarrollo pleno de los demás, pero no se posicionan en lo personal ni son reconocidas en lo público como fines en sí mismas, como seres humanos con potencialidades a desarrollar más allá de lo doméstico y familiar.

En necesario terminar destacando la importancia de retomar el control sobre nuestros tiempos, destronar el tiempo laboral del papel principal que se le ha asignado socialmente, desnaturalizando las dificultades inherentes al ejercicio de la paternidad y la maternidad, en un contexto que privatiza los problemas de la crianza. Es preciso reclamar, además, la renovación del contrato social entre hombres y mujeres (Torns, 2007).

Las ideologías sobre la crianza infantil sirven a los intereses tanto de los hombres como del capitalismo, ya que contribuyen a mantener los roles de género tradicionales y generan inconvenientes para las mujeres que evalúan su propio ejercicio de la maternidad con

respecto a un “deber ser” difícilmente alcanzable en la práctica. Trabajar en la modificación de estos imaginarios es indispensable para lograr la plena participación de las mujeres en el mundo público. Pero, tampoco se debe perder de vista que este conjunto de ideas también respaldan una posición cultural importante, “la última defensa contra lo que mucha gente ve como el empobrecimiento de los vínculos sociales, las obligaciones comunitarias y los compromisos no remunerados” ⁷⁹(Hays, 1998:18). Las madres, más allá de la abnegación irracional, están participando activamente en el rechazo de la lógica del mercado racional de forma más o menos consciente, junto con ideologías como la del amor romántico, la amistad y los vínculos familiares.

El problema es que al mismo tiempo esta ideología reproduce las desigualdades entre los géneros, contribuye al mantenimiento del capitalismo y del Estado centralizado, escondiendo las relaciones de poder al interior del grupo familiar. En este sentido cobra relevancia particular la propuesta de que todas y todos asumamos un modo de estar en el mundo en el que primen la satisfacción de las necesidades humanas, como modelo asumido de manera general y no solo por parte de de las mujeres: allanar el camino hacia el modelo del “*cuidador/a universal*”.

⁷⁹ Para Fernández (1993) el uso ideológico de la noción de instinto vinculado a la maternidad, ocultando los complejos procesos psíquicos, culturales y sociales que subyacen la maternidad. Esta representación fundamenta la ilusión de estar inscritos en un orden necesario-natural, lo que genera seguridades personales contrarias a la inestabilidad resultante de asumirmos como hijos de un deseo errático, evitando que enfrentemos la contingencia en la que se inscriben los hechos del orden humano.

Bibliografía.

Abreu, Rangel De Paiva, Alice. Globalización, Género y Trabajo. En: El Trabajo de las Mujeres en Tiempo Global. ISIS. Santiago de Chile.1995.

Alcaldía Mayor de Bogotá. Política Pública de Mujer y Géneros. Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital. Bogotá. 2004-2016

Amorós, Ana. División sexual del Trabajo. En: Diez Palabras Clave Sobre Mujer. Editorial Verbo Divino. Madrid. 1995.

Anderson, Jeanine. Categorías de Diferencia, Trayectorias de Desigualdad: Superar la Pobreza Femenina Diversa en América Latina. OIT. Chile 2004. En: www.oit.org Consultado: 14/02/07.

Arango Luz Gabriela. Jóvenes en la Universidad. Género, Clase e Identidad profesional. Siglo del Hombre editores. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. 2006.

Arango, Luz Gabriela, Alvarado Eugenio. Informe Línea III: Conciliación de la vida familiar y laboral. Primera fase: Diagnóstico de la Situación. Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Comunidad Autónoma de Madrid. Consejería para la Equidad de la Mujer, Presidencia de la República de Colombia. Bogotá. 2006

Arriagada, Irma. Globalización y terciarización: ¿Oportunidades para La feminización de mercados y políticas?. Reunión de Expertos sobre Globalización, Cambio Tecnológico y Equidad de Género. Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL. 2001. En <http://www.eclac.org/mujer/noticias/noticias/0/8260/terciar.pdf> Consultado 09/03/08.

Argemir Comas Dolors. Mujeres, Familia y Estado de Bienestar. En. Del Valle Teresa(ed). Perspectivas Feministas desde la Antropología Social. Editorial Ariel. S.A. Barcelona. 2000.

Astelarra, Judith. Políticas Conciliatorias: Conceptualización y Tendencias. En: Cohesión Social, Políticas Conciliatorias y presupuesto público. Una Mirada desde el Género. GTZ, UNFPA. México. 2005.

