



La feminización del trabajo de cuidados: discursos y prácticas de los gestores de los Servicios de Ayuda a Domicilio¹

En España, con la Ley de Dependencia de 2006, se han promovido diversos servicios públicos de cuidados orientados a satisfacer las necesidades sociales, sobre todo las derivadas del envejecimiento de la población. En este contexto, el cuidado se expande como sector ocupacional, regulado por unas políticas públicas orientadas a la profesionalización del sector (tradicionalmente asistencial y desregulado) mediante un sistema de formación. Aun así, de acuerdo con las políticas familiaristas del sistema

de bienestar español, la cobertura pública de atención es insuficiente, re-familiarizando la atención, y los empleos son precarios, altamente feminizados y con pocos requerimientos formativos. Además, la privatización de los servicios públicos ha ido en aumento, siendo las entidades mercantiles las principales proveedoras del sector y, por lo tanto, las principales empleadoras.

Tal y como muestran diversos estudios, la cualificación de las ocupaciones vinculadas al cuidado

¹ Este texto es una adaptación de Roca, M. (2018). Desigualdades de género y trabajo de cuidados en el Servicio de Ayuda a Domicilio: políticas, discursos y prácticas. *Revista Internacional de Organizaciones*, 20, 59-80.

Dirección publicación:
Beatriz San Román, Irene Salvo
y Silvana Monteros
Contenidos de este número:
Mireia Roca
Imágenes:
Mariana Chiesa
Coordinación:
Victòria Badia
Difusión:
Maria Galizia
Maquetación:
Marta Mayoral
Noticias y Agenda:
Vanessa Mantilla
y Chandra Kala Clemente
Subscripción y contacto:
gr.afin@uab.cat
ISSN: 2013-2956



AFIN

Grup de Recerca

Universitat Autònoma de Barcelona

Con el apoyo de:



como “femeninas” forma parte de un sistema social basado en la división sexual del trabajo, donde este tipo de actividades están asociadas a las mujeres, con poco valor social y económico. Las organizaciones, de acuerdo con la internalización de unas relaciones de género, actúan de acuerdo con este modelo y los estereotipos de género se reproducen en estos trabajos: las mujeres son las principales contratadas y sus prácticas son poco valoradas. Los hombres contratados están sobre todo representados en posiciones más “masculinas”, como las de gestión o en puestos de trabajo técnicos. Además, no solamente las organizaciones están generizadas, también el Estado, con sus políticas, reproduce relaciones desiguales de género al financiar y negociar con las empresas maneras de hacer y de llevar a cabo políticas y prácticas.

En esta publicación, analizamos los discursos y las prácticas de los agentes que operan en la gestión de los Servicios de Ayuda a Domicilio (gestores de las organizaciones y de servicios sociales municipales), teniendo en cuenta las políticas sociales, formativas y laborales que regulan este sector. Desde un enfoque

organizacional, analizaremos cómo se articulan y se dotan de significado los comportamientos femeninos y masculinos en una organización a través de distintos procesos generizados, en los que la figura del trabajador se concibe como “neutral”, aunque responde a un sistema de dominación masculina, de manera que las mujeres se consideran más aptas para los trabajos menos valorados.

La investigación en la que se basa este texto siguió un enfoque etnográfico, cuyo trabajo de campo se realizó en Servicios de Ayuda a Domicilio (SAD) municipales gestionados por cinco organizaciones (una misma organización puede gestionar diversos SAD municipales, en función de su tamaño y alcance territorial) de distintas envergaduras y naturalezas jurídicas: tres de iniciativa social (una fundación, una asociación y una cooperativa) y dos de iniciativa mercantil (una multinacional de servicios y una mediana empresa). Se realizaron diez entrevistas en profundidad a agentes que operan en la gestión del servicio: ocho al personal de las organizaciones (cinco jefes de las organizaciones y tres coordinadoras técnicas) y dos al personal de servicios sociales municipi-

pales (trabajadoras sociales). Se realizó también observación participante en dos organizaciones (una asociación y una organización mercantil), lo que ha permitido contrastar los discursos de las entrevistas con las prácticas reales. En relación al perfil de las personas entrevistadas, los jefes de servicio eran hombres (en el caso de las entidades mercantiles) y mujeres (en el caso de las sociales), entre 40 y 50 años, con estudios superiores (relacionados con ramas humanistas y empresariales); las coordinadoras técnicas del servicio eran mujeres de entre 35 y 40 años, diplomadas en Trabajo Social, y las traba-





jadoras sociales eran mujeres diplomadas también, de entre 35 y 45 años.

