

Masculinidad, migración y corresponsabilidad: la huella civilizadora del trabajo doméstico y de cuidado

(Masculinity, migration and corresponsibility: the civilising footprint of domestic and care work)

BULLEN, Margaret L.

Univ. del País Vasco (UPV/EHU). Fac. de Filosofía y Ciencias de la Educación. Dpto. de Filosofía de los Valores y Antropología Social. Avda. Tolosa, 70. 20018 Donostia
maggie.bullen@ehu.es

PECHARROMÁN FERRER, Begoña

Farapi, S.L. Mundaiz Bidea 10, 23. 20012 Donostia
bego@farapi.com

Esta comunicación parte del concepto de huella civilizadora como indicador del desigual impacto de la división sexual del trabajo sobre la sostenibilidad y la calidad de vida humana, centrándose en el impacto de las migraciones en la articulación de las relaciones de género y en torno a la corresponsabilidad en la gestión de la vida laboral y familiar.

Palabras Clave: Huella civilizadora. Corresponsabilidad. Masculinidad. Migraciones.

Komunikazio honen abiapuntua aztarna zibilizatzailea da, lana gizonen eta emakumeen artean banatzeak bizi kalitatearen iraunkortasunean eta kalitatean duen eragin desberdinaren adierazle den aldetik. Hala, migrazioek genero harremanen artikulazioan duten eragina aztertuko dugu, baita lana eta familia kudeatzeko erantzukizun partekatuan izan dutena ere.

Giltza-Hitzak: Aztarna zibilizatzailea. Erantzukizun partekatua. Maskulinitasuna. Migrazioak.

Cette communication envisage le concept de marque civilisatrice comme un indicateur de l'impact inégal de la division sexuelle du travail vis-à-vis de la durabilité et de la qualité de la vie humaine, en se concentrant sur l'impact des migrations dans la constitution des rapports de sexe et sur la coresponsabilité dans la gestion de la vie professionnelle et de famille.

Mots Clés: Marque civilisatrice. Corresponsabilité. Masculinité. Migrations.

1. INTRODUCCIÓN

El presente artículo pretende contribuir a lo que sabemos sobre el impacto de las migraciones en las relaciones de género¹, aportando un poco de luz sobre la parte masculina de la corresponsabilidad, explorando las respuestas de los hombres a las estrategias de las mujeres - tanto las autóctonas como las inmigradas - al reto de conciliar la vida laboral y familiar². Proponemos visibilizar los cambios producidos en la corresponsabilidad familiar del reparto de los trabajos domésticos y de cuidado entre miembros de la unidad doméstica autóctona y las personas inmigradas. Las investigaciones más recientes están aportando interesantes datos sobre estas estrategias, pero la gran mayoría de autoras y autores están de acuerdo en que la responsabilidad reproductiva de la familia y el hogar sigue siendo de las mujeres aún cuando se incorporan junto a los hombres en el ámbito productivo del mercado laboral. Nuestra hipótesis es que las estrategias diversas desplegadas por las mujeres para garantizar la sostenibilidad de sus hogares en contextos de transformación económica y cambio social dentro y fuera de nuestras fronteras se realizan de forma paralela y asimétrica a los varones - sus parejas, su descendencia, u otros miembros dentro de la unidad doméstica - que no siempre se implican en dichas estrategias. Los motivos para esto son diversos: porque la responsabilidad es otorgada (por los hombres, por la sociedad) a las mujeres, porque la asumen ellas o porque los hombres aunque quisieran aumentar su participación encuentran demasiados obstáculos para hacerlo. Es en el análisis de estos factores que hemos querido centrar nuestra investigación.

Quisiéramos seguir la recomendación de Gregorio (1998:21-39) de adoptar una doble perspectiva para entender los procesos migratorios desde el reconocimiento de la diversidad tanto entre tipos de migraciones entre mujeres - y entre hombres también -: una es aportada por la antropología feminista y su análisis de los sistemas de género; la otra que abarca el concepto de globalidad y transculturalidad. Si bien la antropología feminista descubre las diferencias entre mujeres - y hombres - de distintos países o de distintas realidades sociales dentro del mismo país, la perspectiva global permite indagar en los lazos que se tejen entre actores en múltiples escenarios, las redes que unen a unos pero que alejan a otros. Es dentro de este marco que queremos avanzar la hipótesis de que la realización de los trabajos domésticos y de cuidado por parte de personas inmigradas tiene ciertas implicaciones para las relaciones de género tanto dentro de las unidades domésticas autóctonas como en las unidades domésticas transnacionales de las que esas personas forman parte.

1. Este trabajo es fruto del proyecto de investigación: "Desigualdades de género en el contexto transnacional: afectos, cuidados y sexualidad" dirigido por Carmen Gregorio Gil de la Universidad de Granada. Las autoras participaron con anterioridad en el proyecto de investigación de la UPV, "Las estrategias de inserción, individuales y grupales de los y las inmigrantes en la sociedad vasca", dirigido por José Miguel Apaolaza (2002-2005) y también en otro realizado por la consultora FARAPI, S.L. para el Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, "Modos de vida y expectativas de futuro de las mujeres inmigradas en Araba y Gipuzkoa" (2004).

2. Es de destacar el trabajo de Carmen Gregorio (1998) como referente en el estudio antropológico de las migraciones femeninas en el Estado español, dando pie a la producción de diferentes estudios en el transcurso de la última década.

Por un lado, proponemos que el empleo de personas – en su mayoría mujeres (inmigradas) – para trabajos domésticos y de cuidado es una estrategia empleada por familias autóctonas con suficientes recursos económicos (normalmente son familias con dos sueldos) para hacer frente a la conciliación de la vida familiar y laboral. Nos interesa saber si esta estrategia se contempla tanto por los hombres como por las mujeres, cómo es concebida y percibida, y cómo afecta al reparto de los trabajos del hogar o el cuidado de personas dependientes de la unidad doméstica empleadora. Por otro lado, sugerimos que la unidad doméstica de la cual forma parte la persona empleada es a su vez afectada por la doble carga de tareas de tipo doméstico y de cuidado – en el propio hogar y en el hogar ajeno. En este caso, nos interesa saber como responden los hombres al empleo de las mujeres: el hecho de que realicen ese tipo de trabajos fuera de su casa y si influye en la percepción de ello cuando hay que realizarlos en casa sin estar remunerado. Finalmente, contemplamos que no son siempre personas autóctonas que emplean y mujeres inmigradas que cuidan, sino que hay empleadores-as inmigrantes así como hay mujeres y hombres autóctonos que cuidan. Estos casos también revelarán cambios en el reparto de las tareas y las posibilidades de asunción masculina del cuidado.

La teoría feminista sobre el trabajo reproductivo está ampliamente documentada y nos limitaremos aquí a hacer un breve repaso de ciertas ideas que nos parecen pertinentes para nuestro análisis. Desde hace tiempo feministas han señalado el bajo estatus asignado al trabajo doméstico y, junto con ello, el poco valor monetario y social asociado con él. En un artículo titulado “Gender, migration and domestic work”³, los-as autores-as argumentan que cuando el grupo de personas entre quienes había que repartir el trabajo doméstico fue la familia, el bajo valor de éste se reflejaba en las relaciones jerárquicas entre las mujeres y los hombres del hogar. Ahora, dicen, el grupo de personas entre las que tienen que repartir el trabajo está constituido por personas de un mercado laboral global. Y así la relación jerárquica persiste: el trabajo doméstico sigue siendo de los peores considerados y peor pagados en el mundo. El sueldo y el estatus social de este tipo de trabajo es un claro reflejo del poco valor que la sociedad le otorga: un valor que se transfiere a las personas que lo hacen, sean mujeres u hombres, personas autóctonas o inmigradas. Es decir, en esta jerarquización es interesante observar cómo operan las variables de género, de clase social y grupo étnico.