Astelarra, Judith. Veinte Años de Políticas de Igualdad. Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia. Madrid. 2005.

Badinder, Elizabeth. ¿Existe el Amor Maternal? Paidós. Barcelona. 1981

Barca R.G. Las Normas ISO 9000. En: www.aherna.comunidadcoomeva.com/blog/uploads/iso9000.ppt. Consultado 07/04/08.

Barret, Michelle, McIntosh Mary. La familia Asocial. En: Familia Vs Sociedad. Tercer mundo Editores. Bogotá. 1995.

Barrón, Sara. Ruptura de la Conyugalidad e Individuación Materna: Crisis y Continuidad. En: Osborne Raquel, De la Concha Ángeles (Coords.). Las Mujeres y los Niños Primero. Discursos de la Maternidad. Icaria. Barcelona. 2004.

Batthyany, Karina. Articulación entre la Vida Laboral y Vida Familiar. Las Prácticas de Cuidado Infantil de Trabajadoras Asalariadas de Montevideo. En: Gutiérrez María Alicia (Comp). Género, Familias y Trabajo: Rupturas y Continuidades. Desafíos para la Investigación Política. CLACSO. Buenos Aires. 2007.

Benería, Lourdes. Reproducción, Producción y División Sexual del Trabajo. ISIS. Santiago de Chile. 1984.

Benería, Lourdes, Roldán Martha. Las Encrucijadas de Clase y Género. Trabajo a Domicilio, Subcontratación y Dinámica de la Unidad Doméstica en la Ciudad de México. Colegio de México. Fondo de Cultura Económica. México. 1987.

Benería, Lourdes. Mercados globales y el Hombre de Davos. En: Carrasco Cristina (ed.). Mujeres y Economía. Nuevas Perspectivas para Viejos y Nuevos Problemas. Icaria. Barcelona. 1999.

Benería, Lourdes. Trabajo Productivo y Reproductivo, Pobreza y Políticas de Conciliación. En: Revista Nómadas Número 24 .Universidad Central. Bogotá. 2006.

Bermúdez, Susy. Familias y Hogares en Colombia durante el siglo XIX y comienzos del XX. En: Las Mujeres en la Historia de Colombia. Norma. Bogotá. 1995.

Bourdieu, Pierre. La Dominación Masculina. Anagrama. Barcelona. 2000.

Buendía, Pinto Miguel Arturo. El Servidor Público. En: <http://www.gerencia.com/el-servidor-publico.html>. Consultado: 27/04/08.

Caballero, Bellido María. Políticas Empresariales de Conciliación Vida Familiar y Laboral: Buenas Prácticas. Infopolis 2002. En: www.emakunde.com. Consultado 22 /11/06.

Campillo, Fabiola. El Trabajo Doméstico no Remunerado en la Economía. En: Macroeconomía, Género y Estado. Departamento Nacional de Planeación. GTZ. TM Editores. Bogotá. 1998.

Carrasco, Cristina. Los Tiempos de Trabajo: Entre la Casa y el Mercado. Nuevas Aproximaciones al Análisis de Resultados. (2003) En: http://163.247.51.38/desarrollo/css/csspublica/frm_doc_eut.htm. Consultado: 25/07/07.

Carrasco, Cristina. La Sostenibilidad de la Vida Humana: ¿Un Asunto de Mujeres? En: Mujeres y Trabajo: Cambios Impostergables LEÓN T, Magdalena., (Comp). CLACSO, REMTE. 2003.

Carrasco Cristina. Tiempo de Trabajo, Tiempo de Vida. Las Desigualdades de Género en el Uso del Tiempo en: Aguirre Rosario (et.al). El Tiempo, los Tiempos, una Vara de Desigualdad. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile. 2005. En www.eclac.org. Consultado 31/10/06.

Carrasquer, Oto Pilar. En torno a la conciliación entre vida laboral y familiar. Una Aproximación desde la Perspectiva de la Doble Presencia. 2006. En: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2109232> Consultado 09/10/07.

Castells, Manuel. La Sociedad en la Era de la Información Vol 1. Alianza Editorial. Madrid 1998.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Plan estratégico para la defensa de los Derechos de la Mujer Ante la Justicia en Colombia 2006-2010. Bogotá. 2006

DANE. Boletín Sobre Inactividad. Encuesta Continua de Hogares. I Trimestre 2006. Bogotá. 2006.