La regulación pública de los Servicios de Ayuda a Domicilio

Los Servicios de Ayuda a Domicilio, regulados por la Ley estatal 39/2006 de la dependencia y la Ley catalana 12/2007 de servicios sociales, forman parte de los servicios sociales básicos orientados a pro-

mover la autonomía de las personas (entendida como el gobierno de las actividades básicas) y su permanencia en el propio domicilio. Las administraciones públicas realizan la valoración de las necesidades de cuidado de las personas en situación de dependencia (que por motivos de edad o discapacidad tienen dificultades para realizar las actividades de la vida diaria) o de riesgo social, y se les asignan unas horas de atención en el propio domicilio, ya sea de atención personal –a cargo de las Trabajadoras Familiares (TF)– o de atención al hogar –a cargo de las Auxiliares del Hogar (AH)–. En los últimos años, la expansión del servicio ha supuesto una mayor cobertura pública de las necesidades (sobre todo para la gente mayor) y también la generación de empleo, en el cual las mujeres representan el 97% del personal contratado.

La normativa actual establece las condiciones y características del servicio. De acuerdo a la misma, las administraciones locales tienen la competencia para la prestación del servicio. En un inicio, los ayuntamientos desarrollaron el SAD con personal propio, pero el aumento de la demanda y las dificultades presupuestarias han provocado que gran parte de los

servicios estén sujetos a la lógica de la privatización. De esta forma, la prestación del servicio se externaliza a entidades sociales y mercantiles mediante un concurso público, siendo las entidades mercantiles las principales proveedoras del sector: en 2013, el 63,2 % de los servicios eran prestados por organizaciones mercantiles, el 22 % por entidades de iniciativa social, y el 14,8 % por las administraciones públicas. Este proceso de privatización se aceleró con las medidas de austeridad iniciadas en 2011 por parte de los gobiernos conservadores y, más recientemente, con la expansión de las Prestaciones Vinculadas al Servicio, que han supuesto una reorientación del proveedor del servicio, pasando a ser prestados por empresas privadas no incluidas en la red pública pero que están “acreditadas” para atender a las personas beneficiarias. Estas organizaciones están sujetas a determinadas condiciones de prestación, que se describen en un pliego de cláusulas técnicas y administrativas, así como a las condiciones laborales que establecen los convenios del sector. La regulación laboral se encuentra en continuo proceso de negociación, lo que refleja la complejidad y desregulación de este sec-

tor laboral. La negociación ha sido protagonizada por las empresas privadas (de muy diferentes formas y tamaños) y con poca representación sindical, debido a la creación de nuevas empresas, la alta rotación de personal y la abundancia de contratos temporales.

Desde el desarrollo de los servicios en los años 90, la figura profesional de atención personal era la de trabajador/a familiar, que englobó bajo un mismo nombre diversas titulaciones que se obtenían a través de la formación ocupacional ofrecida por las administraciones locales. En 2003 se incluye la formación dentro de la formación profesional de grado medio, con la titulación de Técnico en Atención Sociosanitaria. En 2008 se establecen los certificados de profesionalidad obtenidos mediante la formación ocupacional, que acreditan tener las habilidades y los conocimientos requeridos para desarrollar la profesión de acuerdo con las exigencias del mercado. Además, debido a la falta de profesionales cualificados y a la creciente situación de necesidades sociales derivadas del envejecimiento de la población, se recomienda que las personas que ya están trabajando y no disponen de la ti-

tulación correspondiente obtengan una acreditación oficial mediante un proceso de reconocimiento de competencias profesionales a partir de la experiencia laboral y la formación no reglada.

