



Con la colaboración
de la UNIVERSIDAD
PONTIFICIA
DE SALAMANCA

SE226073

EDITORIAL

El trabajo invisible de las mujeres

RITA PINCI

Cuando León XIII publicó la *Rerum novarum* en 1891, el trabajo se convirtió por primera vez en un elemento central de la reflexión social de la Iglesia. El escenario de los conflictos era la fábrica donde se reproducía un modelo explotación, el trabajo inhumano de la Revolución Industrial. Era allí donde se medía la dignidad de las personas y se juzgaba la justicia—o injusticia—de un sistema económico. En este contexto, las mujeres aparecieron en una posición ambivalente. Eran sujetos que proteger y, a la vez, una fuerza de trabajo necesaria, pero problemática. Estaban llamadas a sostener simultáneamente la producción y la reproducción y el salario y la familia. La *Rerum novarum* las menciona con palabras que hoy parecen lejanas, pero que han marcado el imaginario social: “No es racional imponer a una mujer o a un niño un trabajo acorde con un hombre alto y robusto. [...] Ciertos tipos de trabajo no son adecuados para las mujeres, que están hechas naturalmente para el trabajo doméstico, que protege en gran medida la honestidad del sexo débil y tiene una correspondencia natural con la educación de los hijos y el bienestar del hogar”.

Es una visión hija de su tiempo, pero permeada por una tensión que se extiende a lo largo del siglo XX y continúa hasta nuestros días. A lo largo de las décadas, el trabajo femenino ha adoptado formas múltiples y ambivalentes: remunerado y no remunerado, visible e invisible, público y doméstico... No es una anomalía, sino una característica estructural de la forma en que la sociedad separa lo que reconoce como “trabajo” de lo que confía al amor, el deber o la vocación. También en las instituciones eclesásticas, una parte significativa de la vida

cotidiana se basa en el trabajo femenino, no pocas veces una aportación decisiva, no siempre definida como tal, sino más bien como “servicio”.

En términos de conciliación de la vida laboral y la personal—desde horarios flexibles hasta permisos parentales y acceso a servicios—algunos países han adoptado políticas consideradas más avanzadas. Un siglo después de la *Rerum novarum*, la promesa de conciliación sigue en gran medida incumplida ya que, sin servicios adecuados, gratuitos o accesibles, sigue siendo un concepto abstracto. En Italia, por ejemplo, aproximadamente el 20 % de las mujeres abandonan el trabajo después de tener su primer hijo, sobre todo entre las menos favorecidas; en Japón, existe el permiso parental, pero la cultura laboral dificulta su disfrute; en Estados Unidos, muchas familias carecen de acceso a los servicios públicos para asistir a las personas mayores, por lo que esta tarea recae en sus hijas y nietas.

Los cuidados

Aquí, cobra protagonismo la cuestión de los cuidados, una de las principales contradicciones de la sociedad contemporánea. Es un trabajo esencial, aunque no remunerado ni reconocido, invisible en las estadísticas y, a menudo, considerado una simple cuestión añadida. Es una actividad continua, que requiere habilidades y tiempo, pero que sigue marginada por las protecciones y políticas públicas. Esta carga recae principalmente sobre las mujeres, quienes se encargan de más del 70 % del cuidado familiar no remunerado, una tarea que va desde el cuidado de los niños hasta el de los ancianos y las personas con discapacidad. Durante siglos, este sistema se mantuvo inmutable porque →

DONNE CHIESA MONDO

Suplemento mensual

CONSEJO DE REDACCIÓN

RITANNA ARMENI
GABRIELLA BOTTANI
YVONNE DOHNA SCHLOBITTEN
CHIARA GIACCARDI
SHAHRZAD HOUSHMAND ZADEH
AMY-JILL LEVINE
GRAZIA LOPARCO
MARINELLA PERRONI
MARTA RODRÍGUEZ DÍAZ
CAROLA SUSANI
RITA PINCI (COORDINADORA)

EN REDACCIÓN

SILVIA GUIDI
VALERIA PENDEZZA

Esta edición especial en castellano (traducción de ÁNGELES CONDE) se distribuye de forma conjunta con VIDA NUEVA y no se venderá por separado

www.osservatoreromano.va

→ se daba por sentado. Hoy, muestra sus grietas y solo ha sido parcialmente sustituido por la mercantilización de los cuidados que resuelve los problemas de una forma parcial y menos humana.