DANE. Boletín Mercado Laboral por Sexo. Gran Encuesta Integrada de Hogares. IV Trimestre de 2007. Bogotá. 2008.

De la Garza Toledo Enrique. Ponencia: Trabajo atípico, ¿Identidad o Fragmentación?: alternativas de análisis. México. Sin Fecha.

Díez, Carmen. Maternidad y Orden Social. Vivencias del Cambio. En. Del Valle Teresa(ed). Perspectivas Feministas desde la Antropología Social. Editorial Ariel. S.A. Barcelona. 2000.

Faur, Eleonor. Género, Masculinidades y Políticas de Conciliación Familia Trabajo. En: Revista Nómadas Número 24. Universidad Central. Bogotá. 2006

Fernández, Ana María. La Mujer de la Ilusión. Pactos y Contratos entre Hombres y Mujeres. Paidós. Buenos Aires. 1993.

Fraser, Nancy. Después del Salario Familiar. Un Experimento Postindustrial. En: Iustitia Interrupta. Reflexiones Críticas desde la Posición Postsocialista. Siglo del hombre Editores. Bogotá. 1997.

Giampino, Sylviane. ¿Son Culpables las Madres que Trabajan? Siglo XXI Editores. México 2002.

Godoy, Lorena. Stecher, Antonio. Significados del Trabajo, Identidad y Vínculos Sociales. Hombres y Mujeres en un Mercado Laboral Flexible. V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo "Hacia una nueva civilización del trabajo". Montevideo. 2007.

González, de la Rocha Mercedes. Estructuras Domésticas, Ciclos Familiares y Redes Informales de Conciliación entre los Ámbitos Productivo y Reproductivo. En: Cohesión Social, Políticas Conciliatorias y presupuesto público. Una Mirada desde el Género. GTZ, UNFPA. México. 2005.

Hays, Sharon. Las Contradicciones Culturales de la Maternidad. Ediciones Paidós. Buenos Aires. 1998.

Hernández Rodríguez, Alfonso. El Mercado Masculino de Trabajo en el Área de Enfermería: Hablan los Hombres. Ponencia Tercer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. La Habana. 2003

Hill, Collins, Patricia. Work, Family, and Black Woman Opresión. En: Black Feminist Thought Knowledge. New York 2000.

Idrovo Carlier Sandra. Las Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en las Empresas Colombianas. Revista Estudios Gerenciales. Vol. 22 No. 10. Julio - Septiembre de 2006.

Kaufmann, Jean Claude. La Ropa Sucia. En: Beck Ulrich (Ed). Hijos de la Libertad. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. 1997.

Kergoat, Danièle. De la Relación Social de Sexo al Sujeto Sexuado. En Revista Mexicana de Sociología año 65 número 4. Género, Relaciones Sociales de Sexo y Trabajo en América Latina. México. Octubre – Diciembre de 2003.

Kergoat Danièle, Hirata Helena. Una Nueva Mirada a la División Sexual del Trabajo. En: Las Nuevas Fronteras de la Desigualdad. Icaria. Barcelona. 2000.

León, Magdalena. La Familia Nuclear: Origen de las Identidades Hegemónicas Femenina y Masculina. En: Género e Identidad. Ensayos Sobre lo Femenino y lo Masculino. Tercer Mundo Editores. Bogotá. 1995.

Martínez, Juliana, Monge Guillermo. Políticas con Efectos Conciliatorios en América Latina: una Región, Distintos Escenarios. En Astelarra Judith (Coord.) Género y Cohesión Social. Fundación Carolina. 2007. Disponible en: <http://www.fundacioncarolina.es>. Consultado el 07/10/07.

Meil, Landwerlin Gerardo. El Reparto Desigual del Trabajo Doméstico y sus Efectos Sobre la Estabilidad de los Proyectos Conyugales. 2004. En: dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=1381005&orden=88404. Consultado el 09/10/07.

Meil, Landwerlin Gerardo. Políticas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral en España y en la Unión Europea. En memorias Seminario Internacional Bogotá por los Derechos de las Familias. Política Pública para las familias en Bogotá. Octubre 31, Noviembre 1 y 2 de 2007.

Meler, Irene. Género, Trabajo y Familia: Varones Trabajando. En: Revista Subjetividad y Procesos Cognitivos Número 5. Abril de 2004. Género Trabajo y Familia. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. Departamento de Investigaciones. Paraguay. En: http://www.uces.edu.ar/publicaciones/pdf/revista_subjetividad/revista_subjetividad_2004_n5.pdf. Consultada 24/04/08

Milosavljevic, Vivian, Tacla Odette. Incorporando un Módulo de Uso del Tiempo a las Encuestas de Hogares: Restricciones y Potencialidades. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile. 2007.