Principales resultados

Las plantillas de las organizaciones estudiadas están formadas por un jefe de servicio, las coordinadoras técnicas y las profesionales de atención (Trabajadoras Familiares [TF] y Auxiliares del Hogar [AH]). En relación a la clase, la etnia y el género del personal de atención directa de las cuatro organizaciones, no se observan diferencias en función de su forma jurídica. Entre las TF, las mujeres representan entre el 95-98 % de la plantilla y tanto hombres como mujeres son mayormente autóctonos/as, tienen entre 30 y 50 años y están titulados o en proceso de acreditación de competencias. Entre las AH, todas son mujeres, muchas de ellas migrantes, sin titulación o con estudios básicos. En cambio, se observan notables diferencias de género en los puestos de gerencia en función del tipo de organización: en las organizaciones mercantiles, estas posiciones están ocupadas por hombres y, en

las organizaciones sociales, por mujeres. En relación con la clase y la etnia no se dan diferencias: las personas que ocupan cargos de gerencia tienen titulaciones universitarias y son autóctonas. Así pues, se





observa una clara feminización en las tareas de atención directa y limpieza, mientras que los altos cargos están mayoritariamente ocupados por hombres.

Desde un inicio, los gestores que intervienen en la provisión del SAD tienen un discurso neutral en relación al género de las TF, en el sentido de que tanto hombres como mujeres son aptos para el trabajo mientras muestren una predisposición o motivación y tengan la formación requerida. Sin embargo, existen diversos factores relacionados con los procesos de capacitación para el trabajo, las condiciones laborales, las condiciones de presta-

ción y los circuitos de trabajo que contribuyen a la feminización de las plantillas, como explicaremos a continuación.

La feminización del trabajo de cuidados: vocación, experiencia y condiciones laborales

Muchas de las TF llevan tiempo trabajando sin formación, por lo que optan por la acreditación de competencias, donde la experiencia personal y laboral justifica su capacitación para el trabajo y aparece como una alternativa legítima a la titulación. Esto sitúa en desventaja a los hombres, ya que apenas tienen experiencia previa para poder acreditar y, por tanto, necesitan de la formación antes de empezar a trabajar. "Alguno viene sin formación, ¿eh? Entonces les decimos que no pueden, porque creen que la atención muchas veces la puede hacer todo el mundo". (Sergio, jefe empresa mercantil).

Por otra parte, la vocación de las mujeres para el cuidado no es cuestionada, mientras que la predisposición de los hombres, a veces, sí lo es. El hecho de que muchas veces sea la situación de necesidad económica la que les lleva a trabajar en este sector hace cuestionar su aptitud para el trabajo:

Claro, yo pienso que algunos entran empujados por la crisis, de decir no encuentras trabajo y aquí se te abre un sector quizá desconocido y ya está. Y que tal vez después, una vez lo conoces, les gusta, y es verdad. Claro, no sé después si son capaces de encontrar trabajo en otro lugar si se irían, pero algunos te dicen "entré porque no quedaba más remedio, pero ahora una vez estoy dentro, esto". (Isabel, jefa cooperativa).

Otra de las razones de la feminización del trabajo son las condiciones laborales. Los bajos salarios son más aceptados entre las mujeres, lo que las sitúa en los empleos más precarizados. Por otro lado, la propia organización del trabajo se basa en la flexibilidad laboral, que permite a las mujeres compatibilizarlo con labores y responsabilidades familiares. Los contratos no proporcionan una estabilidad laboral (ya que el trabajo está sujeto a variaciones de horas en función de la asignación semanal de personas usuarias) ni una garantía de horario estable (dado que las franjas horarias de los servicios puedan variar). No obstante, proporcionan cierto margen de flexibilidad horaria,

que permite compatibilizar el trabajo con la vida personal, dando así continuidad a su perfil de mujeres cuidadoras:

En el SAD yo creo que es un tema de sueldos, en el aspecto que nosotros trabajamos con servicios que no nos ocupan todo el día, sino de jornada parcial y sí que hay mucha mujer que se lo combina con la familia, con otras chapuzas... Porque es totalmente precario. Esto provoca que muchos hombres en el SAD los coges para trabajar pero, si no tienen muchas horas, acaban dejándolo. (Margarita, jefa asociación).

