



Ajuntament de Barcelona
Usos del Temps



Diputació
Barcelona
xarxa de municipis

jornada
europea



Cap a on va el nostre temps?
Escenaris de futur

Barcelona, 4 i 5 de febrer de 2009

Resumen de las mesas y conferencias

Conferencia Marco

“La construcción social del tiempo”

Daniel Innerarity (Universidad de Zaragoza)

En la actualidad, los conflictos mundiales ya no tienen que ver con el espacio sino con el tiempo, es decir, el tiempo ha devenido un elemento central del conflicto, y quien controla el tiempo (los ritmos, calendarios, plazos...) lo controla todo, ejerce el poder.

Hoy en día, los principales problemas entorno a esta cuestión tienen que ver con:

- 1) **La tiranía del presente.** El corto plazo es muy poderoso. La generación actual se fija sobre el presente por medio del consumo y de la proximidad. Practicamos una suerte de imperialismo temporal colonizando el futuro. Exigimos al presente lo que no estamos dispuestos a pedirle al futuro. Un ejemplo de ello sería la tiranía de los sondeos electorales en política.

Se da entonces una injusticia intergeneracional, ya que los que estamos vivos en la actualidad estamos ejerciendo una influencia injustificable sobre el futuro, una ocupación ilegítima, lo estamos rapiñando impunemente a las generaciones de no-nacidos, que no tienen ni voz ni voto, ni quién les defienda.

Nuestra generación tiene que dejar de considerar el futuro como el vertedero del presente. De la misma forma que los espacios en la mundialización se encuentran totalmente interconectados, así lo está el tiempo, pues las decisiones de ahora influyen fuertemente en el futuro. Es necesario, por lo tanto, hacer un paso de la propiedad privada del tiempo a la colectivización intergeneracional de éste. Pero ¿cómo se hace un contrato social con personas con las que hay una situación tan asimétrica (es decir, ¿con nuestros hijos o, aún más, con nuestros nietos?) Necesitamos plantearnos, en términos nietzscheanos, una ética de la lejanía, y reconectar el presente y el futuro.

- 2) **La aceleración.** Se ha impuesto una cultura de la urgencia en todas partes, y se nos escapan, consecuentemente, otras dimensiones del tiempo. Vivimos en una dictadura del tiempo real (trabajamos para “apagar fuegos”) y siempre que aparece un conflicto entre el medio plazo y el tiempo inmediato, damos preferencia al último. Se da una generalización de la urgencia (un ejemplo sería la saturación de los servicios de emergencia, o bien el uso de los –lentos- servicios de Justicia en detrimento de la –más lenta- política). Esta generalización hace que la misma urgencia se desvirtúe (de la misma manera que se desvirtúa la alerta si es demasiado frecuente).

Lo que tenemos que cuestionarnos es si estamos en la era de la aceleración, como se afirma a menudo, o en la del atasco, ya que existe una agitación superficial pero un inmovilismo de fondo, ya que se hacen acciones continuamente, pero es difícil hacer reformas. Por lo tanto, lo que se tendría que combatir no es la aceleración sino la falsa movilidad, la ‘paralización veloz’.

- 3) La **desincronización**. En la actualidad es quizás más importante la cronopolítica que la geoestrategia. Hace falta fijarse en qué mecanismos de exclusión se generan por medio de la aceleración, es decir qué exactamente está siendo impuesto por el tiempo y darnos cuenta de que la exclusión está pensada en términos espaciales pero la gestión y distribución del tiempo es una cuestión central, ya que el tiempo puede verse como una fuente de oportunidades sociales.

Existen “heterocronías” entre los tiempos de diferentes espacios civilizatorios, de diferentes generaciones, de diversos sistemas sociales... Además, el tiempo de consumo es más veloz que el tiempo de reposición de los recursos (como el agua o el petróleo). Si hubiera sincronización en estos aspectos no habría conflicto).

La política, entonces, debe de ser más veloz, ya que el tiempo se gana eliminando los tiempos que perdemos en movimientos improductivos. La gran batalla es que la política recupere la consideración social, en contra de los intentos de convertirla en un anacronismo.

- 4) **El futuro y la esperanza**. Es patente que hay un sentimiento de desafección generalizado, pocos proyectos, un debilitamiento de las ideologías, pocas movilizaciones... La ciudadanía es, hoy en día, más sensible a los riesgos que a las oportunidades y tiene más seguimiento la desconfianza que la adhesión. La política es el intento de civilizar el futuro, y tiene que recuperar esta capacidad, no reducirse a un “ir tirando” o a la improvisación inteligente. Es necesario que las sociedades eduquemos en las virtudes cívicas relacionadas con el futuro, en la búsqueda de una esperanza colectiva democrática que encuentre el equilibrio que no sea excesivamente ingenua, sino que aspire a lo mejor.

Mesa 1: El tiempo de trabajo

“Trabajo y tiempo en la vida cotidiana”

Teresa Torns (Universidad Autónoma de Barcelona)

La vida cotidiana es un término que todo el mundo usa pero cuesta definir, es un término polisémico que solamente sale a la luz cuando es problemático. La ponente trabaja la relación trabajo-tiempo y la vida cotidiana, y se fija en las desigualdades de género, es decir, en las “incomodidades” del día a día que sufren, sobre todo, las mujeres.

Hoy en día, el ciclo laboral se está acortando a la vez que la vida se alarga. Las mujeres hacen doble jornada, en casa y en el lugar de trabajo asalariado, y no solamente esto, sino que tienen “doble presencia”, teniendo siempre en la cabeza el *management* familiar.

En el día a día la carga de tiempo y trabajo deviene problemática. Hace ya 20 años se empezó a hablar des de las mujeres italianas, que hablaban de cómo a las mujeres nos atrapaba el tiempo, hecho que es un problema en las sociedades del bienestar.

Hay que tener en cuenta las tareas invisibles de los colectivos invisibles, el trabajo doméstico y familiar, el trabajo de cuidado. El trabajo asalariado y la jornada laboral son los únicos que se han destacado y valorado, mientras que las tareas de cuidado a las personas están infravaloradas cotidianamente: no todos los tiempos valen lo mismo, sino que el tiempo de la jornada laboral es hegemónico. Fuera de este tiempo asalariado solamente habría tiempo de ocio. Las amas de casa están infra-representadas, al igual que su trabajo, y hay el sentimiento generalizado de que “no han trabajado nunca”.

La ciudad ha sido escenario de toda esta realidad, los colectivos de los cuales estamos hablando difícilmente llegan a tener voz en el ámbito urbano. Un ejemplo de todo ello sería la tarea de planchar, que es una de las más imprescindibles y no valoradas. Es uno de los trabajos domésticos que más se externaliza, ya que no es fácil ni deseado, mucha gente no sabe hacerlo o no quiere.