Molinier, Pascale. Conferencia 3. Ciclo de Conferencias Género y subjetividad en el Trabajo. Escuela de Estudios de Género. Universidad Nacional de Colombia. Traducción: Ana Rico de Alonso. Bogotá. Noviembre 2005

Moreno, Neus. Doble presencia y salud una mirada a la vida de las mujeres. En Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y Trabajos. Icaria. Barcelona. 2003.

Murillo Soledad. Pacto Social o Negociación entre Géneros en el Uso del Tiempo Laboral. En: Carrasco Cristina (ed). Tiempos, Trabajos y Género. Publicacions Universitat de Barcelona. Barcelona. 2001.

Murillo, Soledad. El Mito de la Vida Privada. De la Entrega al Tiempo Propio. Siglo XXI Editores. Segunda Edición. Madrid. 2006.

Nicholson, Linda. Feminismo y Marx: integración de parentesco y economía. En: teoría feminista y teoría crítica. Edicions Alfons el Magnanim. 1990.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Tendencias Mundiales del Empleo de Las Mujeres, Ginebra. 2008

Olavarria, José. Hombres: Identidades de Género y Conflictos entre Trabajo y Familia. En: Trabajo y Familia: ¿Conciliación? Seminario Taller: Estrategias de Conciliación, Familia y Trabajo con Perspectiva de Género. FLACSO. CEM. Santiago. 2002.

Oliveira, Orlandina de, García Brígida. Trabajo Femenino y Vida Familiar en México. El Colegio de México. México. 1994.

Oliveira, Orlandina de, García Brígida. Trabajo Extradoméstico y Relaciones de Género: Una Nueva Mirada. En: Gutiérrez María Alicia (Comp). Género, Familias y Trabajo:

Rupturas y Continuidades. Desafíos para la Investigación Política. CLACSO. Buenos Aires. 2007

Pachón, Ximena. La Familia en Colombia a lo largo del siglo XX. En: Puyana Yolanda (Ed). Familias Cambios y Estrategias. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. 2006.

Parella, Rubio Sonia. La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral a Debate. Riesgos y Oportunidades desde una Perspectiva de Género. En: www.equalitaca.org/nuevaitaca/documentosforo/SoniaParella.pdf 2005. Consultado 07/07/07.

Parella, Rubio Sónia. Mujer Inmigrante y Trabajadora. La Triple Discriminación. Editorial Antropos. España. 2003.

Picchio, Antonella. Visibilidad Analítica y Política del Trabajo de Reproducción Social. En: Carrasco Cristina (ed.). Mujeres y Economía. Nuevas Perspectivas para Viejos y Nuevos Problemas. Icaria. Barcelona. 1999.

Pineda, Duque Javier A. Políticas de Conciliación entre los Ámbitos Productivo y Reproductivo, Igualdad de Género, Pobreza y Presupuestos Públicos. Un Estudio de Caso para Colombia. Fondo de Población de las Naciones Unidas. Proyecto regional "Política Fiscal con Enfoque de Género". GTZ. Bogotá. 2006.

Pineda, Duque Javier. Economía del Cuidado y Conciliación: Reflexiones y Evidencias para Colombia. Ponencia presentada al Seminario Políticas Conciliatorias y Economía del Cuidado. Oficina para la Política Pública Mujer y Géneros. Alcaldía Mayor de Bogotá. Universidad de la Salle. Bogotá. 2006.

Pineda Duque Javier. Cuidado de la Primera Infancia y Participación Laboral Femenina. Ponencia Presentada en el Seminario Internacional Derechos Económicos de las Mujeres y Economía del Cuidado. Alcaldía Mayor de Bogotá. 2007.

Puyana, Yolanda (Comp). Padres y Madres en Cinco Ciudades Colombianas. Cambios y Permanencias. Universidad Nacional de Colombia, Universidad del Valle, Universidad de Cartagena, Universidad Autónoma de Bucaramanga. Bogotá. 2003.

Puyana Yolanda. Las familias y las Relaciones de Género. En: Familias, Cambios y Estrategias. CES. Universidad Nacional de Colombia. 2007.

Rico Ana (et.al). Jefatura, Informalidad y Supervivencia. Mujeres Urbanas en Colombia. ICBF. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. 1999.