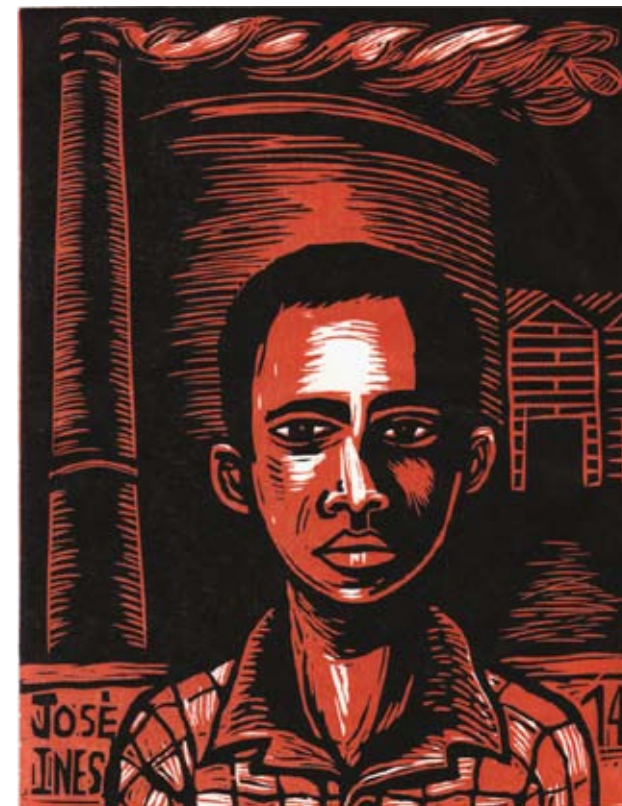
Es interesante destacar que muchas de las mujeres gestoras comentan que las condiciones laborales podrían ser mejores, como expresa Susana: "es un trabajo que está muy poco valorado, muy mal pagado". En cambio, los hombres gestores opinan que la remuneración es justa, lo que sugiere una naturalización de la precariedad de las tareas feminizadas. Sergio, por ejemplo, comenta que solo 20 de las 40 personas en plantilla de su empresa están a jornada completa y "ganan bien". A pesar de que las condiciones laborales son en principio las mismas para hombres

y mujeres, Sergio argumenta que es la conciliación de la vida familiar y laboral la que sitúa a las mujeres en desventaja:

Otra cosa es el horario, date cuenta que, en nuestra empresa, una persona tiene críos y puede ir por la mañana, que el horario es muy (...). Claro, con la atención a domicilio te puedes diseñar un poco una jornada, que también, por supuesto, conlleva el salario. Entramos en otra valoración a nivel social, en que el hombre es el que lleva el salario principal y la mujer puede desarrollar una profesión que le gusta con un salario menor y con menos horas, por supuesto. (Sergio, jefe empresa mercantil).

La responsabilidad de favorecer la igualdad de género en las plantillas

Cuando las organizaciones ganan el concurso público y empiezan a gestionar el SAD, están obligadas a subrogar las personas trabajadoras de la entidad saliente, manteniendo las condiciones laborales con las que venían realizando el trabajo. A partir de ahí, en función de las necesidades de personal, la entidad entrante realizará las nuevas contrataciones de acuerdo



a las comandas de servicio realizadas desde servicios sociales. La trabajadora social de los servicios sociales municipales valora cada caso y realiza la solicitud a la organización especificando el tipo de servicio y las actividades a realizar. A partir de ahí, la coordinadora técnica de la entidad adjudica los casos a las TF en función de sus disponibilidades horarias, las caracte-

rísticas del servicio y las preferencias de las personas receptoras del mismo.

Las organizaciones no aplican políticas de igualdad de género y, como regla general, estas tampoco aparecen como requisito de las administraciones en los pliegos de contratación. Según los gestores y gestoras, correspondería a cada administración determinar este aspecto:

Hay ayuntamientos que tienen unos requerimientos y condiciones especiales y otros que tienen otras. Yo pienso que no hay un estándar (...). Claro, si un pliego de cláusulas te dice que tienes que tener un 1 % de la plantilla



con hombres y un pliego de cláusulas dice que el requerimiento por no sé qué... pues es lo que tienes que hacer. No veo más. (Isabel, gestora entidad social).

Por otro lado, las trabajadoras sociales de los servicios sociales municipales normalmente no realizan una demanda específica con relación al género del cuidador/a, sino que delegan los criterios de contratación a la entidad. Aun así, a pesar de explicitar que no pueden discriminar, muestran una clara preferencia por las mujeres, debido a las dificultades que les supondría asignar un hombre en los domicilios:

Si la empresa me dice "mira tenemos un suplente que es hombre", probamos. Los cambios cuestan, pero no pasa nada. Yo pienso que estaría bien por romper un poco los estigmas (...). Seguramente que tendría mucho trabajo porque la gente pedirá de inicio que no quieren y entonces, ¿cómo solucionas esto? Porque yo pienso que no puedo discriminar (...) pero, claro, eso me dará trabajo a mí. (Sara, trabajadora social en servicios sociales municipales).

Los gestores de las organizaciones explican que la mayoría de las personas demandantes de empleo son mujeres, ya que, en su opinión, las mujeres se decantan "de forma natural" por este tipo de empleo y los pocos hombres candidatos tienen menos posibilidades de ser contratados:

También es muy importante que os comente que ya no es que nosotros queramos a chicos o chicas, sino que el 98% de las personas que nos traen CV son chicas. Eso es indudable. La mayoría son chicas, a veces viene un chico, pero es complicado ubicarlo. (Sergio, jefe empresa mercantil).

Además, el hecho de que la asignación sea un proceso negociado con las personas receptoras del servicio y/o con sus familiares, también dificulta la igualdad en las plantillas, ya que normalmente prefieren mujeres. Estas preferencias se dan por la vinculación del trabajo de cuidados al ámbito de lo doméstico y la idea extendida de que las mujeres son más aptas para las tareas de cuidado que se realizan a domicilio:

Pues de las mujeres se espera más, pues, que sean capaces de hacer... de



cocinar, de llevar una casa, ¿vale? A los hombres en cambio no se les atribuye esa actitud. Los usuarios normalmente piensan que un hombre no sabrá llevar... no sabrá llevar la casa, no sabrá limpiar, no sabrá recoger, no sabrá... no sabrá planchar, no sabrá cocinar, ¿vale? (Susana, coordinadora empresa mercantil).

De esta forma, la asignación de mujeres es algo que se da por hecho, y solo se consulta al receptor por el género del cuidador cuando desde la organización se propone un hombre, normalmente para

atender a otros hombres. "Cuando solo puedo colocar un hombre, yo lo pregunto; si puedo colocar una mujer, no. Si yo veo que es un hombre, ya intento colocar un hombre. Si el hombre me dice que no, pues una mujer". (Estel, coordinadora técnica SAD).

Con todo, existen algunos casos de hombres que cuidan a mujeres receptoras de los servicios, aunque, como comenta Susana (coordinadora), son todavía excepcionales: "Hemos empezado a conseguir que haya usuarias que acepten a hombres. Pocas, quizá... tenemos tres ca-

sos". En su opinión, si desde los servicios sociales se planteara a las personas receptoras del servicio que este puede ser realizado por hombres o mujeres indistintamente, se favorecería la igualdad de género en sus plantillas:

Yo pienso que, si desde servicios sociales se explicara, desde un primer momento, que hay hombres y mujeres que están llevando a cabo este trabajo y que tanto les puede tocar un hombre como una mujer que les vaya al domicilio, facilitaría nuestra tarea. (Susana, coordinadora empresa mercantil).

Otro aspecto que condiciona el perfil del/la trabajador/a es el propio espacio de trabajo: dado que el servicio se realiza en los domicilios de las personas usuarias, es decir, en espacios que se consideran vinculados a la intimidad y a la privacidad, se otorga un alto poder de decisión a la persona receptora en comparación con otros servicios institucionalizados:

También pienso que es por el tema... que es un servicio que se hace dentro de un domicilio y no es lo mismo que si es en un hospital, en una clínica, que es un lugar que es ajeno a ti. Que tú no tienes ningún poder de

decisión en ese lugar y, en cambio, en el domicilio es tu casa y tú te sientes con este poder de decidir quién puede entrar y quién no puede entrar en tu casa. (Susana, coordinadora empresa mercantil).

Reflexiones finales

A pesar de que con la ley de dependencia se promueve la profesionalización del sector de los cuidados y los gestores y gestoras tienen un discurso de entrada neutral en relación al género de la persona que cuida, los Servicios de Ayuda a Domicilio constituyen un sector ocupacional altamente feminizado, caracterizado por la precariedad, los pocos requerimientos formativos y la desregulación laboral. No obstante, en los puestos de dirección de las empresas, la presencia de las mujeres es muy escasa.

La feminización de las plantillas se justifica por diversos factores. En primer lugar, se trata de un tipo de trabajo que exige cualidades y competencias relacionales, consideradas tradicionalmente como específicas de las mujeres. Los requerimientos formativos son escasos y, de hecho, se valora más la experiencia en la-

bores similares (mucho más común entre las mujeres que entre los hombres) que la formación. Además, la flexibilidad laboral y los bajos salarios que caracterizan estos trabajos, hacen que las mujeres con poca formación sean las principales candidatas. De esta forma, cuando los gestores afirman que no hay diferencias entre hombres y mujeres cuidadores siempre que tengan vocación y formación para el trabajo, invisibilizan las desigualdades de género y se normaliza la segregación ocupacional sexual. En las organizaciones donde los jefes de servicio son hombres,

las desigualdades se invisibilizan incluso más. Por ejemplo, a través de la percepción de que no es un trabajo precarizado. En cambio, en las organizaciones donde las mujeres ocupan puestos de liderazgo, parece que su discurso es más reivindicativo y que los cambios de roles de género se visibilizan y valoran más.

De este modo, la responsabilidad para favorecer la igualdad de género en este tipo de servicios queda difuminada entre los gestores/as de las organizaciones y los técnicos/as de los servicios sociales municipales, de forma que son las personas



usuarias las que acaban teniendo la última palabra (y suelen preferir a mujeres, a las que consideran, en concordancia con los estereotipos de género, más aptas para este tipo de servicio). Este aspecto pone a debate la cuestión de si se tienen que respetar las preferencias de las personas receptoras de cuidados, aunque no favorezcan la igualdad de oportunidades. Actualmente, sus demandas y preferencias en relación al género de la persona cuidadora pasan por delante de los criterios neutrales que deberían adoptar los gestores y gestoras en relación a unos servicios que son públicos y profesionales. Esta situación se apoya en el discurso del fomento de la autonomía de las personas, pero, no obstante, contribuye a la individualización del riesgo social e invisibiliza las desigualdades de género.

SOBRE LA AUTORA DEL TEXTO

Mireia Roca

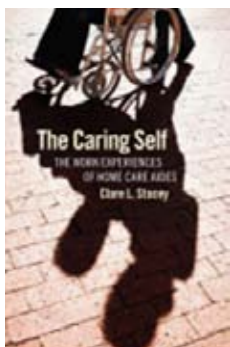
Doctora en Antropología Social y Cultural por la Universitat Autònoma de Barcelona y Trabajadora Social por la Universitat de Barcelona, es miembro del Grupo de Investigación AFIN. Su experiencia profesional como trabajadora social se ha desarrollado principalmente en el ámbito de la salud mental y de la atención a las personas en situación de dependencia. Su interés investigador se ha centrado en la organización social de los cuidados a las personas mayores, las relaciones de género y las políticas públicas. Actualmente es profesora asociada del Grado de Trabajo Social de la Universitat de Barcelona y coordinadora técnica de Servicios de Ayuda a Domicilio. Participa también en el proyecto I+D+I del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, "El compromiso de los hombres con los cuidados de larga duración. Género, generaciones y culturas del cuidado" (2018-2020), en la Universitat Rovira i Virgili.

SOBRE LA AUTORA DE LAS IMÁGENES

Mariana Chiesa

Nació en La Plata, Argentina. Estudió grabado en la Facultad de Bellas Artes de la UNLP e historieta con Alberto Breccia en Haedo. Después de vivir en Buenos Aires, en 1997 se traslada a Barcelona, donde aprende litografía en la escuela de Artes del Libro, Llotja. Desde el 2008 vive cerca de Bologna, en Italia, alternando períodos de permanencia en Argentina. Ha ilustrado varios libros, entre los que destacan *No hay tiempo para jugar* (2004) o *Migrando* (2010). Ha participado en el V Festival Internacional del Cómic "Bilbolbul", en Bologna, en 2011, y el Festival Internacional de Literatura de Berlín en 2012, entre otros. Impartió talleres en escuelas de arte en Italia, como la escuela ISIA, de la Università degli Studi di Urbino, en 2014. Ha recibido premios y reconocimientos por sus libros en Europa y por su obra gráfica en concursos provinciales y nacionales en Argentina. Entre ellos, el premio a la Ilustración Latinoamericana por la Università degli Studi di Palermo, en 2014. Participó en el ciclo "La línea piensa", dedicado al dibujo contemporáneo, dirigido por Luis Felipe Noe y Eduardo Stupia, con "Diarios de Superficie", en 2016, en el Centro Cultural Borges de Argentina. En 2017 expuso en el Círculo de Lectores de Barcelona con "Grafica Material", colectiva de grabado, y en "Vivan las mujeres", colectiva itinerante en el Centro Cultural Recoleta de Mexico D.F. Ese mismo año exhibe la gráfica "Infancias y otras Fronteras" en el Museo de Arte y Memoria de La Plata, junto con sus libros todavía no publicados en Argentina.

PARA LEER...



Stacey, C. (2011)
The Caring Self: Work Experiences of Home Care Aides
Ithaca, Nueva York: Cornell University Press

Este libro trata de las experiencias de trabajo de los asistentes de cuidado en el hogar en los Estados Unidos. La autora profundiza en el paisaje borroso entre entornos formales e informales, entre privados y espacio público y entre las interacciones familiares y profesionales; y describe cómo las asistentes de atención domiciliaria crean significado e identidad frente a la desigualdad: el yo solidario. Esta es una identidad que permite que los asistentes de atención domiciliaria minimicen el estigma asociado al "trabajo sucio", al centrarse en la relación, y dignificando aspectos del trabajo.



Hochschild, A.R. (2011 [2008])
La mercantilización de la vida íntima
Madrid: KATZ

La autora ofrece en esta obra nuevos modos de mirar la vida familiar, el amor, el género, el espacio de trabajo y las transacciones del mercado. Cada capítulo refleja algunas de las arduas negociaciones que debemos realizar día a día para satisfacer las complejas demandas del amor y del trabajo. A medida que la familia "artesanal" se transforma en una familia postindustrial, las tareas que antes se llevaban a cabo en el interior del núcleo familiar se confían cada vez más a especialistas externos: cuidadores de niños y de personas mayores, enfermeros, profesores de colonias de verano, psicólogos y animadores de fiestas de cumpleaños. Así, producimos menos cuidado familiar pero lo consumimos más. El amor y el cuidado, cimientos de la vida social, suscitan hoy verdadero desconcierto.

PARA VER...



Ferreras, I. (Director)
(2011)
Arrugas
[Animación]
España, 90 min

Emilio y Miguel, dos ancianos reclusos en un geriátrico, se hacen amigos. Emilio, que padece un principio de Alzheimer, cuenta inmediatamente con la ayuda de Miguel y otros compañeros que tratarán de evitar que vaya a parar a la planta de los desahuciados. Su disparatado plan tiñe de humor y ternura el tedioso día a día de la residencia, pues para ellos acaba de empezar una nueva vida. Largometraje de animación para adultos, basado en el cómic homónimo de Paco Roca (Premio Nacional de Cómic 2008). (FILMAFFINITY)



Hoffman, D. (Director)
(2012)
El cuarteto
Reino Unido,
95 min

Un grupo de viejos amigos, que viven en una residencia para cantantes de ópera jubilados, organizan cada año, coincidiendo con el aniversario de Giuseppe Verdi, un concierto para recaudar fondos que les permitan mantener la casa en que viven. Los problemas surgen con la llegada de un nuevo residente que resucita una antigua rivalidad entre dos divos. (FILMAFFINITY)

NOTICIAS AFIN

Jornadas Pride Barcelona 2019

El pasado 12 de junio tuvo lugar la primera del ciclo de jornadas organizado por la asociación FLG de Familias LGTBI con motivo de la celebración del Pride 2019, cuyo lema este año era "Somos familias siempre". Bajo el título "De la desbiologización de la familia a la desbiologización de la sexualidad", estuvo centrada en los derechos reproductivos de las personas LGTBI y en las distintas formas en las que acceden a la pa/maternidad. Organizada y moderada por Vicent Borràs, en ella intervinieron la jurista Noelia Igareda del Grupo Antígona de la Universitat Autònoma de Barcelona y Beatriz San Román, miembro del Grupo AFIN y coordinadora del equipo de la misma universidad que actualmente desarrolla el proyecto europeo "DOING RIGHT(S): Innovative tools for professionals working with LGTB families". Igareda centró su exposición en la gestación por sustitución, comparando los distintos modelos de regulación y cuestionando la premisa de que su práctica vaya indefectiblemente unida a la explotación de la mujer. Por su parte, San Román analizó el desarrollo de la adopción en los últimos veinte años y cómo esta medida de protección a la infancia había permitido a parejas homoparentales y personas sin pareja construir o ampliar su familia, señalando que en la actualidad cualquier persona que desee iniciar un proceso de adopción debería ser consciente de que la cantidad de familias que esperan la adopción de un bebé o un niño o niña de corta edad y sin necesidades especiales excede en mucho la de niños y niñas de estas características que esperan una adopción. Según explicó, quienes necesitan una familia que los adopte para recuperar su derecho a crecer en un entorno familiar son, mayoritariamente, niños y niñas de una cierta edad, que pertenecen a grupos de hermanos/as o que tienen alguna condición por la que se les considera "con necesidades especiales".



AGENDA

Del 4 al 6 de septiembre

XI Congreso Internacional AFIN

Del 4 al 6 de Septiembre de 2019 tendrá lugar el XI Congreso Internacional AFIN: "¿Hacia la (In)Justicia Reproductiva?: Movilidades, Tecnologías, Trabajos y Decisiones", organizado por el grupo AFIN, en la Universidad de Granada (España). En esta edición, el congreso se centra en diversos aspectos relacionados con la justicia reproductiva.

[Más información e inscripciones](#)



7 de septiembre

Jornada para profesionales y familias en Granada

Tras el XI Congreso Internacional AFIN, el sábado 7 de septiembre, tendrá lugar la jornada "Ser familias diversas hoy: algunas respuestas ante los retos de la reproducción", en la que se realizarán talleres paralelos para familias, profesionales, niños, niñas y adolescentes.

Dichos talleres tendrán una metodología participativa y dinámica, en los que se presentarán experiencias y casos reales para facilitar el acercamiento a sus respectivas temáticas, que incluirán los 'orígenes' en la adopción, los desafíos de la adopción abierta, la educación afectivo-sexual en la infancia y adolescencia, la diversidad sexual, y hablar de la muerte en la infancia y en contextos reproductivos.

[Más información e inscripciones](#)