



GÉNERO Y JUSTICIA

Coordinación de Derechos Humanos y Asesoría de la Presidencia
Unidad de Igualdad de Género

El trabajo de cuidado

Dentro de las teorías feministas existe una amplia discusión sobre cómo concebir, valorar y regular el trabajo doméstico. Es un tema complejo porque no puede separarse del género –esto es, de cómo los hombres y las mujeres ejercen y se benefician del trabajo doméstico. Joan Williams, teórica feminista del derecho, tiene una posición que vale la pena presentar respecto a la consideración del trabajo de cuidado y doméstico como una actividad productiva.

En “From Difference to Dominance to Domesticity: Care as Work, Gender as Tradition”, Williams repasa la historia de lo que llama el “trabajo de cuidado” en Estados Unidos. Para ella, el advenimiento del capitalismo instauró el paradigma de la domesticidad y creó una división entre el trabajo productivo y el reproductivo que no existía.¹

Durante la Colonia, afirma, el poder sobre los hijos e hijas recaía en el padre: los manuales para educar a los hijos, por ejemplo, se dirigían a ellos. Con la domesticidad, esta actividad pasó al dominio de la mujer. En este proceso, surge la figura de la “Madre Moral” que se sacrifica incondicionalmente por su familia, símbolo que se opone al del hombre individualista y egoísta que representa el capitalismo.² Al mismo tiempo, el hombre se sujetó a nuevos estándares de masculinidad, definidos ahora por el éxito en el mercado laboral; esto es, pasó de ser “El padre” a “El proveedor”.³

La distinción crucial entre estos ámbitos –el público y el privado– es que el trabajo de los hombres se remuneró, pero el de las mujeres no. Siguiendo a Jeanne Boydston, Williams sugiere que la domesticidad hizo del trabajo doméstico una muestra de amor.⁴ Si bien la carga de trabajo de las mujeres aumentó, éste se conceptualizó como “cuidado”, y el “cuidado”, en tanto “fruto del amor”, se lleva a cabo sin pedir nada a cambio.

Inicialmente, el esfuerzo de las mujeres estaba encaminado a facilitar la comodidad del hombre, cuyas responsabilidades laborales ocasionaban presiones y preocupaciones. En la década de los sesenta, hubo un viraje: el bienestar de los hijos se convirtió en la

nueva justificación para toda la labor del cuidado⁵ y para su ausencia de remuneración. La pregunta sigue siendo ¿es posible compensar con dinero lo que implica la maternidad (y paternidad)?, y si es así ¿cómo?⁶

En México, jurídicamente, ocurre un cambio similar: lo que antaño le correspondía hacer a las mujeres por virtud del *matrimonio*, hoy les corresponde dadas las obligaciones *inherentes* a la patria potestad.

¿Cómo pueden las mujeres cobrar por algo que eligieron –la maternidad– sabiendo lo que implica –la obligación de darle en todo momento “lo mejor de sí” a sus hijos e hijas? Esta mezcla de lo jurídico con lo social produce dos consecuencias. La primera es que una obligación que, en papel, es de dos personas –el padre y la madre– termina estando a cargo solo de una: la madre. La segunda es que una obligación emanada de la ley, se convierte en una muestra de amor que se explica, para muchos, como *consubstancial* a la maternidad y, por lo tanto, a la condición de ser mujer. El derecho en este esquema sólo aparece para castigar a las madres *desnaturalizadas*.

Joan Williams propone desagregar el trabajo de cuidado en un esquema de rubros y actividades específicas en un intento de recuperar datos para su valoración. Las categorías propuestas son siete:

- Un primer rubro es el trabajo de gestación, el cual incluye el embarazo, el parto y la lactancia. Este tipo de trabajo toma meses –o años– y provoca costos físicos importantes para la mayoría de las mujeres.
- Un segundo rubro, el del trabajo de aseo y mantenimiento de la casa, estaría integrado por toda la limpieza necesaria –baños, pisos, ropa–; la cocina –ir al mercado o súper, limpiar y preparar los alimentos–, y conservación de la casa –plomería, electricidad, reparaciones.
- El tercer rubro corresponde a la administración del hogar, lo que involucra coordinar actividades que van desde las citas médicas (para niños, niñas, personas adultas mayores o para la pareja) hasta

¹ Joan Williams, “From Difference to Dominance to Domesticity: Care as Work, Gender as Tradition”, p. 1443.

² *Ibid.*, p. 1444.

³ *Ibid.*, p. 1445.

⁴ *Ibid.*, p. 1446.

⁵ *Ibid.*, p. 1447-9.

⁶ *Ibid.*, p. 1447.



Home sweet home,
Library of Congress
Prints and Photographs
Division Washington,
D.C.

las actividades extra-curriculares para los infantes, que ocupan una parte importante de su tiempo. Este trabajo abarca la gestión de las citas –que conlleva trabajo de investigación previo–, y disponer los medios o cerciorarse de que las personas efectivamente acudan o asistan. Al respecto de esto, Williams sugiere que “Los gerentes son remunerados bondadosamente por su trabajo de gerencia; trabajo que tendemos a borrar cuando se hace en la casa”.

- La cuarta categoría corresponde al “desarrollo del capital social”. Esta labor consiste en mantener las relaciones familiares (hablarle a los abuelos, suegros, primos, tíos, hermanos), o en establecer amistades (para los hijos e hijas, a través de fiestas infantiles, o para la pareja, organizando cenas y fiestas). Aquí también se encuentra todo el trabajo de padres y madres que participan en la comunidad, dando clases de deportes a niños y niñas (de fútbol, por ejemplo); en las juntas de padres de familia u organizando eventos escolares. Este esfuerzo no es menor y, según diversos estudios, tiene un enorme impacto en qué tan bien o mal se desempeña un infante en la escuela.⁷

- El quinto tipo de trabajo es el *emocional*: “¿A quién acude la niña cuando se raspa la rodilla? ¿A quién le corresponde advertir y apoyar a un adolescente que ha sido humillado? ¿Quién consuela a una viuda? ¿Quién ayuda al padre o suegro que acaba de enterarse que tiene cáncer terminal?” El trabajo emocional, dice Williams, es fundamental y requiere estudio y estrategia. ¿Cómo se valora? ¿Qué habilidades demanda? ¿Quién puede desempeñarlo?

- El sexto trabajo es la atención de las personas enfermas. Según Williams, el niño o niña promedio se enferma cuatro veces al año. Está, además, la enfermedad de la pareja o de los familiares mayores (suegros, suegras, padres o madres). ¿Quién realiza este trabajo? ¿Cómo se conceptualiza?

- Al último rubro, Joan Williams lo llama trabajo de “guardería”, el cual supone vigilar a los niños y niñas o a las personas ancianas constantemente. Más allá del trabajo emocional o de desarrollo de capital social, este rubro se refiere a la supervisión cotidiana y es fundamental para preservar su vida y su integridad física.

Con estas descripciones es fácil designar las labores de cuidado como actividades que exigen habilidades, capacidades; esfuerzo físico y mental; tiempo y energía; es decir entender que se trata de un trabajo al que puede atribuírsele la generación de riqueza material. En este escenario, ¿Qué tipo de consecuencias jurídicas serían deseables: ¿cómo debe reconocerse, protegerse y valorarse? ¿Qué parte del mismo debe corresponder a la madre, al padre y a la familia? ¿Qué parte puede y debe corresponder a alguien más? Es decir, ¿a la escuela, a las empresas, al mercado? ¿Qué le puede y debe corresponder al Estado?

⁷ *Ibid.*, p. 1464.

Recomendación bibliográfica

Artículo “Degrees of Bondage” de Nara Milanich, incluido en el libro *Child Slaves in the Modern World*.

En este texto, Milanich rastrea la historia de una dimensión del trabajo doméstico que tiende a olvidarse: la desempeñada por los niños y niñas. El libro se enfoca en el tránsito de la esclavitud al mundo moderno del trabajo, y cómo mucho de ese trabajo que era desempeñado por niños y niñas quedó invisibilizado por el régimen jurídico de la familia. Un texto necesario para discutir sobre trabajo doméstico.

Próximas Actividades

CONFERENCIA

Estándares internacionales para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres

- **Sra. Rashida Manjoo**, Relatora Especial sobre violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, ONU

Comenta Dr. Carlos Pérez Vázquez, Coordinador de Derechos Humanos y Asesoría de la Presidencia de la SCJN

Jueves 10 de julio de 2014 • 11:00 hrs.

Auditorio José María Iglesias del edificio Sede de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ubicado en Pino Suárez No. 2, Centro Histórico, Distrito Federal

Informes y confirmaciones: 54 81 47 89

CONVOCATORIA

Concurso “Género y Justicia” 2014

Ensayo-Reportaje Escrito-Documental

Cierre de la convocatoria: 25 de agosto de 2014

Consulte las bases

CURSO VIRTUAL

Reforma en Derechos Humanos y Nuevo Control de Constitucionalidad

Duración: 1 de septiembre al 16 de noviembre de 2014

Inscripciones del 7 de julio al 11 de agosto de 2014

en http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/reform_dh/

Informes: cursovirtual.reformadh@gmail.com

www.equidad.scjn.gob.mx



Suprema Corte de Justicia de la Nación
Coordinación de Derechos Humanos y Asesoría de la Presidencia
Unidad de Igualdad de Género

La Unidad de Igualdad de Género, adscrita a la Coordinación de Derechos Humanos y Asesoría de la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tiene como objetivo sensibilizar y formar en perspectiva de género a quienes desempeñan labores jurisdiccionales dentro de la Corte, así como propiciar la transversalización de la misma en su ámbito administrativo con la generación de ambientes laborales libres de violencia y discriminación.

Dr. Carlos Pérez Vázquez
Coordinador de Derechos Humanos y Asesoría de la Presidencia
de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
cperezv@mail.scjn.gob.mx

Mtra. Mónica Maccise Duayhe
Titular de la Unidad de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
mmaccised@mail.scjn.gob.mx

Encargada del Boletín: Lic. Sandra López Dávalos • sild60@gmail.com