Rodríguez, Corina. Economía del Cuidado y Política Económica: una Aproximación a sus Interrelaciones. Documentos CEPAL, Trigésima octava reunión de la Mesa Directiva de la

Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Mar del Plata, Argentina. 7 y 8 de septiembre del 2005.

Scott, Joan. La Mujer Trabajadora en el siglo XIX. En Historia de las Mujeres Tomo 8. El Siglo XIX. Ed. Taurus. México. 1993.

Scott, Joan. “El Género, una categoría útil para el análisis histórico”. En: Historia y Género. Las Mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea. Editorial Alfons el Magnánim, Valencia 1990.

Tobío, Constanza. Madres que Trabajan. Dilemas y Estrategias. Colección Feminismos. Ediciones Cátedra. Universitat de València. Instituto de la Mujer. Madrid. 2005.

Torns, Teresa. El Tiempo de Trabajo de las Mujeres: Entre la Invisibilidad y la Necesidad. En: Carrasco Cristina (Ed.) Tiempos, Trabajos y Género. Publicacions Universitat de Barcelona. Barcelona. 2001.

Torns, Teresa. Políticas de Género y Bienestar: ¿La Conciliación Como Respuesta? En Astelarra Judith (Coord.) Género y Cohesión Social. Fundación Carolina. 2007. Disponible en: <http://www.fundacioncarolina.es>. Consultado:

Tubert, Silvia (Ed.). Del Sexo al Género. Los Equívocos de un Concepto. Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer. Madrid. 2003.

Universidad Nacional de Colombia. Dirección de Bienestar Universitario. Resolución 078 de febrero 22 de 2007 “Por la cual se fijan los costos educativos para los usuarios del Jardín Infantil”.

Universidad Nacional de Colombia. Dirección de Bienestar Universitario. Resolución 197 de Noviembre 30 de 2006. “Por la cual se establecen los criterios de admisión y matrícula de los niños y niñas del Jardín Infantil”.

Universidad Nacional de Colombia. Sede Bogotá. Comité Directivo del Jardín Infantil. Manual de Convivencia.

Universidad Nacional de Colombia. Consejo Superior Universitario. Acuerdo Número 049 de 2006 (Acta 18 del 15 de agosto) “Por el cual se organiza el funcionamiento del Jardín Infantil en la Universidad Nacional de Colombia - Sede Bogotá”.

Universidad Nacional de Colombia. Vicerrectoría de Sede Bogotá. Bienestar Universitario. Proyecto Educativo Institucional. Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montufar- IPARM

Universidad Nacional de Colombia. Consejo Superior Universitario. Acuerdo 016 de 2001 “Por el cual se Organiza el Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montúfar” IPARM, de la Universidad Nacional de Colombia.

Universidad Nacional de Colombia. División de Personal Administrativo. Convención Colectiva de Trabajo Celebrada en Bogotá, entre la Universidad Nacional y el Sindicato de Empleados Oficiales. Bogotá. 1997.

Viveros, Mara. Masculinidades. Diversidades Regionales y Cambios Generacionales en Colombia. En: Olavarría José (et.al). Hombres e Identidades de Género. Investigaciones desde América Latina. CES. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. 2001.

Viveros, Mara. De Quebradores y Cumplidores. CES. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. 2002.

Villamizar María Eugenia. La Medición del Trabajo no Remunerado en el DANE. Ponencia Seminario Internacional “Derechos Económicos de las Mujeres y Economía del Cuidado”. Bogotá, noviembre 8 -9 de 2007

Wainerman, Catalina. Padres y Maridos. Los Varones en la Familia. En: Familia, Trabajo y Género. Un Mundo de Nuevas Relaciones. UNICEF. Fondo de Cultura Económica. Argentina. 2003

Wainerman, Catalina. Conyugalidad y Paternidad ¿Una Revolución Estancada? En: Gutiérrez María Alicia (Comp). Género, Familias y Trabajo: Rupturas y Continuidades. Desafíos para la Investigación Política. CLACSO. Buenos Aires. 2007.

Weller, Jürgen. El Empleo Terciario en América Latina: entre la Modernidad y la Sobrevivencia. Revista de la CEPAL 84 Diciembre 2004. En www.eclac.cl/publicaciones/SecretariaEjecutiva/8/LCG2258PE/G2258eWeller.pdf. Consultada 29/02/08.

Yañez, Sonia. La Flexibilidad Laboral Como Nuevo Eje de la Producción y la Reproducción. En: El Trabajo se transforma. Relaciones de Producción y Relaciones de Género. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile. 2004.