Otro ejemplo podría ser el cuidado de los niños y niñas que, como está imbricado con los sentimientos amorosos, no se considera trabajo (a pesar de que en todos los tipos de trabajo hay una u otra implicación emocional).

Con el alargamiento del periodo de vida aumentan las necesidades de cuidado. El año 1999 existían en España 1.600.000 personas mayores de las cuales el 25% necesitaban asistencia en su vida cotidiana. Esta asistencia es asumida la mayoría de las veces por hijas o esposas. A partir del 2050, según las

estadísticas, esta dependencia aumentará enormemente, creciendo por lo tanto la carga de trabajo implicada.

El concepto de “nuevos usos sociales del tiempo” es antiguo y ya parte de las iniciativas de flexibilización laboral fruto de la crisis económica de los años ochenta. Estas iniciativas parten del intento de controlar, dentro de la organización laboral, el tiempo de trabajo de los asalariados, a fin de que las empresas sean más rentables. Esto provoca una desregulación y un aumento del trabajo mal pagado en el sector servicios, pero el prestigio de tener disponibilidad laboral absoluta ha aumentado. Lo que está realmente en riesgo es el tiempo de vida (la salud, el bienestar...).

Vivimos el éxito de las sociedades industriales, hemos aprendido a vivir según la disciplina fabril, nos hemos ‘acelerado’, y las mujeres vivimos pendientes de las jornadas laborales de nuestros cónyuges. Hemos aprendido también que todo nos va mal porque no hay más tiempo reconocido que el de trabajo laboral. **El tiempo atrapa a las mujeres**, con el aumento de la dependencia y la disminución de las políticas de atención familiar.

Son necesarias políticas de tiempo en clave de ciudadanía, aunque el marco normativo de la UE es problemático (como ejemplifica la propuesta de jornada laboral de 65 horas). **Es necesario repensar los derechos y deberes de la ciudadanía**. Ya existen varios modelos propuestos a lo largo de Europa (desde las “SlowCities” hasta las ciudades “24x7”).

Con todo, **la vida cotidiana tendría que permitir visibilizar el trabajo de cuidado de las personas, y compatibilizar vida personal, laboral y familiar**. Todo ello, a partir de un *downshifting* de los privilegios.

Algunas propuestas podrían partir de la reducción de la jornada laboral para todo el mundo en clave de sincronía; el permiso de paternidad regulado por ley; servicios de atención domiciliaria universales... Ya que el ciclo de vida es relevante, es necesario el bienestar cotidiano a lo largo de todo el ciclo de vida, independientemente de si tenemos familia o no. Por ello, las administraciones tendrían que ser ejemplificadoras y favorecer la solidaridad intergeneracional y la sostenibilidad.

“Experiencias de tiempo de trabajo en Europa”

John Hurley (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)

En esta ponencia se presentan los resultados de dos estudios de ámbito europeo relacionados con la cuestión del tiempo y que se complementan mutuamente. En el primero se entrevistó a 30.000 trabajadores y trabajadoras europeos desde 1990, 4 veces cada 5 años, en relación con sus condiciones laborales. En el

segundo se trabajó con 21.000 empresas europeas para obtener el punto de vista de las patronales.

Lo que se concluye permite entender hechos básicos genéricos sobre la realidad y las tendencias existentes en relación a la jornada laboral, y que la flexibilidad, diversificación, compatibilización de jornadas... no son tan frecuentes como pudiera parecer. La cuestión de género también se extrae que es muy relevante, ya que las mujeres tienen una experiencia y patrón laboral muy diferentes que los de los hombres, que han permanecido inamovibles en la última generación.

El punto positivo es que, si nos fijamos en la jornada laboral en Francia, Alemania, el Reino Unido y los EE.UU., nos daremos cuenta que en los últimos 140 años ha ido reduciéndose, mientras que la productividad ha aumentado un 15-20% y los salarios se han multiplicado por 10. Las horas trabajadas se han reducido en un 50%, por lo tanto nos encontramos en un momento de relativa ventaja histórica. Si nos fijamos en las gráficas, en los últimos 20 años en EE.UU. ha habido una estabilización y un ligero aumento, pero en Europa ha habido una tendencia a la reducción (menos relevante en el Reino Unido).

Con todo, el principal problema es que se detecta un **exceso de horas de trabajo**. Un porcentaje importante de europeos (incluyendo Turquía) trabaja más de 48 horas semanales. Es relevante ver qué categorías trabajan excesivamente: una gran proporción (50%) de auto-empleados (personas que gestionan autónomamente su trabajo) son los que normalmente trabajan más horas. El 15% de los trabajadores europeos dicen que trabajan 48 horas o más, la mayoría son hombres y gran parte de ellos son trabajadores autónomos agrícolas.

El impacto de este exceso es una correlación lineal sencilla. Se dan más percepciones negativas de la vida y el trabajo cuantas más horas se trabaja a la semana, es decir, hay un **mayor porcentaje de insatisfacción y de mala combinación entre el trabajo y la vida no profesional**.

Existe una gran variedad de patrones laborales por país. Los Países Bajos tienen muchos trabajadores a tiempo parcial y, consecuentemente, su media de semana laboral es de 32 horas.

Como se ha mencionado, existe una relación próxima entre mayor cantidad de horas trabajadas y mayor percepción de imperfección. Uno de los descubrimientos de las encuestas (sobre autonomía, sobre la satisfacción general, sobre el equilibrio entre vida laboral y familiar, sobre el nivel de control y planificación...) es que hay un nivel muy elevado de respuesta positiva a una vida laboral muy estándar y regular, pero cuando la jornada laboral no es la habitual, cuando las planificaciones se desvían, aumenta la insatisfacción.

Cuando preguntaban si se trabaja con horas de entrada y salida fijas, el 66% de respuestas fueron positivas, aunque este patrón va disminuyendo. Las cosas, sin embargo, no han cambiado tanto como se podría pensar.

Lo que se busca saber, por lo tanto, es ¿hasta qué punto el trabajador puede controlar su tiempo en su trabajo? Realmente se da muy poca flexibilidad en algunos países nuevos de la UE, y en Portugal y Grecia. En cambio, en los países nórdicos de Europa es mucho más elevada. España se encontraría en el sector menos flexible de la UE.

Desde el punto de vista de las empresas, las motivaciones para introducir la flexibilidad tendrían que ver con que el empleado pueda combinar la vida familiar y laboral, por un lado, y que las horas de trabajo se puedan adaptar mejor a las variaciones en las cargas de trabajo, por el otro. Según esta perspectiva, los efectos positivos de la flexibilización tendrían más peso que los negativos.