Además del tipo de persona que hace este tipo de trabajos, hay que contemplar el trabajo en sí. Estamos en un terreno ciertamente delicado: de lo privado, lo personal y lo íntimo. No se puede negar que hay una relación de poder implícita en el hecho de que otra persona limpie tus cosas y cuide de ti. Es de sobra conocida la reivindicación de un sueldo para trabajos domésticos: es decir, la constatación de que la reproducción de la vida diaria de la fuerza de trabajo (normalmente masculina), de otra forma la crianza y educación de los niños y niñas, es necesaria para generar la plusvalía (la diferencia entre el valor de reproducción de la fuerza de trabajo del trabajador y el valor generado por esta fuerza de trabajo) porque permitía a los trabajadores llegar al trabajo comidos, vestidos y atendidos emocionalmente. Los niños se prepararon para ser la próxima generación de trabajadores. La división de

3. “Gender, Migration and Domestic Labor”, *prol-position news* #5 | 2/2006, <http://www.prol-position.net/nl/2006/05/domestic>.

trabajo capitalista depende de que alguien (las mujeres) hiciese estos trabajos, sin asignarles ningún valor monetario, con lo cual ni se reconoce, ni se cuantifica, ni se valora.

Algunos autores señalan lo que denominan un “Care Drain” “la fuga del cuidado” que empieza por los hombres. Esto es, las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral pero los hombres no han incrementado de forma proporcional su parte del trabajo doméstico. Con lo cual, cada vez más hay una tercera persona (o personas) – muchas veces mujeres y/o personas inmigradas – que reciben un sueldo muy bajo por hacer el trabajo doméstico “degradante”. “La presencia de trabajadoras domésticas o cuidadoras inmigradas a un costo accesible permite a los hombres seguir evitando la doble jornada y crea una ilusión de igualdad de género en la pareja empleadora”⁴. Según este argumento ahora tenemos un sueldo a cambio del trabajo doméstico pero es un sueldo muy bajo, pagado a personas – mayormente mujeres – que no tienen otra opción más que hacer el trabajo doméstico de otra persona, con un coste para su propia familia. No obstante, hay otros planteamientos y propuestas, tanto desde las experiencias empíricas que recogemos en nuestro trabajo etnográfico, como desde movimientos sociales como el Plataforma por un Sistema Público Vasco de Atención a la Dependencia, que plantea que las instituciones públicas deberían proveer servicios adecuados para el cuidado y tomar medidas que aseguren el reparto de las tareas asociadas a la atención de las personas.

Otro concepto que quisiéramos incorporar a nuestra reflexión es el de –huella civilizadora– como indicador de insostenibilidad, introducido en los estudios de género a través del feminismo ecológico de la mano de autoras como Ana Bosh, Cristina Carasco y Elena Grau (2004) o María Novo (2007). El concepto de la huella civilizadora apunta al desigual impacto que tiene la división sexual del trabajo sobre la sostenibilidad y la calidad de vida humana. Es decir se saca al debate la falsa idea de autonomía del hombre proveedor mostrando que no podría funcionar en el sistema actual sin el apoyo continuo de la actividad no retribuida de muchas mujeres desde la denominada esfera privada. Las personas empleadas y el sistema económico actual sólo pueden funcionar porque las necesidades humanas básicas y reales –individuales y sociales, cuidados, seguridad emocional, preparación de alimentos, etc.– están cubiertas por la actividad no retribuida de las personas, una mayoría de mujeres, que garantizan la continuidad de la vida humana. En este sentido, el balance o la huella civilizadora sería más negativo para el colectivo masculino que para el femenino porque, en términos generales, consume más energías de cuidado y afecto para sostener su forma de vida que las que aporta.

2. MIGRACIÓN Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR O PERSONAL

En un estudio anterior, hicimos un repaso de las medidas de conciliación laboral y familiar en la Comunidad Autónoma Vasca (Bullen & Pecharromán, 2004, 2005). Una de las conclusiones de este estudio es que las mujeres asumen la doble carga de trabajo e incluso la valoran positivamente. Dos de las razones que se esgrimieron fueron por un lado, que esta situación entra en el balance general del proceso mi-

4. Traducción propia del texto original, Prol-position news #5 | 2/2006.

gratorio y por otro, el instalarse en ese nuevo contexto es considerado una mejora en el bienestar de la familia. Quisiéramos subrayar que las dificultades para la consecución de la igualdad, concretamente respecto al empleo, a la toma de decisiones en el ámbito económico y a la conciliación de responsabilidades personales familiares y profesionales son compartidas por mujeres autóctonas y recién llegadas. Sin embargo, las mujeres de origen extracomunitario se incluyen en el área de –integración social de mujeres en riesgo o en situación de exclusión social– por lo que se las presenta como un colectivo carencial y proclive a la marginación⁵.

En la CAPV, según los datos de Parella y Samper (2007), de cada tres personas empleadas una es mujer y dos son hombres. La tasa de desempleo de las mujeres (24,9%) continúa doblando la de los hombres (10,7%). Persiste la discriminación en el empleo, las mujeres predominan en ciertas industrias, sectores y ocupaciones y ello influye en los niveles de remuneración y la categoría en el empleo. El 84% de las mujeres está ocupado en el sector terciario. Y por último, es indudable que la incorporación al mercado del trabajo de las mujeres está influenciada por su ciclo vital. Si los hombres entran en el mismo una vez que han finalizado sus estudios y permanecen en él de forma no interrumpida durante toda su vida hasta la jubilación, las mujeres con frecuencia lo abandonan y, en la mayoría de los casos, por distintos motivos de índole familiar como el matrimonio y/o el nacimiento y cuidado de hijos e hijas, padres y madres o algún familiar enfermo. Sólo en ocasiones se reincorporan posteriormente una vez superada esta etapa. La falta de servicios públicos u otros recursos de cuidado y la consideración hasta el presente de que esta tarea es responsabilidad prioritaria de las mujeres y no de mujeres y hombres conjuntamente merma su participación en la actividad laboral remunerada.

Los objetivos para la conciliación laboral y familiar son claros pero las medidas no lo suficientemente contundentes para lograrlos. De hecho la importancia del sector informal no ha decaído y la pervivencia generalizada de patrones culturales tradicionales, hacen que la única solución que se ha encontrado a la falta de conciliación familiar y laboral sea la mercantilización del trabajo doméstico. Tal vez hubiéramos podido pensar que esto conllevaría la valoración del trabajo doméstico, sin embargo lo que ha introducido es la proliferación de los servicios de proximidad y el servicio doméstico en particular, a muy bajo coste. Es decir, para muchas familias trabajadoras y de clase media, la mercantilización del trabajo reproductivo sólo les es posible si pagan un bajo precio por las prestaciones. Ahora bien, esto es realizable siempre y cuando se haga de manera informal y empleando a mujeres inmigrantes dispuestas a trabajar por salarios bajos y con reivindicaciones laborales mínimas.