Artículos prensa:

Nota sobre Camilo Giraldo. Gerente Administrativo de la Empresa Casalimpia. En: Revista Dinero. Edición 175. Febrero 21 de 2003.

Páginas de Internet.

<http://www.greatplacetowork.com.co/best/list-co.htm>. Consultada 09/03/08.

<http://www.dane.gov.co>. Consultada 29/02/08

<http://www.casalimpia.com.co>. Consultada 11/09/07.

<http://www.businesscol.com/productos/glosarios/economico/glossary.php?word=KNOW%20HOW>. Consultada. 07/05/08

Anexo 1.
Características Trabajadoras de Planta Universidad Nacional de Colombia.

N	Nombre	Edad	Antigüedad empresa	Nivel Educativo	Composición Familiar
1	Rubiela	40 años	25 años	Bachiller	De su primer matrimonio tiene dos hijas, una de 18 años, y una de 20. De su segunda unión tiene un niño de 8 años. Vive con sus tres hijos y su actual compañero.
2	Flor	55 años	28 años	Primaria	Separada. Tiene tres hijos y una hija todos mayores de edad.
3	Miriam	47 años	25 años	Bachillerato incompleto	Casada, tiene una hija de 23, un hijo de 18 y una hija de 2 años. Vive con ellos/as y con una cuñada que le colabora en cuidado de la niña menor
4	Erika	33 años	5 años	Bachiller	Separada vive con sus dos hijas, una tiene 14 años y la otra 12 años.
5	Amelia	45 años	5 años	Bachiller	Divorciada, vive solo con su hijo de 10 años.
6	Carmen	52 años	32 años	Bachillerato incompleto	Casada Hace 32 años. Tres hijos, uno de 30, otro de 28 y una de 23.
7	Ofelia	44 años	25 años	Bachillerato incompleto	Casada. Tiene dos hijas una de 18 y otra de 8.
8	Lina	49 años	5 años	Bachiller	Casada. Tiene dos hijas, una de 24, una de 18 y un niño de 8.
9	Eva	38 años	5 años	Bachiller	Soltera sin hijos vive con su hermana y un sobrino.
10	Esther	45 años	20 años	Bachillerato incompleto	Separada. Tiene dos hijos, uno de 25 y otro de 20 años

Características Trabajadoras Casalimpia.

No	Nombre	Edad	Nivel Educativo	Antigüedad	Composición Familiar
1	Esperanza	28 años	Bachiller	4 años	Casada Tiene dos hijos.El niño mayor tiene 7 años, la menor tiene trece meses. El niño está en segundo de primaria, la niña aún no va al jardín, ambos permanecen al cuidado de la suegra de Heidy
2	Diana	48 años	Primaria completa	11 años	Separada. Tiene tres hijos. La mayor tiene 29 años, un joven de 17 y una niña de 7. Vive con los dos hijos menores, porque la mayor ya está casada.
3	Claudia	47 años	Primaria completa	9 años	Casada. Tiene un hijo de 24 años y una hija de 20. El hijo está en la universidad y la hija ingresó a un convento.
4	Rosario	43 años	Primaria completa	7 años	Casada. Vive en unión con segundo compañero, le relación con su primer esposo terminó ella quedó con sus dos hijos, un hijo y una hija,. Actualmente el tiene 22 y ella 23, ambos están en la universidad.
5	Nancy	33 años	Tercero de primaria	3 años	Separada. Vive solo con su hijo 8 años.
6	Sofía	40 años	Bachillerato incompleto	3 años	Casada. Tiene dos hijos, un hombre de 24 y una mujer de 23, que viven aparte. Actualmente convive con su esposo.
7	Celina	44 años	Bachiller	1 año y 6 meses	Separada.Tiene dos hijos. La hija tiene 13 años y el hijo 10.
8	Milena	33 años	Primaria completa	4 años	Separada Actualmente vive con su hija de ocho años.
9	Lucía	32 años	Bachiller	2 años y seis meses	Casada. Tiene dos hijos uno de trece y otro de cinco
10	Consuelo	49 años	Bachillerato incompleto	5 años	Separada. Tiene tres hijos: mayor de 30 años, y dos hijas, una de 26 y otra de 24.

Características Trabajadores Planta Universidad Nacional de Colombia.