El alcance de la vida laboral y no laboral confluyen por los avances tecnológicos. Nos capacitan para trabajar más y cobrar por menos horas de las que trabajamos. Los trabajadores son contactados continuamente fuera de las horas de trabajo a través del teléfono móvil o el e-mail. Nuestra jornada deviene asincrónica pero la vida laboral es, todavía, sincrónica, ya que nos sigue a todas partes. Las fronteras entre vida laboral y no laboral son, por lo tanto, cada vez más difusas.

Observando el horario desde una perspectiva integral, incorporando los usos del tiempo en el hogar, nos damos cuenta de que el panorama es muy diferente para hombres y mujeres. Las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen unas 56 horas por semana en total (sumando trabajo asalariado y no asalariado). Los hombres que trabajan a tiempo completo, lo hacen 54 horas semanales, sumándolo todo. Los hombres que trabajan a tiempo parcial, igualmente, dedican menos tiempo a las tareas domésticas que las mujeres.

“Organización del tiempo de trabajo, competitividad y calidad de vida”

Jordi Ojeda (Universidad Politécnica de Cataluña)

Se presenta un proyecto de la Escuela de Ingeniería Industrial de Barcelona publicado en la colección “Dosieres del Tiempo” de la Concejalía de Usos del tiempo. La investigación propone herramientas para la gestión de los horarios de los trabajadores, desde el punto de vista científico de la organización del tiempo de trabajo, que es una disciplina que determina cuantas horas tenemos que trabajar, para hacer qué, cumpliendo condiciones concretas y para un criterio determinado.

Venimos de una sociedad en la que la sirena de la fábrica marcaba los tiempos del pueblo y la ciudad. Por lo tanto, había una cierta uniformidad en los horarios generales de la población, y el trabajo se organizaba por turnos. Actualmente, en cambio, la demanda del mercado es variable. Es necesario

adaptar la capacidad productiva y no perjudicar la calidad de vida de las personas que trabajan. Partimos de una historia de familia tradicional basada en el género y la edad pero se está evolucionando hacia una nueva forma de estructuras tradicionales y formas de gestionar el tiempo.

Lo que la población reclama hoy en día es flexibilidad activa, entendida desde el punto de vista del tiempo de trabajo, controlada por el mismo trabajador o trabajadora.

Des de la perspectiva de las corporaciones, ha habido un aumento de los servicios del sector terciario. Se ha incorporado la particularidad de no poder acumular productos en stock: la producción se consume mientras se hace y, por lo tanto, se requiere una adaptación a la demanda. Cada vez hay, entonces, más polivalencia y, por lo tanto, se hacen más complejos los horarios. Desde este punto de vista, la empresa se flexibiliza pero el trabajador o trabajadora no puede hacer nada al respecto (esto se entiende por flexibilidad pasiva). Entendemos por lo tanto que vamos hacia un modelo de organización que requiere flexibilidad. Las horas extra es la fórmula tradicional de flexibilización, pero hay otras nuevas, como las bolsas de horas, la asignación de tareas, la rotación... Siempre que haya un aumento de la flexibilidad pasiva por iniciativa de la empresa, tiene que regularse y pactarse. Si hay unas compensaciones, ¿cuáles son? ¿En qué condiciones (aumento retributivo, reducción del tiempo de trabajo, estabilidad...)?

Ha aumentado la importancia de la organización del tiempo de trabajo en la vida de las personas, peor su gestión también se ha hecho mucho más compleja. Normalmente la gestión se hace de forma artesanal y no especializada, con mejoras leves y a menudo los gestores son también trabajadores iguales.

¿Cómo se puede solucionar? A partir de tres niveles (macro, meso y micro).

Por nivel *macro* entendemos las leyes, normas, costumbres, que están por encima del control particular (horarios escolares, transportes, centros de salud...), por nivel *micro*, las prácticas más individuales, no podemos hacer unos modelos científicos sobre el momento de desayunar o la pausa para el pitillo. La solución vendría trabajando sobre el nivel *meso*, que tendría tres fases: **planificación** (cuantas horas tenemos que trabajar), **programación** (en qué horario) y **definición de tareas** (para hacer qué trabajo). La contribución del proyecto que se presenta es estudiar modelos matemáticos para ayudar a definir esto y conseguir un objetivo pactado entre trabajadores y empresa.

Antes, cuando la carga de producción era uniforme, solamente se podían hacer horas extra cuando había cambios, vacaciones... Alternativamente, se intenta convertir la recta (suma de las horas de todos los trabajadores y trabajadoras) en una curva (cuando haya más necesidades se trabaja más, etc.), por ejemplo, hacer bolsas de horas, jornadas anualizadas... (hecho que dificulta más la gestión, es necesario planificar y re-planificar cuando cambian las condiciones).

Se presentan ejemplos gráficos de varios modelos matemáticos que permiten gestionar las tres fases del nivel *meso*. Se trata de un entorno de decisión multi-criterio (aspectos legales, necesidades personales,...) y la aportación del proyecto es dar herramientas para planificar y re-planificar, programar y re-programar, y asignar tareas. Siempre se intenta llegar a una solución que sea mejor para la empresa y que no vaya en detrimento de la calidad de vida de las personas.

“Dinámicas socioeconómicas y mercados de trabajo”

Lorenzo Di Pietro (Porta 22, Barcelona Activa)

Desde la experiencia de *Barcelona Activa*, se presenta una reflexión sobre el nuevo mercado de trabajo y los usos del tiempo en nuestra ciudad. Estamos viviendo un momento de cambio en Barcelona y nos preguntamos si se pueden identificar nuevas maneras de organizar el tiempo y el trabajo.

Barcelona está cambiando de un modelo basado en la economía industrial a la **economía del conocimiento**, en el cual se potencian sectores económicos emergentes que aseguren la competitividad de la ciudad en un marco económico más global.

Cuando hablamos de usos del tiempo hacemos referencia a la conciliación de los tiempos personales, familiares, laborales... y, como herencia de la industria, se dan desigualdades, especialmente entre hombres y mujeres. Durante la vigencia del modelo de familia tradicional, se intentaba juntar a los trabajadores y trabajadoras con el fin de optimizar el uso de las máquinas. Pero, hoy en día, ¿tiene sentido seguir mirando el trabajo como lo hacíamos hace 20 años?

El peso mayor del PIB de Barcelona es el sector de servicios a las empresas. El resto de los sectores se reparten del 5 al 20% del PIB, es decir, que la economía es muy diversificada. Hay grandes *clusters* urbanos (las TIC, el medio ambiente, la cultura) que trabajan con intangibles y su centro de valor de producción es la persona.

La ciudad de Barcelona se ha abierto más al mundo en los últimos 15 años (por la Fira, el puerto...). La ciudad está más interconectada que nunca, por lo tanto sus empresas son más internacionales y se mezclan nuevos ritmos de trabajo. Nos alejamos así cada vez más del estereotipo industrial.

Existen varios modelos de organización del tiempo de trabajo: flexibilidad, trabajo por objetivos, trabajo en red, teletrabajo... Para poner en marcha nuevos modelos, la dimensión de la empresa no es un obstáculo gracias a las nuevas tecnologías y a las características intrínsecas de estos nuevos modelos, por muy pequeñas que sean las empresas. Ven que disponer de nuevos mecanismos sirve

para atraer y retener los talentos (quizás no pueden dar mejores sueldos que las grandes empresas, pero sí que pueden ofrecer otras ventajas).

Evidentemente, siguen existiendo en Barcelona empresas más tradicionales dónde estos modelos no sirven. Pero dentro de los sectores emergentes y la nueva economía, para hacer posibles las posibilidades existentes, hay el reto de potenciar las competencias de los trabajadores y trabajadoras (capacitación digital, gestión propia del tiempo...).

Es importante destacar que en el *Cibernarium* de Barcelona, donde se hacen cursos de alfabetización digital, la mayoría de usuarias son mujeres y, en *Porta 22*, que ofrece cursos de desarrollo de la habilidad de gestión del tiempo, también la presencia de mujeres es ligeramente más elevada que los hombres. Ambos son proyectos y equipamientos de *Barcelona Activa*.

Existe una dimensión que no podemos obviar: el cambio generacional. La incorporación de la *generación Y* es muy relevante, ya que estos y estas jóvenes tienen una visión muy especial del trabajo y de su propio tiempo. Normalmente conviven con dos generaciones: la primera más adicta al trabajo e identificada con su empleo, fruto de la era industrial; y con otra más intermedia, que llamamos mercenarios del trabajo, con menos identificación, mirando más la propia carrera profesional, más individualistas, pero todavía el trabajo tiene mucha importancia en su vida. Sin embargo, para esta *generación Y* el trabajo no tiene centralidad en absoluto y, a menudo, no tienen ningún tipo de motivación. Hay un gran fracaso escolar en Catalunya y hay muchos jóvenes parados y sin interés para trabajar. Nos encontramos, por lo tanto, con una falta de valores, quizás consecuencia de la visión que se está presentando del trabajo. Es un reto ofrecerles unos modelos en que los usos del tiempo y el **reconocimiento de la centralidad de la persona** tendrán que tener un lugar especial.

Mesa 2: El tiempo de las ciudades

“Las transformaciones urbanas: impactos sobre el tiempo y el horario”

Sandra Bonfigliani (Politécnico de Milán)

La urbanística temporal investiga y desarrolla el proyecto de nueva ciudad contemporánea con la atención puesta en el tiempo en los espacios públicos de la ciudad, donde los habitantes muestran nuevos conceptos de tiempo de vida y de trabajo. **La traducción del tiempo en horarios es cada vez más estresante.**

La calidad de vida del ciudadano depende de la regulación armónica entre los aspectos espaciales y temporales en la organización funcional de la ciudad. Eso es, depende de la relación armónica entre la planificación espacial y temporal. La problemática del uso del tiempo y la calidad de vida no se encuentra en la gestión y la eficiencia de los horarios, si no en la civilización y en la estructuración de las ciudades. La vida cotidiana se traduce en horarios, pero las mujeres además quieren conciliar.

Italia es un país avanzado en políticas que abordan los problemas en los usos del tiempo. A mediados años ochenta se crea una Ley Nacional para el tiempo y la calidad de vida. El 70% de la población vive en ciudades, por lo tanto, tenemos que mirar hacia la ciudad funcional, la ciudad debe ser un lugar para vivir, pensar en "La ciudad habitada".

Es fundamental saber de qué forma la arquitectura se relaciona con la vida cotidiana. La ciudad debería poder organizarse de manera conjunta entre los horarios de la empresa pública, la privada y los servicios.

La antigua organización sencilla en la que se vivía allí donde se trabajaba, ha cambiado. Las ciudades se expanden, no hay límites y es necesario cambiar las infraestructuras y la organización de los servicios.

Actualmente, el tiempo de nuestra vida es invivible. No es cuestión de dinero si no de tiempo. Al mismo tiempo, hay una revolución social tan pronto como hay una feminización en el mundo laboral. Las mujeres aportan un punto de vista más sencillo y práctico, dando valores a las prácticas cotidianas de la vida y a la necesidad de conciliar.

Es importante prestar atención a los cuerpos articulados, eso es a las personas de todas las edades. Qué piensan y cómo lo viven los niños, los jóvenes y la gente mayor, los hombres y las mujeres. **Actualmente, las mujeres dicen sí a vivir en tiempos complejos, poder vivir en la complejidad combinando trabajo, familia y tiempo libre.**

“Las desigualdades de género en Cataluña. Tiempo, jornada y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”

Cristina Sánchez (Fundación Jaume Bofill)

Hay una clara incidencia entre las dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral, y la organización social del tiempo. **Vivimos más años que antes, tenemos más medios que nos hacen la vida más cómoda (coche, Internet...), en cambio, nos pasa todo lo contrario: los tiempos actuales son invivibles.**

El trabajo doméstico y familiar es difícil de conciliar con el trabajo mercantil; para todos, pero lo sufren más las mujeres. Aún así, la conciliación no es un tema de mujeres, es un tema de hombres y mujeres.

Es importante la necesidad de cambiar la jornada, y no sólo la laboral si no el tiempo social y la estructura establecida. Los valores han cambiado en muchos aspectos pero no lo han hecho todas las estructuras institucionales. Se nos olvida que somos nosotros quienes podemos y debemos cambiar el tiempo. Los horarios a los que ahora vivimos encadenados ya fueron acordados en su momento, en consecuencia son susceptibles de volver a cambiar. Tenemos que ser capaces de encontrar lo que mejor se adapte a nuestras necesidades y no conformarnos con lo que nos imponen. Tenemos que cambiarlo todos a la vez: empresas, instituciones, servicios....Y hay que empezar desde las instituciones públicas.

La organización social del tiempo va más allá de la conciliación, es necesario un cambio de la cultura horaria. El tiempo es valoración social, pero no valoramos el tiempo que dedicamos a las labores del hogar y a la familia. Entonces nuestro tiempo es cualitativamente peor. Es muy importante y necesario conseguir la corresponsabilidad del trabajo doméstico en los hogares. Solamente el 9% de los hombres se ocupan de las labores domésticas en Cataluña. No poder conciliar implica un aumento en las desigualdades dentro del mercado laboral, implica también costes sociales añadidos en los hogares:

- Disminuye el bienestar: Económico y no económico.
- Afecta la capacidad de consumo
- Reduce la disponibilidad para el trabajo.