La creciente presencia de mujeres inmigrantes por tanto es un hecho que encaja perfectamente en la situación que hemos estado describiendo. Sobre todo si añadimos las dificultades de regularizar y el establecimiento del sistema de contingentes en el marco de la políticas de inmigración estatal segregado sexualmente. La ocupación mayoritaria de las mujeres extracomunitarias llegadas a la CAPV es el sector servicios y dentro de éste el servicio doméstico y el trabajo sexual. El 80-90 % de las mujeres que ejercen la prostitución en la CAPV son de origen extracomunitario. La obligatoriedad de trabajar en condiciones muy precarias y en el sector informal, son

5. III Plan de Acción Positiva para Mujeres, Emakunde.

consecuencias de su situación administrativa y de ese el nicho laboral, el doméstico, que crece imparable. Prueba de esto es el Real Decreto 1424/1985 por el que se regula el empleo en el servicio doméstico, una forma de discriminación institucional en el que no se respeta muchos de los logros laborales alcanzados para el resto de trabajadores y trabajadoras en el Estado español (Bullen y Pecharromán, 2005:78-79; Maqueira, Gregorio y Gutiérrez, 2004).

Es en este contexto, en la Comunidad Autónoma Vasca, en el que hemos querido indagar en torno a las formas en las que mujeres y hombres, personas inmigradas y autóctonas, responden a la necesidad de compartir las responsabilidades domésticas, a la vez que las compaginan con las exigencias y horarios del trabajo remunerado. Lo que hemos intentado captar en las entrevistas y observaciones hechas son las diferentes vivencias de hombres y mujeres que emplean una persona para labores domésticos o trabajos de cuidado, así como las de los hombres y las mujeres que ejercen estas tareas de forma remunerada, a la vez que se ocupan de su propia unidad doméstica. Aunque, los datos siguen mostrando que la responsabilidad reproductiva de la familia y el hogar es en su mayor de las mujeres, a pesar de su incorporación junto a los hombres en el ámbito productivo del mercado laboral, en el presente estudio hemos querido acercarnos a los varones y averiguar cuál es su aportación a la sostenibilidad de sus hogares y cuál su actitud respecto a la corresponsabilidad y al cuidado. El objetivo sigue siendo la comprobación de los factores que hacen que la desigualdad permanezca, específicamente de las razones que atañen al papel de los hombres, con el fin de mejorar la situación de las más desfavorecidas, que en este caso son las mujeres inmigradas.

Por lo tanto nos hemos querido acercar tanto a las personas que emplean a otras personas para trabajos domésticos o de cuidado, como a las personas que realizan dichos trabajos. En las dos categorías hemos seleccionado tanto a hombres como a mujeres, identificando los siguientes perfiles: mujer empleadora autóctona; hombre empleador autóctono; mujer trabajadora inmigrante; hombre trabajador (o pareja de trabajadora) inmigrante⁶. Además, conscientes de que no se puede dicotomizar, que las categorías se entrecruzan, también hemos entrevistado a mujeres autóctonas que realizan trabajos remunerados en el sector doméstico y de cuidado y a mujeres inmigradas que trabajan fuera del sector doméstico y de cuidados que emplean a otras mujeres inmigradas para cuidar a sus dependientes. Asimismo hemos hablado con hombres tanto autóctonos como inmigrados que cuidan a sus propios dependientes o a otras personas, de forma remunerada o no. A continuación presentamos unas apreciaciones derivadas de estas entrevistas y que giran en torno a la pregunta central ¿por qué siguen siendo las mujeres que se encargan más de los trabajos domésticos y de cuidado, en su propio hogar o en el de otras personas? O expresado de otra forma ¿por qué los hombres no se ocupan más de las tareas domésticas y de cuidado, de forma remunerada o no? Como avanzamos al inicio de este escrito,

6. Emplearemos los siguientes códigos para identificar a las personas entrevistadas:

MEA: Mujer empleadora autóctona; HEA: Hombre empleador autóctono; MTI: Mujer trabajadora inmigrada; HTI: Hombre trabajador inmigrado; HTA: Hombre trabajador autóctono. Las siglas acompañadas por * indican que las entrevistas provienen del proyecto "Las estrategias de inserción, individuales y grupales de los y las inmigrantes en la sociedad vasca", dirigido por José Miguel Apaolaza (2002-2005).

las respuestas son variadas y parten de consideraciones prácticas que tienen su eco y su explicación en modelos de género que resisten al cambio.

3. PERSONAS INMIGRADAS, PERSONAS AUTÓCTONAS Y LOS CUIDADOS DE UNAS Y OTRAS

3.1. La oferta de trabajo desde las mujeres y para las mujeres

Una y otra vez encontramos que las mujeres inmigradas se emplean en trabajos domésticos y de cuidado porque esos son los trabajos que se les ha ofrecido o facilitado. Es de sobra conocido que la ley de extranjería permite que una persona extra-comunitaria ocupe un puesto de trabajo únicamente cuando no hay una persona comunitaria que lo desee ocupar. Y esto es precisamente lo que pasa con los trabajos domésticos y de cuidado: la incorporación de las mujeres al mercado laboral, la mejora en el nivel y calidad de vida y con ello el envejecimiento de la población, han contribuido a crear un vacío en el ejercicio de estas labores que no se cubren con los servicios públicos ni con el desigual reparto de las tareas entre mujeres y hombres. Decimos que la oferta de trabajo es sobre todo “desde las mujeres” porque son trabajos gestionados en la mayoría de los casos por mujeres para cubrir tareas que antes eran la responsabilidad de las mujeres – madres, amas de casa – y aunque en la actualidad se están trasladando también a los hombres y/o a personas empleadas, todavía gran parte de la organización de las tareas se queda en manos de las mujeres. No obstante, entre los casos estudiados, nos hemos fijado en el papel que juega los hombres y creemos que hay un aumento de la participación masculina tanto en la gestión (sobre todo cuando se trata del cuidado de su madre o padre) como en la realización de las tareas en sí.

Entre las personas entrevistadas tenemos diferentes casos pero todos se relacionan con la *necesidad* expresada de emplear una persona para realizar tareas que las personas miembro de la unidad doméstica no pueden cubrir. En la mayoría de los casos porque las personas cuyos sueldos sostienen económicamente el hogar están ocupados en su trabajo y no pueden estar presentes para cuidar a criaturas o personas mayores, o porque la dedicación a los niños y niñas impiden que cuiden a la vez de padres y madres. Además, las horas invertidas en el trabajo productivo fuera del hogar reducen las horas – y las energías – disponibles para dedicarse a las tareas domésticas. Las personas que emplean a otra para este tipo de tareas, insisten en la necesidad percibida de emplear a alguien para mantener la casa limpia o en el caso del cuidado de las personas mayores de alguien que les cuide en su propio hogar para evitar tener que ingresar en una residencia para personas ancianas, recurso que reaparece en casi todos los relatos como lo menos deseable para aquellas personas.