N	Nombre	Edad	Antigüedad	Nivel Educativo	Composición Familiar
1	Pedro	38 años	5 años	Bachiller auxiliar contable	Casado. Tiene un hijo de cinco años que está en transición, otro niño tiene 12 años y una niña de 13 años. Los tres concursaron e ingresaron al colegio de la universidad.
2	José	30 años	5 años	Bachiller	Vive en unión libre. Tiene una hija de 11 años
3	Pablo	44 años	5 años	Bachiller. Técnico del Sena	Separado. Tuvo un hijo a los 18 años en su ciudad de origen. El niño actualmente está viviendo con la abuela paterna. Vive solo en Bogotá.
4	Juan	32 años	8 años	Bachiller	Casado. Tiene tres hijos, dos hombres y una niña, el mayor de ocho, sigue el de cinco y una de dos años.
5	Augusto	45 años	5 años	Bachiller	Casado. Dos hijos, uno de 3 años y otro de 7.

Características Trabajadores Casalimpia¹.

No	Nombre	Edad	Nivel Educativo	Antigüedad	Composición Familiar
1	Marcos	32 años	Bachiller	9 años	Vive en unión libre hace 5 años de esa unión hay un niño de 4 años y una de tres, además tiene un hijo de 10 años con quien no convive.
2	Luis	39 años	Bachillerato Incompleto	2 meses	Vive en unión libre, la esposa trabaja desde la casa en confección. No tienen hijos/as
3	Edgar	35 años	Primaria. Valida secundaria	6 meses	Separado. Tiene dos hijos, uno de 12 y una niña de 1 año y 3 meses. Vive en casa paterna desde que se separó, hace 8 meses.
4	Carlos	34 años	Bachillerato Incompleto	6 meses	Soltero. Vive en casa de su madre, con dos hermanos por parte de mamá, uno de 30 y una de 28 años
5	Joaquín	50 años	Bachillerato Incompleto	10 años	Casado. Tiene dos hijos, una hija de 20 y un joven de 18.

¹ Todos los nombres consignados en esta descripción y utilizados en el documento son ficticios.

Anexo 2

Síntesis de la Normatividad Colombiana Sobre el Tema de la Conciliación Familia-Trabajo

Beneficio	Cobertura formal
Prohibición de despido a la Mujer Embarazada	-La trabajadora en estado de embarazo o lactancia tres (3) meses posteriores al parto, no podrá ser despedida de su trabajo. Para que el despido no sea nulo se requiere permiso del Ministerio de Protección Social.
Embarazo y parto.	-Atención médica y servicios asistenciales para afiliadas durante el embarazo, parto y posparto, a cargo del SGSS.
Posparto y adopción de menor de 7 años	-Licencia: 12 semanas de licencia remunerada. Al menos 6 deben tomarse después del parto -Atención gratuita durante el primer año del recién nacido.
Licencia en Caso de Aborto	-Licencia por incapacidad general de dos (2) a cuatro (4) semanas remuneradas con las dos (2) terceras (3) partes del ingreso base de liquidación.
Permiso para Lactancia	El empleador reconocerá dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno durante seis (6) meses para que la trabajadora atienda a su hijo, sin descontar salario. Usualmente es un descanso de sesenta (60) minutos
Descanso obligatorio	Domingo y días festivos a nivel nacional. Si se trabaja se deberá remunerar con recargo del 75% o darse otro día de descanso.
Vacaciones	-Descanso remunerado, de 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio. -La mitad de las vacaciones puede ser compensada en dinero, previo permiso del Ministerio de Protección Social.
Otras Licencias	-Licencias por calamidad doméstica, remuneradas o no, de común acuerdo con el empleador. -Incapacidad por enfermedad general: hasta por 180 días, los primeros 90 remunerados por el SGSS, con 2/3 del salario devengado y los siguientes con el 50%. -Incapacidad por accidente laboral o enfermedad profesional: Hasta por 180 días remunerados con el 100% de su salario.
Jornada Laboral Ordinaria	-48 horas semanales distribuidas de lunes a viernes o de lunes a sábado -Excepciones: cargos de dirección, confianza o manejo, servicio doméstico y actividades intermitentes o de vigilancia si residen el lugar de trabajo- -Diurna: Entre las seis de la mañana y las 10 de la noche -Nocturna: entre las 10 de la noche y las seis de la mañana se remunera con recargo del 35% adicional al valor de la hora diurna. -Horas extras: dentro de la jornada diurna, cada hora extra se remunera con un recargo del 25% y en la jornada nocturna las horas extras se pagan como nocturnas con recargo del 75% (máximo: hasta 2h al día y 12h a la semana) y días de obligatorio descanso.