Los retos del presente, entonces, serían:

- **Replantear papeles y responsabilidades** tanto individualmente como dentro del hogar.
- **Flexibilización y cambios de las jornadas** dentro de las empresas.
- La administración pública debe establecer una **nueva cultura horaria**, mirar hacia los horarios europeos.

“La medida del tiempo”

Matxalen Legarreta Iza (Universidad del País Vasco)

El objetivo es reflexionar sobre los **instrumentos de medida del tiempo** y sus usos sociales desde una perspectiva de las ciencias sensible a las desigualdades de género.

¿Qué entendemos por tiempo, de qué hablamos?

Hablar de trabajo limita. En cambio si hablamos de tiempo, todo vale porque todo es tiempo. Todo el mundo puede hablar de tiempo y a cualquier edad: es una preocupación general y mundial.

Una de las líneas de investigación plantea, desde la perspectiva del género, la preocupación por el tiempo, que es la relacionada con el **estudio del trabajo no remunerado y su cuantificación**. Cuantificar significa medir, dar un valor, hacer visible el trabajo invisible.

Hay dos formas de cuantificar el tiempo no remunerado:

1. Tiempo. Encuestas sobre usos del tiempo.
2. Dinero. Cuentas satélite de la producción doméstica. (La materia prima de las estimaciones que se realizan en términos monetarios es el tiempo).

Hay unos límites en la cuantificación, dificultades a la hora de medir:

- Actividades de corta duración.
- Actividades poco frecuentes.
- Simultaneidad (sobretudo en relación al tiempo dedicado a los cuidados de otras personas).
- Disponibilidad, tiempo de presencia.
- Responsabilidad: Ocupaciones / Preocupaciones.
- Procesos de negociación y poder de decisión sobre el tiempo propio.

A partir de las aportaciones y de los límites de este tipo de análisis, surge la necesidad de explorar nuevas formas de pensar en el tiempo: propuesta de "**tiempo donado**".

Parte de la teoría clásica del don (Marcel Mauss, 1923): "Los cambios y contratos se realizan en forma de regalos teóricamente voluntarios, pero, en realidad, hechos y devueltos **obligatoriamente**"; "El don es un **fenómeno social total**, en el que se expresan a la vez y de golpe todo tipo de instituciones: religiosas, jurídicas, morales y económicas".

Tiempo como recurso:

- Moralización del tiempo --> Como debe ser.

- Tiempo politizado --> Apropiación.

Tiempo como marco:

- Reciprocidad --> Circular.

Tiempo encarnado:

- Ciclo vital.

El tiempo constituye el don y el don se constituye en el tiempo.

Conferencia

“El modelo público gallego para el uso igualitario del tiempo (Ley 2/2007, del trabajo en igualdad de las mujeres en Galicia, y del Real Decreto que regula los Bancos del Tiempo y los Planes de Conciliación)”

María Deben Alfonso (Delegada Provincial de la Consellería de Trabajo de la Xunta de Galicia a A Coruña)

El principio de igualdad entre hombres y mujeres es el principio rector para una correcta estructura sociolaboral. El análisis de la sociedad actual muestra para el colectivo de las mujeres, conformado por más de la mitad de la población, una realidad marcada por la desigualdad de sexos y por la discriminación e el acceso a los recursos. Ha habido un gran descenso en el índice de paro femenino desde la aplicación de la Ley, por ejemplo gracias a la duplicación de las ayudas a las empresas a la hora de contratar mujeres.

Un trabajo digno significa, para las mujeres, un alto coste en su vida personal. Eso supone dobles y triples jornadas laborales; la imposibilidad de competir en igualdad de condiciones. Del mismo modo, a las mujeres no se les permite promocionarse ya que eso supondría dejar de lado todo ese trabajo gratuito que realizan en las tareas domésticas y con los cuidados ofrecidos a otras personas, y a la vez tampoco les es posible dejar el mundo laboral por el problema que supondría en la economía familiar.

Es necesario el cambio, demostrar que la capacidad y las habilidades de las mujeres pueden cambiar el orden establecido, dar una nueva perspectiva y una nueva visión en los usos del tiempo: "Las mujeres hemos llegado para quedarnos".

La ley debe tener en cuenta el valor del tiempo y la dificultad para conciliar, y hay que empezar por la administración pública, para que sirva de espejo a las empresas privadas. Hay que financiar y subvencionar.

Esta no es una guerra entre hombres y mujeres, es una guerra contra la estructura de la desigualdad.

La Ley tiene un capítulo dedicado a los **Bancos de Tiempo**, puestos en marcha por los ayuntamientos de la comunidad, que están coordinados y controlados por la administración pública. Los Bancos de Tiempo son grupos de personas motivadas para intercambiar tiempo, dedicándolo a trabajos puntuales de atención a las personas: niños pequeños, gente mayor, enfermos, etc..., fomentando así la oportunidad de conocer y confiar en los demás, para poder resolver las necesidades de la vida diaria. La unidad de intercambio es la hora, independientemente del servicio que se ofrezca o se reciba. En este Banco,

el tiempo es la riqueza principal y, por lo tanto, la unidad de valor. Todas las habilidades tendrán el mismo valor, dependiendo del tiempo.

En Galicia hay 46 Bancos de Tiempo con 58 personas empleadas, procurando un buen uso del mismo. A la vez, se plantea desde la administración, pagar a personas que puedan suplir a la gente que se dedica a los cuidados de otras personas (dependientes). Pero lo más importante y que nunca debemos olvidar es el **carácter profundamente civilizador de la igualdad**.

Mesa 3: El tiempo metropolitano

“El futuro de las estrategias metropolitanas”

Thérèse Rabatel (Espace des Temps de Grand Lyon)

Se presentan las estrategias de la “Oficina del Tiempo” en la región del Grand Lyon, que tiene como objetivo reducir la jornada laboral para, así, reducir el paro y aumentar la calidad de vida de la ciudadanía ya que, como nos recuerda, el estrés (por no tener trabajo, o tener demasiado) cuesta 20 millones de euros anuales a la UE, causando una parte importante del famoso “agujero” de la seguridad social.

Para entender el contexto en que trabajamos, tenemos que tener presente que en el mundo actual en crisis es difícil prever y anticipar el futuro. Podemos considerar que nos encontramos en una nueva era en la que la Humanidad es totalmente responsable del medio ambiente y del futuro. Esto afecta el futuro de las ciudades porque cada vez se da más posibilidad de la alimentación en ciclo corto (por la proximidad entre productores y consumidores) y, por lo tanto, se tendrá que revisar el comercio mundial y re-organizarlo, a partir de la realidad de las ciudades.

El tiempo es, obviamente, una cuestión política. Aún así, la transformación en prospectiva es enorme, difícil de imaginar, y no parece que estemos suficientemente preparados. Lo que es evidentemente necesario, sin embargo, es volver **a dar una dimensión humana al tiempo**.

El caso de Francia se basa en el hecho de que las políticas temporales empezaron en la década del 2000, en el marco de un gobierno de izquierdas que promovió la jornada laboral de 35 horas semanales, el desarrollo del tiempo de ocio... En cambio ahora se impulsan políticas que implican un aumento del tiempo de trabajo. Las Oficinas del Tiempo se encuentran, pues, en un momento complicado.

La idea de las Oficinas del Tiempo, en un marco de izquierdas, es plantear la organización de manera que implique trabajo para todo el mundo, evitando las horas extra, por ejemplo. Los principios éticos de estas entidades se basan en los siguientes ejes: Igualdad / Calidad de vida / “Ganadores” (población beneficiaria) de las políticas / Adaptaciones finas y paulatinas / Concertación.

La organización de los tiempos sociales puede tener unas consecuencias en las ciudades (por ejemplo, en su extensión, ya que los trabajadores y trabajadoras quieren vivir cerca de su lugar de empleo si trabajan todo el día) y, por lo tanto, se tienen que tratar también las cuestiones del desplazamiento, del alojamiento... El desarrollo sostenible es un tema vital. En Francia se habla de desarrollo durable, basado en la idea de que tenemos que hacer un desarrollo a largo plazo para las generaciones futuras, poniendo en marcha el aspecto

económico, social... y cuando hablamos del tiempo se encuentran todas estas dimensiones.

La Oficina del Tiempo del Grand Lyon (zona urbana de Lion, con 1.300.000 habitantes y municipios muy diversos) ha llevado a cabo varias acciones concretas que se han reflejado en la Agenda 21 de la región. Algunos ejemplos de las políticas temporales serían:

- **Casas médicas de cuidados**, es decir, para liberar las urgencias de Lión, cada noche y los fines de semana hay 4 puntos con médicos para las pequeñas urgencias. Esta iniciativa ha reducido de forma drástica las urgencias en los hospitales y los ha de-saturado.
- **Actividades culturales** al mediodía, domingo por la mañana,... La sensibilización ha permitido evolucionar y permitir la creación de estas actividades.
- **Calidad** que ofrece la ciudad al público; servicios, reclamaciones, uso de Internet para la respuesta rápida... así se puede liberar tiempo de los trabajadores y trabajadoras para hacer un servicio personalizado a las personas mayores, pero no solamente.
- Implantación de **bicicletas públicas**, es una política de dimensiones temporales imprevistas. Por la noche, cuando se acaba el transporte público, hay una punta de uso de las bicicletas para regresar a casa. Las mujeres dicen que, en vez de caminar por la calle o esperar un autobús, es mucho mejor, desde el punto de vista de la seguridad, coger una bicicleta. Para los y las jóvenes también, para no conducir por la noche habiendo bebido. Se trabaja en el fomento del transporte público.
- También se ha trabajado en la **franja nocturna**, publicando un documento con todas las actividades y comercios abiertos toda la noche, para los y las jóvenes, turistas...

Además, la Oficina del Tiempo ha participado en el Proyecto Europeo Equal, para los servicios y para las empresas, haciendo propuestas de concertación real y trabajando sobre el tiempo al mediodía, clases de gimnasia para los empleados... En referencia a las empresas, se ha hecho mucho trabajo sobre el tiempo de desplazamiento, como acuerdos con el transporte público o compartir el coche a través de un organismo público.

Hay, sin embargo, varios ámbitos en los que todavía se tiene que trabajar mucho. Un ejemplo sería la cuestión del envejecimiento y el territorio, a partir de estrategias que solucionen la situación de envejecimiento de la población (aspectos de salud, alojamiento, sociales, dependencia...), estudiando el funcionamiento de las casas asistidas y observando la relación entre el tiempo íntimo de las personas mayores y el trabajo de los y las asistentes.

Finalmente, tenemos que darnos cuenta de que las políticas temporales están en el origen de otras acciones que después afectan muchos otros ámbitos.

“Dinámicas metropolitanas y efectos sobre el tiempo”

Gemma Vilà Bosqued (Universidad de Barcelona)

En esta comunicación se presenta una investigación que analiza las dinámicas metropolitanas recientes y los efectos que habían tenido en el tiempo de las personas. El urbanismo disperso ha tomado especial importancia en los últimos años en la Región metropolitana de Barcelona, ya que en los años ochenta vivir fuera de la ciudad era símbolo de calidad de vida. Esto fue así pero ha supuesto unos costes medioambientales, territoriales, sociales, económicos... y ha tenido efectos en el tiempo. Por lo tanto, se pretende fijarse en la cuestión de la sostenibilidad en la organización de la vida de las personas, en un sentido amplio, ya que determinados sistemas de gestión territorial generan formas de organización del tiempo más o menos sostenibles.

1) Presentación de las dinámicas metropolitanas recientes.

La región metropolitana de Barcelona tiene 164 municipios y una población de casi 5.000.000 personas. Las dinámicas de cambio urbanístico han impactado sobre la población. A partir de 2000 incrementó la población acusadamente.

El cambio sucedido básicamente tiene que ver con las residencias. Hay 3 grandes elementos que han determinado la forma de la región metropolitana: un incremento de la movilidad residencial en su interior, cambios de residencia sobre todo en los últimos 10 años; movimientos en todas las direcciones que se concentran en municipios con unas características concretas, se ha absorbido la migración en los municipios medianos y pequeños; y el crecimiento de los municipios ha sido disperso, en las urbanizaciones ya existentes o nuevas.

La región metropolitana de Barcelona es, hoy, compleja, ya que conviven en ella dos modelos: el modelo compacto mediterráneo propio de aquí y el modelo disperso, que no es nuevo pero sí como primera residencia (núcleos urbanos con falta de equipamientos y especializados en residencia).

Se hacen 84.000.000 de desplazamientos semanales (datos de 2006), realidad de mucha movilidad intermunicipal, ya que las actividades se encuentran dispersas en el territorio. Los municipios cada vez tienen menos autocontención laboral, lo que implica que cada vez la gente tiene que salir más a otros municipios para realizar actividades cotidianas y para trabajar.

2) Efectos del modelo de organización del territorio basado en las urbanizaciones sobre la organización del tiempo de las personas.