3.2. Cuidado de personas mayores, de niñas y niños

En el caso de familias que emplean a personas para cuidar a mayores destaca el objetivo prioritario de mantener al padre y/o madre en su propia casa. La residencia se ve como último recurso y el empleo de una persona ajena como una posibilidad de combinar el horario laboral de los hijos o hijas con la necesidad de atención de su padre y/o madre. Los relatos de las llamadas familias “sandwich” son especial-

mente reveladores de la problemática de conciliar la vida laboral con la familiar⁷. El perfil de una familia “sandwich” comprende una pareja de 35-54 años que balancea las responsabilidades de cuidar a sus hijos y/o hijas y padres y/o madres a la vez. Alicia⁸ es una mujer en esta situación, con un trabajo a tiempo completo, y dos hijas de 14 y 9 años, y nos explicó la necesidad de emplear a una serie de personas para cuidar primero a su madre y a su padre, y después de la muerte de su madre, únicamente a su padre. La necesidad de una persona de forma continua exige un “equipo” de cuidadoras: una por la mañana, otra por la tarde y noches, y otra los fines de semana. De estas tres personas, una es una mujer inmigrada, pero las otras dos son autóctonas. En adición, Alicia, la única hija desde la muerte de su hermana, va casi todas las tardes durante la semana a visitar a su padre y relevar a la cuidadora. Comenta que antes iba también los sábados pero dejó de hacerlo por agotamiento: *“Dejé de ir los sábados porque sino a mi me tiran a la basura.”* (MEA)

En el caso de Pili y Fernando, emplean a una mujer hondureña para ayudar en la casa y con el cuidado de su hijo de 2 años. A la vez, los hermanos y hermanas de Pili emplean a otra mujer, también hondureña, para cuidar a su madre durante la semana, y se turnan para los fines de semana cuando su madre se desplaza a casa de uno de sus hijos o hijas. Igual que en el caso de Alicia, el objetivo principal de este arreglo fue permitir que su madre permaneciera en su propia casa después de la muerte de su marido quien había sido su principal cuidador. En los dos casos mencionados, son las mujeres cuya madre o padre necesita atención, con lo cual el peso de organizar su cuidado cae sobre ella y sus hermanos y hermanas cuando los o las haya. Los hombres a veces acompañan en las visitas a su suegro o suegra, o se ocupan de la casa, la comida o el cuidado de los hijos o hijas. Es decir, aunque se emplea a personas ajenas a la familia, la necesidad de atención exige un reparto de las tareas que se multiplican en casos de este tipo.

Por otra parte, hemos encontrado que lo mismo puede ocurrir con los hombres también, cuando se trata de su madre o padre quien necesita atención. Y por supuesto en los casos donde las personas mayores tanto por parte del hombre como por el de la mujer requieren cuidados, la situación se complica aún más. En el caso de Felipe y Éster, él es hijo único y emplea a una mujer hondureña para cuidar a su padre y madre (totalmente dependiente ella); el padre de Éster vive en un apartamento de una casa tutelada y preparada para personas mayores válidas aunque ahora necesita la atención de varias personas que cuidan de él. Por las mañanas le atienden dos mujeres autóctonas, y por la tarde un hombre hondureño. En adición, la pareja tienen una niña y un niño a quienes cuidan entre los dos. Felipe comenta que se ocupa mayormente de llevar y traer a las criaturas, de la compra y la cocina, y Éster de la limpieza y de la ropa, aunque también cuentan con la ayuda de una mujer autóctona que va a casa tres horas a la semana.

7. El término de “generación sándwich” fue señalado por el psicólogo norteamericano Quaeshi Walker, quien, a pesar de vivir en la mayor potencia mundial, advirtió que la crisis global de los últimos años había provocado que muchos hijos e hijas retrasasen su partida del hogar (o vuelvan al mismo) y que muchos padres y madres mayores se dirigiesen a vivir con sus hijos e hijas, por el hecho de no poder afrontar un cuidado médico con gastos cada vez más onerosos.

8. Se ha cambiado los nombres de los y las informantes para preservar su anonimato.

Encontramos menos casos de familias que emplean a una persona para cuidar a un niño o a una niña y esto parece que se debe por un lado a la oferta de servicios públicos y privados de guarderías, y por otro a la ayuda prestada por abuelos y abuelas y otros familiares. Y en el caso de las personas inmigradas para el cuidado de niños y niñas son escasas porque preferentemente se contrata a personas que dominen el euskera. Sin embargo, en las familias “sandwich” mencionadas, la imposibilidad de contar con el abuelo o con la abuela requiere la búsqueda de otras soluciones: reducción de jornada (Pili por ejemplo ha optado por una reducción de 36%, decisión influida por la situación laboral de Fernando, quien como autónomo, no tenía esa opción); guardería o cuidadora. Pili relata que optaron por la combinación de reducción de jornada y una persona para cuidar a su hijo desde los cuatro meses ya que favorecía la opción de que alguien fuese a casa en vez de tener que levantar y llevar a un bebe pequeño a la guardería.

3.3. Cuidadoras, cuidadores

Aunque hemos encontrado tanto a mujeres autóctonas como inmigradas empleadas en las tareas domésticas, no hemos encontrado a ningún hombre autóctono haciendo lo mismo. Y aunque hemos encontrado a hombres autóctonos e inmigrados empleados en el cuidado de personas mayores o discapacitadas, no hemos encontrado a ninguno cuidando a criaturas. Es decir, aunque los hombres parece estar asumiendo su responsabilidad en el reparto del trabajo doméstico de su propio hogar y el cuidado de sus propios hijos e hijas, no parece que se estén incorporando de la misma manera en el sector de trabajo doméstico y de cuidados del mercado laboral. Al preguntar por esta situación, primero nos han contestado que cuando surge la necesidad de emplear a una persona, se recurre o a la red informal de personas conocidas y sus posibles contactos, o a organizaciones como Cáritas o Cruz Roja, y la mano de obra ofertada suele ser femenina. Las mujeres inmigradas entrevistadas explican que al acudir a una ONG en busca de trabajo, son trabajos domésticos y de cuidado lo que se les ofrece:

Había un sitio donde te ofrecían empleos que tenían las personas y así yo vivía en Sestao, fui al local de allí y me buscaron trabajo, me colaboraron para buscar si en alguna casa me podría empadronar y cosas así. El trabajo que me buscaron era cuidando a dos personas mayores (MT11*).

El hecho de que por una parte se solicita a mujeres para este tipo de trabajo y por otra, que se presentan mujeres para ello, sugiere que son ellas en las que más se confía para hacer este tipo de trabajo y por otro lado que son ellas las que – por su propia socialización y aprendizaje - se animan a hacer este trabajo. Así lo explica esta mujer colombiana al referirse a la oferta laboral claramente generizada y a la preferencia para emplear a mujeres:

Porque inspiramos más confianza. Pienso yo. Yo veo que el hombre lo tiene demasiado difícil para el trabajo aquí. Nosotras lo tenemos más fácil, quizás porque valemos para muchas cosas, para cuidar a una persona mayor, para hacer cosas en casa, en cambio para coger un hombre, ya se lo piensan. Ya un hombre como que inspira menos confianza, pienso yo que es eso. Entonces el hombre siempre tiene su trabajo específico, que es la construcción, o no sé, ante todo la construcción, o una fábrica o algo, y para eso normalmente cogen gente que ya tiene papeles o ya tiene que ser algo no sé, pienso yo el hombre lo tiene más difícil. Nosotras nos abren más las cosas (MT12*).

Los estereotipos “positivos” que se asignan a las mujeres, tienen cada vez más presencia y aceptación entre la población autóctona, lo cual ha ido asociado con la mayor demanda y presencia de las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico y la atención. A esto deberíamos añadir la discriminación salarial y la precariedad de las condiciones de trabajo, además de la caridad de la población nacional bienpensante, para explicarnos el por qué ahora son tan “apreciadas” las mujeres inmigrantes para ciertos trabajos. Por el contrario, los estereotipos de los hombres inmigrados son negativos cuando salen de las categorías asociadas con la mano de obra no cualificada masculina, que se emplea fácilmente en la construcción o en una fábrica, pero que difícilmente podría emplearse en trabajos domésticos y de cuidado.

Los estereotipos de género son reforzados por diferentes variables, no sólo la situación de ser inmigrante, sino la edad. A la hora de encontrar trabajo, las personas jóvenes manifiestan que las acompañan una serie de prejuicios acerca de la edad, aunque en caso de “un trabajo de cuidar niños o personas mayores...no te exige mucho”. El caso de Jon, un chico joven autóctono que remplazó a la cuidadora de su abuelo durante el verano, testimonia la desconfianza producida por la doble condición de joven y varón, en este caso mezclado con el asombro de un abuelo acostumbrado a cuidar en el pasado de su nieto:

Le resultó raro porque yo siempre he sido su nieto, siempre he sido el pequeño, y no le entraba en la cabeza que yo vaya allí a cuidarle a él cuando toda la vida me ha estado cuidándome a mí. Entonces, ¿tú me vas a cuidar? O cuando se iba (la cuidadora de las mañanas) ¿tú y yo nos vamos a quedar solos? Sí, aitona. ¿Pero quien me va a cuidar? Yo. Ah... Yo creo que (el asombro venía de que yo era su nieto) aunque también podía ser (porque soy chico) porque hasta ahora todas las personas que le han cuidado han sido chicas, perfectamente podía ser por eso, quizás si hubiera sido mi hermana no hubiera dicho nada, pero conmigo ¿tú? Y sí, sí, aitona. Nos quedamos tu y yo aquí y ya está (HTA1).

3.4. El proyecto de inmigración

De la misma forma que las personas autóctonas necesitan ayuda para cumplir con su propio proyecto de vida, las personas inmigradas encuentran una forma de cumplir con su proyecto de inmigración. Jon así explica la situación de la mujer brasileña que pasa las tardes y las noches cuidando de su abuelo:

En este caso, hay una casa que estaba preparada para una familia, un matrimonio con dos hijas, ahora que no está viviendo nadie allí, sólo mi abuelo, que físicamente está bien pero mentalmente está mal y no le puedes dejar solo en ningún momento del día, porque igual se te va... Entonces como tiene que haber alguien 24 horas, alguien que igual viene de otro país, tiene allí el sitio para dormir, el sitio para comer, y un sueldo, no un sueldazo, pero si te quitan ese primer gasto que es la casa, el alquiler de una casa... Porque estamos diciendo que te pagan de dos maneras: uno materialmente, como se dice, cama y manutención, más luego, el dinero que se te pagan que no te tienes que declarar, en negro... Que puedes enviar a tu hija...Encima si eres inmigrante, quizás no tienes los papeles, no puedes hacer un contrato. Entonces si vienes de fuera, no tienes donde dormir, no tienes 200€ para pagar una habitación, es un plus más para una persona de fuera, tener un sitio donde dormir. Yo creo que es por eso... porque de otra manera una persona no puede vivir de cuidar a otra persona, a no ser que sea un buen sueldo... Claro, porque luego la persona que está pagando el sueldo también está trabajando, tienes que pagar de tu sueldo” (HTA1).

La oferta de trabajos como interna encaja con las responsabilidades económicas y el deseo de “sacar a adelante” a los hijos e hijas que muchas mujeres inmigradas dejan atrás, a veces con sus padres, pero muchas veces con sus abuelas. De las mujeres inmigradas empleadas como cuidadoras a quienes hemos entrevistado o quienes han nombrado las entrevistadas (sus hermanas, primas o amigas) la gran mayoría son mujeres divorciadas, separadas, madres solteras o cabezas de familia monoparentales, quienes ven en la inmigración la única salida posible a su situación y en el trabajo doméstico o de cuidado la única oportunidad de empleo, de alojamiento y de conseguir los papeles:

Porque somos cabeza de familia. Y entonces lo que te decía antes, es mirar el futuro para tus hijos. Muchas veces se tiene su esposo allí y le deja con los hijos y se viene ella y se busca la vida y luego se trae al marido. Pero la mayoría son... yo soy madre soltera, y dije ¿qué vas a hacer? Entonces por eso también venimos nosotras. Porque hay que sacar al hijo, la familia, a ti misma, porque dices, ¿cómo me voy a quedar aquí? y eso te hace mover” (MT13*).

Este convencimiento de que la emigración es la única salida para el futuro de su familia y en especial para su descendencia, lo transmite una de nuestras entrevistadas en su explicación de como tras cuatro intentos de conseguir la visa para los Estados Unidos y su correspondientes denegaciones, no cesa en su empresa y se decide a buscar otro destino, el Estado español:

Mucha gente de haber pensado que yo ganaba bien, que yo estaba muy bien, pero sólo una sabe. Ya mis hijos iban creciendo, iban al colegio, del colegio a la universidad, y el presupuesto no ajustaba. Entonces, llegó el momento en que de verdad yo no iba a viajar a aquí. Yo tengo 2 hermanos en EEUU y solicité visa 4 veces y me lo denegaron. Entonces, yo dije: bueno ¿y ahora qué hago? porque siempre estaba con la esperanza de irme a EEUU, trabajar, darle estudios a mis hijos... Cuando ya me denegaron la visa la primera vez, la segunda, la tercera vez,... entonces ya ahí empecé la tristeza y dije: bueno, voy a ver para dónde. Luego, tenía una amiga que estaba en Madrid y siempre nos comunicábamos por internet. Y cuando me deniegan la visa, que fue en el 2006, empezamos a hablar de eso y me dijo: Dios no la quiere en EEUU, Dios la quiere en España. Algo bueno le tiene aquí (MT15).

Las cabezas de familia monoparentales insisten en la necesidad de traer a su hijos e hijas, y el conseguirlo es un objetivo que guía muchas de sus estrategias.

Uno que tiene hijos, que los ha dejado allí, es lo que peor pasa. Pero te acostumbras. Dices esto es algo que le va a favorecer a él, eso es lo primero que piensas, vamos por lo menos tratar de abrirle camino a ellos. Yo decía es que yo con mi niño ¿que voy a hacer aquí? Yo por lo menos le abriré un camino, el verá si lo aprovechará o no, eso no sabes tú. Yo tengo un hijo. Está allí, le he dejado, y está con mi madre, tiene 11 años ahora. Precisamente ahora en noviembre me voy por allí, ya le voy a traer, más bien (MT14*).

3.5. Las redes femeninas

Los contactos, o nudos de las redes sociales, de estas mujeres son otras mujeres, en primera instancia y fundamentalmente son paisanas, familiares o amigas, y más tarde cuando el número de inmigrantes y su presencia en los espacios públicos y asociativos aumenta, participan de esas redes mujeres y hombres - aunque éstos menos - autóctonas. Ellas han sido las que han puesto en marcha las estrategias

que les han posibilitado encontrar un trabajo, a través de redes en las que participan otras mujeres. El tipo de trabajo o inserción en el mercado laboral, trabajo en negro o sumergido en el servicio doméstico o en el cuidado, les lleva a desarrollar una estrategia individual apoyada en las redes informales que constituyen sus familiares y amigas para conseguir un puesto de trabajo. Una de las mujeres inmigradas en su relato de su proceso de migración y laboral en apenas dos años nos muestra cómo funcionan estas redes de mujeres. María llegó a Madrid por una amiga, que le ayudó a los trámites y a encontrar empleo. Cuando se sintió explotada en ese primer trabajo, una prima le brindó ayuda para trasladarse al País Vasco y tras unos meses de estabilidad ella misma ha ayudado a que vengan dos de sus hermanas que ya residen y trabajan en el País Vasco. Por otro lado, quien se hace cargo de sus hijos pequeños en Honduras es su madre.

Luego, tenía una amiga que estaba en Madrid y siempre nos comunicábamos por internet. Y cuando me deniegan la visa, que fue en el 2006, empezamos a hablar de eso y me dijo: Dios no la quiere en EEUU, Dios la quiere en España. Algo bueno le tiene aquí. Y le dije: tengo que ir a solicitar visa. Porque hasta ahí yo desconocía la forma de venir aquí. No me había interesado por viajar a este país. Y entonces le digo: Sandra, ¿cómo lo puedo hacer? Y dice: no, aquí yo me vine como turista. Y ahí empezó a decirme ella cómo. Y así fue como viajé aquí. Cuando hablo con ella y le digo: ¿hay trabajo? Me dice: aquí es bien sencillo, aquí no crea usted que va a venir a quebrarse la cabeza. Aquí, de limpieza, de lo que uno hace todos los días en su casa (MT15).

Y me vine aquí. Como tengo una prima aquí, en San Sebastián, entonces me vine a vivir en Egia. Ella trabaja en Txara, cuidando ancianos por horas. Sólo les da de comer, los lleva a pasear... Entonces, me vine y estuve en Txara haciendo unas horas. Y luego, me fui con ella a donde las monjitas y por medio de las monjas me vine aquí (MT15).

3.6. La responsabilidad de lo doméstico y del cuidado es asignada por la sociedad a las mujeres y asumida por ellas

Se hace patente que el papel de la mujer (como madre pero también como hija) como cuidadora está naturalizada y normalizada, es la que “normalmente está”, la que “mejor sabe” en el ámbito de la crianza y el cuidado. Así lo encontramos en un estudio sobre la lactancia (Farapi, 2008) donde la percepción del rol del padre como secundario en comparación al de la madre se hizo evidente. El padre que quiere cuidar, que se propone una corresponsabilidad en la crianza de las criaturas se encuentra con una barrera de prejuicios, muchas veces no expresados abiertamente pero no obstante reales y presentes. Hemos recogido testimonios de hombres que se sienten marginados a la hora de querer participar en el cuidado de sus bebés, incluso los que optan por los permisos paternos o la reducción de jornada para estar con las criaturas mientras la mujer sale a trabajar. Expresan la pérdida de autoestima porque pierden la que se vincula al trabajo productivo y remunerado, y como padre no acceden a la valoración que merece el papel de madre (como valor reivindicado por las mujeres frente a una larga desvaloración de todo lo que se hacía en el ámbito privado o bien como el valor naturalizado de la capacidad femenina para cuidar de sus hijos y hijas y más adelante de su madre y padre) naturalizado:

Es algo común que el padre se sienta desplazado o marginado, es bastante común... Luego el padre necesita reconocimiento en algún lugar, ese reconocimiento al hombre

normalmente le viene de la calle, del trabajo ¿no? Pero ¿qué pasa si no trabaja en la calle, si no tiene puesto de trabajo? Y en casa están el bebé y la madre y los-as familiares están mirando al bebé, y al final el padre se cansa o se harta. A mí me pasó eso, estaba contento pero a su vez... Porque el trabajo también tiene una función muy importante sobre todo para el autoestima⁹.

En el estudio de Farapi sobre salas lactarias (2008:23), se propone que las mujeres pueden obstaculizar la plena corresponsabilidad con los hombres, quizás por una defensa del “poder doméstico” que ejercen y que no quieren ceder. Sugiere que además de aportar conocimientos y estrategias útiles para el reparto de las tareas, también tienen sus propias dudas e inseguridades que estorban la redistribución de trabajos y la reformulación de los modelos de género:

Igual yo también hice un esfuerzo. por no acaparar en el sentido de que las mujeres muchas veces decimos: los tíos no se implican. Pero yo también creo que hay como una especie de que no les dejan implicarse¹⁰.

El joven Jon también reflexiona sobre la falta de implicación de algunos de sus compañeros que no saben cuidar de sí mismos. En parte cree que se debe a la propia falta de iniciativa de los jóvenes quienes tanto por comodidad como por dejadez no se implican de forma activa en el auto-cuidado. Por otra parte opina que las madres tienen su parte de culpa (y es interesante que no menciona a los padres, como si asumiera que es un saber que se debe transmitir de madres a hijas e hijos) porque siguen preparando la comida para las hijas e hijos que estudian fuera y no les enseñan a hacerla por sí mismos:

Hay mucho mimado por allí, mucho, mucho. En plan, si no está mi madre, puedo comer pizzas todos los días, no tienen ni idea ni tocar un plato, ni de limpiar nada... Sin más, yo tampoco creo que sea culpa de ellos. Si tu madre nunca te ha dicho, vamos a prepara la cena, recoge esto... Si te dice yo te hago, tú tranquilo. Si nunca te preocupes de hacerlo tú, el día que vas fuera, nadie te lo va a hacer, a no ser que entra la ama con el tupper llevándote la comida. Pero tu puedes ser más o menos activo, puedes preocuparte por como se hacen las albóndigas, en vez de estar todo el rato viendo la tele, levantarte y ver para el día de mañana hacerlo tú. Uno tiene que poner la iniciativa, el interés; pero que la otra te dice también, yo estoy cocinando, pon la mesa, o pícame esto o sácame el queso, o la sal. Me entiendes, si te dan todo hecho, es culpa de quien te da todo hecho, pero también tuya de aceptarlo así (HTA1).

En otros casos vemos que algunas madres se proponen enseñar a sus hijos varones a hacer las tareas domésticas, a saber cuidar de sí, en definitiva a ser autosuficientes. Esto fue el caso de Felipe, cuya madre se preocupó por enseñarle a cocinar y cuidar de sí mismo ya que, como hijo único, pensó que si se quedaba sólo en la vida, sabría defenderse.

Yo me acuerdo que era un problema importante para mi madre el que yo fuera hijo solo. Y bueno, la mujer se empeñaba en que yo funcionara o fuera capaz de resolver mi vida en ese sentido. Y bueno, pues me ponía a hacer cosas. Y yo, la verdad es

9. Cita de un padre autóctono entrevistado para el *Estudio de viabilidad en edificios públicos del Territorio Histórico de Gipuzkoa*, Farapi, 2008:22.

10. Cita de una madre autóctona entrevistada para el *Estudio de viabilidad en edificios públicos del Territorio Histórico de Gipuzkoa*, Farapi, 2008:22.

que con respecto a la cocina tampoco ponía demasiadas pegadas. Pero bueno, ahí fue preocupación de mi madre el que yo fuera lo suficientemente autónomo en el caso de que me quedara solo definitivamente en este mar de lágrimas.

3.7. No se enseña a los niños hacer ese tipo de trabajos

Hemos visto en el apartado anterior la necesidad de que los individuos aprendan a cuidar de sí mismos, pero los padres y madres con quienes hemos hablado parecen tener claro que aunque necesiten emplear a otras personas para conseguir conciliar la vida laboral y familiar, esto no quita que sus hijos e hijas deban aprender y participar en las tareas del hogar, a pesar de que este aprendizaje pueda entrar en conflicto con los estudios escolares:

Yo, por lo menos, estoy empezando más en eso. Pero sí intentar que haga la cama, que recoja la ropa, que la baje a la lavadora, que se haga cargo un poco de lo suyo, que tenga más o menos recogida la habitación... ahí estamos. Pero bueno, el plan fundamental es el estudiar. Y ahí tenemos problemas, con el crío sobre todo. Y a la cría, pues se hace más cargo, pero también necesita ayuda (HEA2).

En el caso de Alicia, reflexiona que el hecho de que una mujer venga a ayudarles en la limpieza de la casa no les lleva a despreocuparse, ya que saben que tienen a su madre y su padre que no llegan a hacer las cosas solos y que ellas, las hijas, también tienen que colaborar:

Yo creo que ellas saben que no tenemos una ayuda superflua; saben que cuando viene alguien, no es un escaqueo para ellas, no es para tirarte al sofá, sino es una necesidad; son conscientes que hay una ayuda en casa porque es necesario; tienen que recoger, dejar ordenado su cuarto.

No disponemos de datos suficientes en estos momentos para reflexionar sobre la enseñanza diferencial de niños y niñas en las tareas domésticas o de cuidados personales ni para comparar los distintos aprendizajes que pueden darse en hogares de familias autóctonas o inmigradas. Sin embargo, de los datos que hemos podido recoger creemos que es algo que se revela como fundamental en el reparto de tareas en la actualidad y en la potencial sostenibilidad de los hombres y las mujeres en el futuro. Un buen ejemplo lo tenemos en Felipe que en la actualidad es el que cocina siempre en su casa y nos comenta cómo fue su aprendizaje. En su casa cocinaban su padre y su madre y les sirvieron de modelo. El padre lo hacía en muy pocas ocasiones y quien le enseñó a cocinar fue su madre, fundamentalmente por la preocupación de ella de que en un momento dado, al ser hijo único, tuviera que hacer frente a situaciones por la ausencia trágica de ella y su marido. Sin embargo, es interesante ver que la enseñanza fue muy selectiva: le enseñó a cocinar, y consideró que planchar, hacer la cama, pasar el polvo, lavar, etc. eran actividades femeninas.

Con el padre y con la madre. Más con la madre, claro. Pero también en casa cocinaba el padre. Lo que pasa que menos. Más el hombre a la huerta y a trabajar en la fábrica (HEA2).

Menos eso [hacer la cama, pasar el polvo], porque se suponía que eso era más problema de chicas. Que bueno, nunca vio mal que yo de vez en cuando organizara y pasara un poco el trapo o así, nunca lo vió mal. Pero todavía, pensando que eso era un problema que tenían que resolver las chicas y ya está. El polvo, la limpieza y esas cosas (HEA2).

Entrevistadora: ¿[te enseñó] a planchar?

No, no, no ¡por favor! (HEA2)

Otro ejemplo de evolución, es el de María que en su casa de Honduras asumió un modelo con una división y distribución estrictas entre las tareas reproductivas y productivas y quienes debían hacerlas: las mujeres lo doméstico y los hombres lo productivo. Esto se repitió en los años que duró su matrimonio, hasta que su marido abandonó el hogar y ella se quedó al frente con dos hijos y tres hijas. Ella supo que el aprendizaje era clave y que sus hijos e hijas debían responsabilizarse de las tareas domésticas sin distinción por sexo. Ahora que su madre ha asumido el cuidado de su casa en Honduras, ella no tiene que hacerse cargo de sus hijos-as mayores, porque asumen sus responsabilidades y saben qué deben hacer para aligerar el trabajo de su abuela:

Sí, la madre [hacía todo en casa], mi padre no. Por lo general, los hombres sólo les preocupa trabajar y traer el dinero, y la mujer hace de todo en la casa. El no hacía nada (MTI5).

A la compra sí, [mi marido] iba conmigo, pero en la casa, como decir, limpiar, cocinar... nada de eso. Porque a esta persona también nada de eso le enseñó su madre, nada. Él trabajó... no trabajó en el hogar, trabajó con su padre que era albañil y le enseñó la albañilería. Entonces, desde la edad de 8 años lo llevaba a trabajar con él. Él no tuvo la oportunidad de aprender a hacer nada, no podía ni hacer un huevo (MTI5).

Están con mi madre. Pero los 3 grandes... Mi madre sólo cuida a los 2 pequeños, porque los 3 grandes son muy independientes. Como siempre he luchado con ellos, ellos han aprendido a hacerse sus cosas (cocinar, limpiar...). Ha sido duro para ellos y para mí también. Pero así hemos aprendido a sobrevivir, porque yo siempre les enseñé a ellos de que éramos un equipo y que yo no podía hacer nada sin ellos ni ellos sin mí. Que todos teníamos que hacernos un sólo nudo y hacerle frente a la vida (MTI5).

3.8. Relaciones desiguales sociales y de género

Las diferentes situaciones que venimos comentando comprenden un complejo entretreído de relaciones sociales, no solo de género, entre mujeres y hombres, sino también de estatus social relacionado con el poder adquisitivo y la procedencia. La relación entre empleadores-as y empleados-as requiere más atención de la que le podemos dar aquí, pero nuestras observaciones nos permite hacer algunas reflexiones. Ya en el estudio anterior, realizado con el equipo de investigación de la UPV, se constató que por la naturaleza de su trabajo en el servicio doméstico y el cuidado, las mujeres suelen tener un mayor contacto y con ello más conflictos con las mujeres autóctonas, incidiendo todo ello en la particular forma que van a tener de percibir las relaciones de género.

Aunque en el presente estudio hemos buscado específicamente el protagonismo de los hombres en el cuidado o en el empleo de otra persona para cuidar a dependientes, en el estudio anterior las mujeres emergieron sobre todo como las empleadoras, las patronas:

Cuando llegue una señora mayor me dijo si yo sabía hacer la cama, la verdad era muy borde, yo me decía que he de tener paciencia, porque era borde pero también maravillosa, que Dios la tenga en la gloria, y cuando me conoció me agradeció mucho, pero ahí los primeros días chocamos, fue muy fuerte. Yo soy muy suavecita pero ahí me

plante y le dije tres cosas bien dichas, ella de pronto me dijo “vosotros en esos países ni camas tenéis” y como ella usaba colchones de esos antiguos que los llevaba a rellenar donde las monjitas le dije que poco más tendría que decirme, pero para ella sus colchones era lo mejor que había y yo le insistía en que nosotros ya no usamos esos colchones, que los usábamos hace muchísimos años. Tuve varias enganchadas por varios motivos con la señora, ya le dije que nuestro país está como está, pero nosotros no venimos aquí para que nos maltraten y usted no tiene porque hacerlo pues me hace sentirme mal y es mas está usted mirando de frente a una profesional de la salud y las condiciones las busque yo, usted no tiene la culpa de nada. Ella tenía una pésima idea de todos los extranjeros, más adelante un día nos sentamos y nos reíamos de todo aquello (MIT*).

Los hombres, en este relato, permanecen al margen de la relación empleador-empleada como permanecen alejados de la gestión doméstica y por lo tanto emergen como “buenos”:

Sí tenía una idea hecha. Ella me decía que al principio ella tenía que buscar ayuda para Julián y a través de una agencia ella me dijo que le habían mandado a toda Sudamérica y había tenido cubanas, peruanas, ecuatorianas. Yo le dije, claro yo estoy aquí porque soy quien soy, pero tu eres para que te mande a volar, no se puede ser así. El en cambio era un bendito, una dulzura de señor. Más bien que el pan de miel. Si ellos estaban muy solos era porque ella era muy dura, hasta su nuera me decía eso (MIT*).

Un ejemplo claro de la asunción de la responsabilidad de lo doméstico por las mujeres, era el caso que comentó una de nuestras entrevistadas, María. Su primer trabajo fue en la casa de un matrimonio, en la que, aunque la mujer seguía trabajando fuera de casa y era su marido el que permanecía en ella porque estaba jubilado, él no asumía la responsabilidad de supervisar su trabajo en ningún caso. Es más, esta mujer, según este testimonio, tenía una actitud tan irrespetuosa con las mujeres que habían empleado que se había convertido en un constante trasiego de mujeres, siendo un año el máximo que había aguantado una de las empleadas.

Eran sólo una pareja. Ella 57 años, él ya jubilado, tenía 61 creo. Ella todavía trabajaba, que no estaba en casa. Pero sí, si hubiese tenido hijos... porque los adornos, los muebles... No sé si habrá encontrado persona. Lo que sí tuve entendido que llegaban chicas cada 2 meses... unas sólo un mes, otras 2 meses... La que más le había aguantado a ella, una que le duró un año.

Tan mala experiencia fue que a pesar de que era su primer trabajo y estaba endeudada, pensó en la posibilidad de volver a su país. Es interesante observar como actitudes y cualidades atribuidas a los hombres en general, pasan a ser asignadas a algunas de las empleadoras, según las palabras de esta empleada:

[...] pero cuando yo ya vine a Madrid y empecé a ver, y más que me fui a trabajar a un lugar donde unas personas de mucho dinero, en un chalet... Me levantaba a las 6:30 de la mañana estaba en la ducha. Y ¡buf! rapidito. 30 minutos y ya estaba duchada, cambiada... desde esa hora no me sentaba hasta las 12 de la noche. Era un chalet de 2 plantas. Gente con mucho dinero y mi sueldo era una nada. Yo estuve a punto de irme, porque ahorita estoy aquí y estoy acarreado deudas en mi país, de nada me sirve el haberme venido. Pero claro, también me sentí impotente, porque ¿ahora qué hago? ¿cómo me voy a ir si ya no tengo trabajo? Pero sí me dio una mala experiencia, una muy mala experiencia...[tenía que]...hacer todo. Y aparte de eso, la señora llegaba: ¿limpiastes aquí? no parece, hazlo de nuevo. Y yo: sí señora. Claro, y eso es lo duro. Porque después de que una persona es

jefa, que después... porque no importa el trabajo, pero la cosa de volver a hacer las cosas una, y 5 veces.[...] Un día me sentí y dije: bueno, esta señora es muy lista y muy autoritaria y muy mandona, y muy maniática de la limpieza. Entonces, yo también tengo que ser más lista que ella. Y es obvio, el que manda manda, y si se equivoca vuelve a mandar. No me voy a enfrentar así directamente con ella, también tengo que espabilarme aquí (MT15).

4. MODELOS EN CAMBIO

A modo de conclusión, quisiéramos señalar que - como adelantamos al inicio de este escrito- las mujeres, inmigradas y autóctonas, siguen siendo las que más se ocupan del ámbito doméstico y de cuidados, de forma remunerada y no remunerada. Sin embargo, hemos detectado diferentes razones para ello y que sugieren que las mujeres no son “víctimas” sino que son agentes activas en la negociación de las desigualdades estructurales con las que se encuentran en este campo. Por otro lado, consideramos que no se puede ignorar el papel de los hombres en el cambio del reparto desequilibrado de las tareas domésticos y de cuidado, incluido el cuidado de sí mismos. Aunque habría que recoger más datos para poder estudiar este aspecto en más profundidad, nuestra reflexión nos permite esbozar unos elementos que facilitan u obstaculizan una mayor corresponsabilidad.

Nos parece importante señalar la importancia de la transmisión del saber cuidar de sí mismo y de los demás, transmisión que emerge como fundamental pero que necesita tiempo y dedicación que no siempre están disponibles en la apretada agenda de la vida cotidiana actual que tiene que buscar equilibrios y espacios para el trabajo productivo y reproductivo, para el aprendizaje formal escolar y el aprendizaje informal personal. No obstante, constatamos una evolución hacia la consideración de que tanto chicos como chicas pueden aprender de todo, incluidos las tareas domésticas de cocinar, limpiar y ocuparse del lavado de la ropa, y también pueden hacer estos trabajos como servicios contratados de la misma manera que las mujeres. Estos nuevos modelos, aunque todavía emergentes, destacan en contraste a los modelos de antes en los que la definición de los papeles para mujeres y varones estaba mucho más polarizada.

Por consiguiente, creemos que es vital señalar los procesos de cambio, aunque sean paulatinos, como se evidencia en los relatos de hombres que cuidan, hombres que se ocupan de contratar el cuidado de sus familiares, hombres que transmiten su conocimiento en tareas domésticas a sus hijos e hijas. Recogemos el deseo expresado de hombres que quisieran participar más, o que se sienten incómodos cuando una mujer viene a su casa a limpiar y prefieren. Sin embargo, aunque los modelos y los papeles van cambiando, es esencial que cambien a la vez las condiciones estructurales que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral tanto para hombres como para mujeres. De otra manera es imposible que los hombres o las mujeres que tienen un empleo puedan asumir el cuidado y el trabajo doméstico, si no se cambian las condiciones (horarios, permisos, etc.) del trabajo productivo para permitir combinarlo con las tareas reproductivas de la sociedad. De otra manera, es imposible que las huellas dejadas por los hombres y las mujeres se vayan equiparando en términos de las energías de cuidado y afecto aportados y consumidos para sostener su forma de vida.

5. BIBLIOGRAFÍA

- APAOLAZA, José Miguel y otros autores. "Las estrategias de inserción, individuales y grupales de los y las inmigrantes en la sociedad vasca", memoria inédita del proyecto I/ UPV 00115.230-H-14817/2002, 2005; p. 303.
- BOSCH, Ana; CARASCO, Cristina; GRAU, Elena. "Verde que te quiero violeta. encuentros y desencuentros entre feminismo y ecologismo". IX Jornadas de Economía Crítica. Universidad Complutense de Madrid. 2004; p. 24.
- BULLEN, M.; PECHARROMÁN, B. *Modos de vida y expectativas de futuro de las mujeres inmigradas en Araba y Gipuzkoa*. Informe de la consultora FARAPI, S.L. para el Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social, Gobierno Vasco, 2004; p. 102.
- . "La antropología aplicada y el análisis de políticas públicas sobre inmigración, inserción laboral e igualdad". En: DIEZ MINTEGUI, Carmen & GREGORIO GIL, Carmen (coords.) *Cambios culturales y desigualdades de género en el marco local-global actual*, 1ª ed. Sevilla: Actas del X Congreso de Antropología, 2005; pp. 65-83.
- GREGORIO GIL, Carmen. *Migración femenina: su impacto en las relaciones de género*, 1ª ed. Madrid: Narcea, 1998; p. 285.
- NOVO, María. *Mujer y Medioambiente: los caminos de la visibilidad*, 1ª ed. Madrid: Los libros de la catarata, 2007; p. 245.
- PARELLA, Sònia; SAMPER, Sarai. "Factores explicativos de los discursos y estrategias de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres inmigradas no comunitarias en España", *Papers* 85, 2007; pp. 157-175.