<p>Jornada Laboral Flexible</p>	<p>-Organización de turnos de trabajo sucesivos, todos los días de la semana, que no excedan de seis horas diarias y 36 a la semana.</p> <p>- O bien, Jornada diaria flexible, completando 48 horas, distribuidas en máximo seis días. Las horas diarias laboradas pueden repartirse en la semana -mínimo de cuatro horas diarias y un máximo de 10-. No habrá recargo por trabajo suplementario si éstas no superan las 48 semanales y se laboren en la jornada diurna.</p>
<p>Subsidio Familiar</p>	<p>-Subsidios en efectivo para los hijos menores de edad y personas a cargo al trabajador, con remuneración mensual inferior a los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Si las remuneraciones de los dos padres son inferiores a 4 SMLMV, podrán cobrar simultáneamente el subsidio por los mismos hijos</p> <p>- Muerte del trabajador beneficiario: Se continuará pagando durante 12 meses el subsidio por personas a cargo, a quien acredite haberse responsabilizado de la guarda, sostenimiento o cuidado de ellos.</p>
<p>Subsidio al desempleo</p>	<p>-Un salario y medio mínimo legal mensual vigente (\$612.000 a 2006, o US\$265), el cual se dividirá y otorgará en seis cuotas mensuales iguales (\$102.000), a través de aportes al sistema de salud, bonos alimenticios o educación, según la elección que haga el beneficiario.</p>

Fuente: Pineda (2006).

Anexo 3.

Medidas propuestas por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Componente 3: Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

3.3.1 Realizar campañas de sensibilización

Medida 3.3.1.1

Adelantar campañas de sensibilización sobre la importancia de las labores domésticas en a calidad de vida de las familias y sobre las consecuencias negativas se su distribución inequitativa entre hombres y mujeres.

Medida 3.3.1.2

Realizar un código de recomendaciones a empresas, instituciones públicas, familias e individuos para promover la conciliación de la vida laboral con la familiar desde un enfoque multidisciplinar.

Medida 3.3.1.3

Procurar introducir el tema de la conciliación de la vida familiar con la profesional, de forma transversal, en los programas educativos de colegios y universidades.

Medida 3.3.1.4

Realizar investigaciones sobre conciliación de la vida laboral y familiar que profundicen en las necesidades, demandas y recursos requeridos para avanzar en esta materia. Otorgar especial atención a las familias con menores, ancianos o personas dependientes a su cargo.

Medida 3.3.1.5

Promover la vinculación de los varones a las ocupaciones y oficios orientados al cuidado de otras personas, considerados tradicionalmente femeninos.

3.3.2 Incentivar a las empresas que establezcan planes de acción que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.

Medida 3.3.2.1

Promover políticas de Empresas Familiarmente Responsables. Estudiar la posibilidad de crear el premio a la empresa flexible o el Certificado Social a la Empresa Familiarmente Responsable.

Medida 3.3.2.2

Hacer campañas de sensibilización ante empresarios y directivos orientadas a estimular cambios en las culturas organizacionales que incorporen equidad de género y programas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Medida 3.3.2.3

Propiciar que los convenios colectivos de las empresas colombianas introduzcan medidas de conciliación e igualdad de género.

3.3.3 Ampliar la cobertura calidad y pertinencia de los servicios de bienestar familiar y cuidado de niños, niñas y personas dependientes.

Medida 3.3.3.1

Implementar estrategias que permitan optimizar el cumplimiento de los objetivos de Instituto Colombiano para el Bienestar Familiar en consonancia con el derecho al trabajo y a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Medida 3.3.3.2

Fomentar la creación de guarderías en los entornos más próximos a los centros de trabajo: en las propias empresas o guarderías comunes entre varias PYMES próximas en el espacio.

Medida 3.3.3.3

Apoyar la creación de empresas de servicios que faciliten la conciliación, mejores la oferta de servicios de apoyo a la familia y faciliten la creación de nuevos puestos de trabajo para las mujeres.

Medida 3.3.3.4

Estimular la creación de guarderías y servicios de atención a personas mayores a nivel de la cadena productiva, el gremio o el sector de actividad mediante alianzas y acuerdos entre distintos agentes: empresas, ICBF, Departamentos de Bienestar Social, ONG's.

Medida 3.3.3.5

Aproximar los derechos de conciliación en Colombia al contenido del marco legal existente en España previsto en el anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad.