

LLA CIGARINI

El doble "sí" de las mujeres a la maternidad y al empleo*

1 - Siguiendo las indicaciones de Cristina Borderías, mi intervención partirá de las contradicciones, de las necesidades y de lo que dicen y narran de su experiencia laboral las que son sus actrices, las agentes implicadas, es decir, las trabajadoras.

Invierto así el procedimiento del documento a partir del cual ha sido convocado este encuentro. Pues el documento se limita a seguir el protagonismo absoluto del capital, capital que lo *maquina* todo, y lo decide todo.

Yo, en cambio, seguiré la manera de investigar del grupo de trabajo del que formo parte desde hace unos diez años, y que puedo decir que es el de todos los grupos de mujeres que reflexionan en torno al trabajo, grupos que no adoptan en general una aproximación socioeconómica sino que parten de la experiencia de las que forman parte de él, intentando interpretarla.

Quiero también subrayar que las "mujeres" no son un grupo social homogéneo sino que, como es evidente, están distribuidas en clases sociales distintas. Es la representación libre del ser mujer lo que las puede unificar, no las categorías socioeconómicas de privilegio o de explotación.

Los análisis que hacen uso de estas categorías tienden a traducir en

* Traducción del italiano de María-Milagros Rivera Garretas.

explotación indiferenciada un sufrimiento femenino concreto que crea problema. En esto –y me sigue asombrando siempre- parece constituirse una solidaridad objetiva de hombres, sean capitalistas o anticapitalistas. Solidaridad en una visión que tiende a sobrevolar la diferencia femenina y la cultura femenina del trabajo. En mi opinión, en las narraciones del trabajo femenino, no es solo la subjetividad la que habla, sino que hay también una lectura del mundo del trabajo a la que reconozco un valor teórico a veces más fino que el contenido en las construcciones intelectuales.

Me refiero sobre todo a una historia pasada de mujeres que se han orientado en el mundo del trabajo sin doctrina política alguna, hablando entre ellas con el relato de la experiencia y el trabajo en las palabras (véase la *Ricerca sulle strategie delle libertà delle lavoratrici* de Cristina Borderías, el Cuaderno de "Via Dogana" *Parole che le donne usano nel mondo del lavoro oggi*, y el texto compilado por Adriana Nannicini *Parole per farlo*).

Y me refiero sobre todo al feminismo que en la fuerza del pensamiento le ofrece una mediación a la experiencia humana femenina tanto práctica como teóricamente.

Más que exaltar el círculo virtuoso que se ha creado en el movimiento de las mujeres entre práctica y pensamiento, aquí deseo resaltar que no nos han ayudado nada las grandes construcciones y representaciones masculinas. Más bien al revés.

Querría finalmente añadir que cuando se dice mujeres, y yo también lo digo, muchas veces hay que entender más mujeres pero también hombres. Los sexos son dos, y hay diferencias entre los sexos, pero no pretendo referirme a ninguna esencia femenina.

2 - Cristina nos pide que empecemos aclarando de qué hablamos cuando hablamos de feminización del trabajo.

Respondo: no es un hecho puramente cuantitativo de aumento del empleo

femenino. En otra época, al final de los años 40 y principios de los 50, cuando Italia era un país más agrícola que industrial, la mano de obra femenina compuesta esencialmente por campesinas y obreras estaba más o menos al nivel de hoy, si no es que lo superaba. Pero no se hablaba de feminización del trabajo.

Hoy, en cambio, se habla por dos motivos. El primero es que en los últimos diez años el aumento de la población activa en Europa se basa en la explosión de las tasas de actividad femenina (si bien hoy, al menos en Italia, la tasa de empleo femenino parece haberse detenido a causa de las dificultades para encontrar trabajo en las regiones meridionales del país), y las mujeres, además, entran en todos los sectores de la economía y, en particular, visto el dato de su mayor escolarización, en los de evolución rápida, terciario avanzado y servicios, en los cuales la reducción de las actividades físicas a favor del uso de la inteligencia, las relaciones y las comunicaciones resulta ser una ventaja innegable para que accedan las mujeres. Es una feminización distinta de la tradicional en la que nos hemos acostumbrado a pensar, del empleo público o del textil o de la industria manufacturera.

La segunda es que a raíz de la toma de conciencia y de la acción del movimiento feminista, las mujeres están en el espacio público (como lo entendió Hannah Arendt: "el lugar en que manifestarse con la palabra y con la acción"), del que el trabajo es una articulación fundamental. Pero sobre todo porque la *separación* (reunión de solo mujeres), el corte dado hace ya tantos años, ha creado un campo simbólico autónomo. Por ello, pienso que incluso aunque descendiera algún punto la tasa de empleo femenino, hoy se seguiría hablando de feminización del trabajo.

Hay que admitir, pues, que la mayor presencia femenina en el trabajo no es solamente debida a las modificaciones de los circuitos productivos sino también al deseo femenino de independencia y de mayor libertad.

No se podría explicar de otra manera la obstinación de las mujeres en adquirir un patrimonio de saberes profesionales a pesar de la mayor

dificultad, hasta ahora, para encontrar trabajo y para hacer carrera en el trabajo.

Junto a estos hechos está también la tendencia actual a leer el trabajo, en tanto que actividad humana, sin excluir ya a las mujeres y su experiencia, incluido su lenguaje, o sea, su tendencia a usar imágenes y categorías tomadas del mundo típicamente femenino, como atención a las relaciones, trabajo de cuidado, vida dada al trabajo, etc. Aquí está presente Christian Marazzi, que usa estas categorías: en su última intervención en un encuentro en Milán, aconsejó que se intente interiorizar los intereses y las competencias femeninas y atender a lo que ya ha sido entendido y hecho por la práctica política de las mujeres. Yo considero, pues, que la presencia femenina en el trabajo es irreversible, aunque esté siempre amenazada.

3 - Cristina Borderías, en un artículo muy bueno escrito con Isabelle Bertaux, francesa, y Adele Pesce, italiana, titulado "La forza dell'ambiguità" habla de dificultades de las mujeres para admitir e integrar en la vida práctica la cesura entre producción y reproducción, cesura cuestionada por su vivir cotidiano. Las autoras escriben que el denominador común de los relatos de las trabajadoras de telefonía era la ambigüedad que señalaba el rechazo profundo a someterse a la "obligación de elegir", y prosigue: "la fuerza de la ambigüedad reside en la posibilidad que ofrece de responder a la obligación de elegir con el rechazo a elegir. La ambigüedad se convierte, en este sentido, en un concepto clave, también en lo relativo a la lectura y el análisis del cambio social: deja entrever una forma de libertad que no es la libertad absoluta del filósofo sino una libertad dialéctica radicada profundamente en la práctica".

A mí me parece, por los relatos que he oído (sobre todo, sí, de mujeres de Milán y de Lombardía, una de las zonas más desarrolladas de Europa), que el trabajo fuera de casa ya no es vivido como apéndice del trabajo familiar. Además, para *ordenar* su experiencia de mujer, el trabajo es puesto en el centro de la subjetividad de cada una. También Adriana Nannicini observa que las mujeres hablan cada vez más de trabajo y de problemas del trabajo.

Muchas lo hacen sin excluir la maternidad y, por tanto, previendo discontinuidad en el empleo, entrando, saliendo y volviendo a entrar en el trabajo, pero siempre destacando la importancia del trabajo en su crecimiento subjetivo.

Me parece, pues, que se puede decir que muchísimas mujeres han salido de la ambigüedad diciendo dos síes muy claros: sí al trabajo, sí a la maternidad. Otras dicen un sí claro al trabajo sin lamentar la falta de un hijo, otras lamentándose, pocas, pero ahora con libertad, un sí solamente a la maternidad.

El doble "sí" comporta contradicciones muy dolorosas para las mujeres en la organización actual del trabajo, pensada a la medida de los deseos y de las necesidades de los hombres, tanto en el trabajo dependiente como en el autónomo, sea en las profesiones o a nivel de dirigentes medias o altas.

La primera: el tiempo de trabajo y el de cuidado de los hijos destroza literalmente a las mujeres.

Hasta los periódicos informativos (*Il Corriere, El País*) insisten en la difícil jornada de una mujer que tiene familia y trabaja, y hablan de la rabia de algunas que se preguntan: pero ¿por qué ha de ser este un problema solo nuestro?

Por eso se ha reducido drásticamente el número de hijos (en Italia, en España). Algunas abandonan temporalmente el trabajo al nacer los hijos (dos millones y medio de mujeres en Italia al nacer el primer hijo y, en la Unión Europea, la tasa de empleo desciende del 75% entre las mujeres sin hijos al 62% entre las mujeres con uno o dos hijos). No conocemos los motivos, que probablemente son distintos en cada mujer. Se sabe, no obstante, que después de algunos años la mayor parte intenta volver a trabajar.

Yo pienso, y lo he destacado antes, que se ha abierto, aunque sea muy estrecho, un pasaje, un camino: el hecho de que las mujeres lo lleven todo

al mercado, relaciones, maternidad, sentimientos y afectos, **vuelve visible lo que excede al beneficio** y, por tanto, hace posible el inicio de un cambio en la organización del trabajo. Ha terminado el silencio de todos, incluidos los sindicatos, sobre las contradicciones de las mujeres. El colapso demográfico está a la orden del día como tema de la política y de la economía. El doble "sí" significa, quizá, menos adhesión a la mística masculina del trabajo y un límite, tal vez, a la alienación: cuando se trata de ganar más dinero –me decía un abogado laboralista– no hay límite a la alienación masculina. Queda pues abierto, para las mujeres, un juego entre relaciones personales y relaciones impuestas y reguladas por el mercado. No se entregan enteras a la medida del dinero y de la competitividad. Esta dialéctica ya es visible y ha dejado de ser silenciosa. Pero la organización del trabajo no parece, de hecho, querer confrontarse con el tiempo de la maternidad y de los afectos en general, porque esto le molesta; intenta, pues, hacer de ello un asunto privado. Lo mismo hace el mercado, pero también los sindicatos y las demás fuerzas políticas, incluidas las de izquierda. La legislación paritaria y de igualdad de oportunidades, yo juzgo que ha fracasado, y ha fracasado porque en su base no había indagación alguna en torno a la diferencia que las mujeres llevan al trabajo. En particular, las leyes de igualdad dirigidas a mujeres y hombres han resultado ser usadas más por los hombres que por las mujeres. Mi opinión sobre esto es que con la denuncia antidiscriminatoria, mecánica y repetitiva, no se va a ninguna parte y se neutraliza la originalidad del trabajo femenino y de su cultura, y todos los aspectos problemáticos que ello plantea. Está fracasando también la legislación querida por la Unión Europea para la conciliación entre el trabajo fuera de casa y el trabajo familiar porque también esta ley es neutra, está dirigida a mujeres y hombres, ocultando así el hecho de que el trabajo familiar y de cuidado grava sobre las mujeres de una manera no comparable con los hombres. Se insiste en el error de ignorar la asimetría de los sexos o de reducirla a simple desigualdad. En un reciente reportaje del dominical de *El País* se hablaba de las experiencias y de los intentos hechos por mujeres para usar esta ley: todas experiencias negativas, con excepción de una dirigente de IBM, licenciada en Física, que ha podido seguir trabajando a nivel de cuadro dirigente por dos razones: la primera, porque IBM valora mucho el valor del trabajo femenino y quiere

conservarlo, la segunda porque IBM España está dirigida por una mujer. En este caso vale una lógica no paritaria sino preferencial. En Italia, de una investigación de Anna Ponzellini de abril de 2005 titulada "Work-Life Balance e relazioni di lavoro" se deduce que en el sector metalúrgico de Lombardía entre 1995 y 2001, de 480 acuerdos, solo 17 (el 3%) contienen normas o medidas clasificables en sentido amplio como medidas de conciliación. Las empresas no quieren estos acuerdos y el sindicato está *estructurado* de un modo que no puede recibir el espíritu de esas medidas y sacarlas adelante: pues se trata de necesidades muy diferenciadas, difíciles de expresar en la asamblea y que, por su variedad, no son sintetizables en la negociación colectiva. En resumen, se puede decir que la demanda de innovación expresada por las mujeres, frecuentemente descrita genérica y erróneamente como petición de flexibilidad, apunta una vez más al corazón de la organización del trabajo. Y cuestiona las formas masculinas de lucha y de organización. Sé que es, en cualquier caso, difícil negociar sobre la organización del trabajo, pero en este momento es posible al menos comprometerse y luchar por una cultura (teoría) del trabajo que no descuide las diferencias y las valore por sí mismas: son libertades para cada mujer y cada hombre y contribuyen a la civilización.

Finalmente, entre los problemas que plantea la diferencia femenina está la dificultad de las mujeres para negociar. Es una cuestión que destaca también Anna Ponzellini, citando varias investigaciones. Esta dificultad ha sido estudiada también por investigadoras norteamericanas. También nosotras la hemos podido comprobar recogiendo entrevistas y discutiendo sobre los relatos.

Todas decimos, unánimemente, que la explicación está en el hecho de que las mujeres quieren preservar las relaciones y viven el conflicto abierto con los hombres y con los empleadores como una amenaza para las relaciones.

Y por esta razón (y por la demanda de flexibilidad de los horarios de trabajo, de la jornada a tiempo parcial, del teletrabajo, etc.), como recordaba Cristina Borderías, algunos hablan de mayor precariedad del trabajo a consecuencia de su feminización. Dicen, resumiendo, que la presencia femenina en

los lugares de trabajo empeora las condiciones de todos.

Aunque es cierto que la fuerza de trabajo femenina es menos asertiva que la masculina, no obstante yo pienso que la acusación a las mujeres de ser poco conflictivas en el trabajo es, en realidad, una acusación hecha a las propias mujeres de no querer despojarse de su diferencia para plegarse a los esquemas tradicionales de lucha y de organización pensados por hombres y para hombres. En realidad, se puede decir que el más relacional de las mujeres que ha permitido su acceso a determinadas profesiones como médicas o abogadas y a los nuevos trabajos de la comunicación, en la situación actual constituye, más que una palanca de fuerza, un obstáculo, un *impasse* en el trabajo y en la política. Pero cada vez hay más estudios, escritura de textos, constitución de grupos de autoconciencia (que es una forma de conocimiento a todos los efectos) que constituyen un hacer político.

Las mujeres tardarán en elaborar sus formas autónomas de lucha en el mundo del trabajo. Porque las mujeres partimos del preguntarnos sobre la relación laboral, sobre el sentido del trabajo y sobre cómo se trabaja en concreto y cómo estaría mejor trabajar. Todo ello en pequeños grupos de palabra que narran y piensan su experiencia. Para tener un lenguaje propio, para acabar con la confusión, traer luz, abrir pasajes de comunicación y disponernos a actuar donde antes estaba el *impasse* de una dolorosa escisión entre dentro y fuera, entre mí y los demás, entre mí y mí.

Me gustaría que también los hombres supieran hacer este tipo de trabajo político.

Fecha de recepción del artículo: septiembre 2005. Fecha de aceptación: octubre 2005.

Palabras clave: Feminización del trabajo - Diferencia sexual – Sentido del trabajo.

Keywords: Women and Work - Sexual difference – Meaning of work.