El espacio de vida es un elemento muy importante. En las urbanizaciones, las actividades están descentralizadas en lugar de ser concertadas entorno a la residencia. El hecho de vivir en una vivienda unifamiliar tiene consecuencias sobre el uso del espacio. El territorio está muy fragmentado: no caben actividades como comercios y equipamientos en las urbanizaciones. Además se da una alta segregación social, porque las piezas sociales son distantes y extendidas en el territorio, por lo tanto hay menos relaciones de proximidad.

Desaparece la figura de la vecindad y, en muchos casos se rompen redes familiares. Se empobrece así el espacio público que acaba, en definitiva, desapareciendo. Podemos decir, pues, que esta forma residencial implica distancia, fragmentación y especialización territorial.

Los efectos en la gestión del tiempo serían:

El trabajo familiar doméstico es muy amplio en las urbanizaciones (más que en los núcleos compactos). Sus habitantes suelen ser familias con personas dependientes y, a priori, hay mayor carga de trabajo. La vivienda es más grande y tiene más instalaciones, requiere más dedicación. Hay mayor distribución de las tareas entre mujeres y hombres, los hombres trabajan más en el ámbito doméstico.

El trabajo mercantil se da especialmente fuera y el tipo de transporte es el privado más frecuentemente. La jornada laboral no es mucho más larga que en la ciudad, pero se organiza el tiempo de forma muy diferente: hay una mayor representación de jornada parcial (mujeres) y continua. Se intenta concentrar el máximo de actividad en un mismo lugar.

En general la gente se muestra muy satisfecha y perciben diferentes ventajas de esta forma de vida. Pero las mujeres ven más inconvenientes, en relación al uso del tiempo y de la necesidad de desplazamiento. La dependencia de los menores es más larga, así como de las personas que no pueden acceder al vehículo privado. Se tiene que reestructurar el tiempo de los padres en relación a las escuelas, por ejemplo, y nace una nueva lógica de compatibilización tiempo y espacio que, a menudo, era imprevista en el momento de tomar la decisión de hacer este cambio de vida.

3) Resumen y respuesta “¿hacia dónde va nuestro tiempo?”

La ciudad dispersa plantea nuevos retos al tiempo personal y social. La localización residencial no sigue lógicas de tiempo, y es dónde hay más desajustes. Hace falta solidaridad familiar, cuando falla aparecen los problemas de exclusión, dependencia, desigualdad. También es importante la dependencia del vehículo privado.

Aún así, las personas diseñan estrategias para encontrar una relación más coherente. También se han acercado las actividades y los equipamientos a estos núcleos dispersos.

Con todo, ¿cuáles son nuestros escenarios de futuro?

- Tener en cuenta que el territorio cuenta y, por lo tanto, intervenir sobre la gestión del territorio para gestionar el tiempo.
- Es necesario cambiar la gestión del tiempo hacia una orientación más humana.
- La crisis puede ser una oportunidad para el replanteamiento.

“El uso social del tiempo en Barcelona. Una visión prospectiva”

Jordi Serra (IERMB y Periscopi)

Se presenta un estudio prospectivo encargado por la Concejalía de Usos del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona.

El contexto actual ya ha sido descrito en otras ponencias: prevalencia del horario de trabajo mercantil sobre el tiempo personal, fuerte desigualdad de género en el trabajo doméstico, recursos de la ciudadanía (comprar tiempo, redes familiares...). Una particularidad de Barcelona es que mantiene una auto-contención laboral muy elevada (nos gusta mucho trabajar en nuestra ciudad).

Escenarios futuribles:

Pasar tiempo, escenario tendencial. Aceptamos que los cambios continuarán en la misma dirección y en el mismo ritmo que en la actualidad, pero esto es lo más improbable. En realidad, si todo continua igual, se dará una exacerbación de las tensiones (envejecimiento de la población, disminución de las horas de trabajo de cuidado en total, cada vez más dependencia del trabajo externo, insostenibilidad en los territorios difusos...). En este escenario sería necesario promover la sincronía (por ejemplo, con servicios de atención a personas dependientes).

Faltar tiempo, relativo a un escenario donde la organización de la jornada laboral sería cada vez más amplia, con consecuencias en todos los otros tiempos. Si se trabajan más horas, los desplazamientos largos son intolerables, por lo tanto se debería mejorar la gestión del tiempo desde el punto de vista espacial. Se deberían organizar las cosas más racionalmente, hay muchísimas posibilidades de flexibilización. La administración tendría que responder a una realidad laboral mucho más diversa.

Tener tiempo, escenario caracterizado por una jornada laboral más corta. La crisis puede ser un elemento motivador de este cambio, con la finalidad de bajar el desempleo. Hay el ejemplo de la “flexiseguridad” danesa (más coberturas sociales, pero más facilidad de contratación y despido). Es necesario, sin embargo, un cambio de mentalidad para llegar a una mayor disponibilidad de tiempo. El tiempo personal aumentaría, habría más formación de calidad, el factor género también influiría (las mujeres ya hacen jornadas parciales, harían más horas en casa probablemente, es decir que podría aumentar la diferencia). También crecería la demanda de ocio de calidad, así como desplazamientos para visitar familiares y amigos...

Esta última perspectiva se asocia al movimiento del decrecimiento. Los datos nos demuestran que cada vez más optamos por jornadas reducidas o parciales y que, por lo tanto, el tiempo personal es cada vez más preeminente.

Encontrar tiempo, escenario caracterizado por la voluntad política. Es decir que sería necesario generar un debate social sobre el tiempo y sus implicaciones en cambios culturales y empresariales importantes. El tiempo se acabaría incorporando en las agendas sociales. La ciudadanía se daría cuenta de que se puede negociar en nivel “macro” del que se hablaba en anteriores conferencias. Se incorporaría el eje temporal a las políticas públicas, como eje transversal.

Conferencia

“Generación Ambición”

Ulf Boman (Kairos Future)

Se presenta un estudio sobre de qué manera las personas de 30-50 años gestionan el futuro, el día a día, con sus familias y trabajos. Parte de las preguntas de ¿por qué hay gente que tiene éxito cumpliendo sus ambiciones y otros no? Y ¿qué hace que la vida sea satisfactoria o estresante? ¿Es importante que el factor equilibrio entre trabajo y vida privada?

De los resultados de las 7.000 personas entrevistadas (en Francia, Dinamarca, España, Suecia, Alemania y el Reino Unido) para la investigación se extrae que solamente un 10% de las personas dicen tener este equilibrio.

El estudio plantea tres planos para definir la felicidad humana: el plano “interior” (que tiene que ver con quién somos, qué hacemos, qué autopercepción tenemos...), el “salón” (la familia, relaciones, con quién tratamos diariamente, la vida en pareja...), la “oficina” (la zona de trabajo, dónde pasamos la mayoría de tiempo).

Por norma general, Dinamarca es el país que se mostró más satisfecho y Francia el que menos, de entre los 6 países del estudio.

La conclusión general a la que se llegó es que el factor clave es el amor (“All you need is love”). Es decir que, el amor con uno/a mismo/a, la pareja, los y las compañeras de trabajo y amigos/as es lo que es necesario para ser feliz.

Por partes, se plantea que la habitación interior está en condiciones de felicidad cuando hay **optimismo** de cara al futuro, pero también **proactividad** (hacer cosas para influir las circunstancias), hecho que da la sensación de libertad. Por lo tanto, la gente se muestra más satisfecha con la vida cuando entiende que tienen control sobre su futuro.

Por lo que refiere al salón se extrae que la familia y la pareja son muy importantes en esta franja de edad. Todo ello tiene que ver con la satisfacción de la vida amorosa y el **sentirse apreciado/a y querido/a**. Pero, ¿hasta qué punto los hijos son importantes? En este nivel se dan diferencias por género. Las mujeres se muestran más estresadas que los hombres y, si tienen hijos, aumentan las diferencias. Para los hombres, aparentemente, no hay relación entre el factor hijos y el estrés. Con todo, si se percibe igualdad en la pareja cambia la sensación.

La relación entre este nivel y la vida laboral tiene que ver con el hecho de que la gente necesita tiempo para pensar. Los que viven en relaciones igualitarias tienen tiempo para pensar en ello. Y esto permite mejorar en el trabajo. La vida privada de calidad y el equilibrio afecta positivamente el rendimiento laboral, es

decir que cómo organizamos la vida privada es muy importante para la satisfacción de la vida general y para el trabajo.

Para el nivel laboral, se dan básicamente tres condiciones como criterio para ser o no feliz:

Compromiso, tener un trabajo divertido y que aporte muchas experiencias es muy importante para esta generación; **influencia** que uno/a mismo/a ve que puede tener sobre su trabajo, control sobre lo que haces y cuando... ; y **afirmación**, es lo mismo que en las relaciones privadas, deseas tener *feedback*, quieres ser visto/a y escuchado/a, tener el apoyo de tus compañeros/as... No quieres ser solista sino formar parte de un equipo.

Si se da un nivel elevado de estas tres condiciones, la satisfacción laboral es más elevada.

En relación con el tema de la **flexibilidad en el trabajo** (definida como hasta qué punto un/a decide cuando hará su trabajo, si estás siempre conectado/a o no, control sobre cuando hacer cada cosa...): en el debate sueco se dice que la vida laboral flexible es peor para la salud. Pero no se ve así en el estudio: la gente que controla su vida laboral enferma menos que los otros.

La generación 30-50 son, por definición, padres-jóvenes-profesionales con falta de tiempo y tienen muchas ambiciones en su vida.

Se han dividido los y las participantes de la muestra en 4 grandes perfiles:

Gente resignada, con pocas ambiciones y poco felices, ya que no pueden cumplir con las ambiciones (generalmente son mujeres con hijos/as).

Grandes cumplidores, que tienen muchas ambiciones y las consiguen.

Acampados, gente que prefiere vivir en una tienda y feliz que en un hotel caro. Pocas ambiciones y todas cumplidas.

Sobreestirados, tienen muchas ambiciones y no las pueden cumplir. Frustración, fracaso, estrés, poca felicidad.

Para lograr la felicidad (y pasar de un grupo a otro) se tiene que recibir apoyo de la familia y los/as amigos/as, contar con una economía saneada, distribuir equitativamente las tareas domésticas, tener buenas relaciones privadas, gozar de un tiempo libre auto-controlado que permita descansar y recuperarse. Es importante priorizar la salud, la vida sana y el ejercicio (en el grupo de los “grandes cumplidores” del estudio se daba esta circunstancia). El hecho de tener mayores ambiciones no implica más estrés.

En resumen: optimismo, relaciones amorosas satisfactorias y vida laboral positiva implican más felicidad.

Conferencia de clausura

“¿Hacia dónde va nuestro tiempo?”

Laura Balbo (International Association for the Study of Racism)

Los temas relativos al uso del tiempo pueden influir en la agenda europea de cara al presente y al futuro. Desde los 1970s y 1980s ya se discutía sobre “**cómo trabajar de otra manera**” y **tener tiempo para el cuidado**. En la actualidad, la crisis aporta la posibilidad de un cambio de perspectiva. Un enfoque más problemático del cambio puede tener también oportunidades, ya que el cambio a menudo ha venido de los problemas (después de las grandes guerras y de las grandes crisis han pasado grandes cosas).

Nos es útil el concepto del “**patchwork del tiempo**”. Tradicionalmente esta labor es una tarea de las mujeres, pero también caracteriza las nuevas formas de organización del tiempo, que son tareas duras pero, a la vez, creativas.

Es importante no olvidar las contribuciones hechas por autoras a partir de los 1980s, especialmente en Europa, en las que ya se habla del auto-servicio, de trabajar menos... Es complicado mantener todas las dimensiones (tener tiempo libre, desarrollar actividades de cuidado) pero son imprescindibles en el momento de construir un marco de referencia.

En el “gran experimento” en que estamos viviendo, según palabras de Anthony Giddens, es necesario no subestimar los retos que se presentan, pero sobre todo pensar en las oportunidades. Hay tendencias demográficas, de mercado, urbanas, circunstancias de la vida cotidiana que tienen que ser puestas juntamente con los cambios dramáticos que se están dando, así como las estrategias de improvisación y aprendizaje, que se tienen que considerar en el momento de diseñar políticas. La composición creativa (hacer *patchwork*) es un elemento muy importante de la construcción europea. Tenemos que pensar que hay que improvisar y aprender cómo hacerlo, ya que somos la primera generación y nos tenemos que adaptar, reinventar y sugerir soluciones.

Aprender es una palabra importante que se tiene que tomar en consideración: todo lo que tenemos que aprender en nuestra vida cotidiana, a nivel de salud, por ejemplo, o de consumo, tenemos que contribuir, ayudar a crear patrones... Mucha gente aprende a ajustarse a su vida, cuidando a los niños y niñas, a los mayores, con las nuevas tecnologías. Todos y todas tenemos que aprender continuamente. Europa tiene que aprender en sentido amplio. Somos una parte privilegiada del mundo y todos y todas somos unas privilegiadas por el nivel educativo, por la construcción de la nueva identidad europea...

Es necesario, pues, utilizar los diferentes enfoques, las diferentes expectativas y esperanzas que compartimos para poder hacer que el futuro sea bueno para nosotros/as, pero tenemos que trabajar duro para conseguirlo.