En la década los 70, mientras un sector del feminismo identificaba el trabajo remunerado como la principal vía de emancipación, otra corriente planteaba una pregunta más radical: ¿por qué el trabajo doméstico no se reconoce como trabajo y es gratuito? Esto dio origen al movimiento “salario para el trabajo doméstico”, activo en Europa y Norteamérica, que denunciaba la explotación en el desarrollo de las actividades consideradas como “naturales”. Cocinar, limpiar, cuidar y educar no son solo actos de amor, sino trabajo no remunerado que, paradójicamente, posibilita el trabajo de otros. En Italia, surgió una reflexión paralela también en el mundo católico. En la década de los 80, se fundó el Movimiento de Amas de Casa Italianas (MOICA), de inspiración cristiana, que afirmaba el valor del trabajo familiar, denunciaba la asimetría que atribuye la responsabilidad principal del cuidado a las mujeres y exigía protección y derechos. Con el tiempo, el magisterio de la Iglesia también reformuló su postura. **Juan Pablo II**, en *Laborem exercens*, reconoció la importancia del trabajo femenino, afirmando no solo su derecho a trabajar y alcanzar el éxito profesional, sino también la legitimidad de elegir dedicarse a la familia sin penalizaciones. **Benedicto XVI**, en *Caritas in veritate*, subrayó la necesidad de “un trabajo que, en cada sociedad, exprese la dignidad esencial de cada hombre y mujer”. El Papa **Francisco** utilizó un lenguaje más directo: “¿Por qué se da por sentado que las mujeres deben ganar menos que los hombres? ¡No, tienen el mismo derecho! La desigualdad es un escándalo”.

Desigualdad salarial

La historia de la igualdad salarial gira en torno a la lucha de las mujeres católicas. En Italia, desde principios del siglo XX, asociaciones como la Unión de Mujeres Católicas y, desde la Segunda Guerra Mundial, el Centro Italiano de Mujeres, han exigido el reconocimiento económico y profesional del trabajo femenino, tanto dentro como fuera de la Iglesia. En otros países, los movimientos obreros de mujeres católicas han iniciado una reflexión sobre el valor del trabajo remunerado y el cuidado, un tema en el que muchas teólogas feministas aún insisten. En los últimos años, esta reflexión se ha visto enriquecida



por estudiosas religiosas que han situado el trabajo femenino en el centro del debate sobre la justicia social y la responsabilidad ética de las empresas. Economistas y filósofas como la salesiana **Alessandra Smerilli**, secretaria del Dicasterio para el Servicio del Desarrollo Humano Integral; la dominica **Helen Alford**, presidenta de la Pontificia Academia de Ciencias Sociales; y la hermana de la **Asunción Cécile Renouard**, presidenta del Campus de la Transition, ponen de relieve la necesidad de repensar los modelos económicos basados en las relaciones, el bien común y la equidad. Estas no son excepciones, sino más bien un signo de una presencia femenina que apoya el trabajo y desarrolla una línea de pensamiento.

Dentro de las instituciones eclesásticas, la cuestión sigue abierta. En muchas parroquias y organizaciones, el funcionamiento diario depende en gran medida del trabajo de las mujeres, que suele ser

voluntario o mal remunerado, rara vez reconocido en los procesos de toma de decisiones. La línea entre la libre elección y la expectativa implícita es delgada, y el lenguaje del “servicio” corre el riesgo de legitimar una distribución desigual de la responsabilidad y el reconocimiento. “Las mujeres solo alcanzarán la verdadera igualdad cuando los hombres compartan con ellas la responsabilidad de criar a la próxima generación”, afirmaba **Ruth Bader Ginsburg** (1933-2020), magistrada de la Corte Suprema de Estados Unidos e icono de la lucha contra la discriminación de género. Esta frase cambia el punto de vista: el problema no se limita a los salarios, sino a la redistribución del tiempo, el cuidado y la responsabilidad. Ginsburg contribuyó a inspirar la Ley de Salario Justo **Lilly Ledbetter**, la primera ley firmada por **Barack Obama** el 29 de enero de 2009, dedicada a Lilly Ledbetter (1938-2024), símbolo de la lucha contra la brecha salarial de género.

Muchos roles, todos en una

Podría considerarse un manifiesto de la conciliación entre hogar y trabajo. O incluso una apología de la capacidad multitarea de las mujeres. El texto del Libro de los Proverbios (31,10-31) sobre la “mujer de valor” contiene las indicaciones que una reina da a su hijo, aspirante al trono, para elegir a la mujer adecuada como esposa. Dicho así, vienen a la mente las historias cortesanías de las fotonovelas, trasladadas después a las redes sociales, y que nos han mostrado que no siempre los consejos provenientes de “palacio” han garantizado matrimonios exitosos. Pero la sabia reina-madre bíblica es expresión de un reino en el que los príncipes y soberanos aún debían ocuparse de las necesidades cotidianas de la vida, en la familia y en el trabajo. Muy lejos de las distinciones, clasificaciones, especializaciones y jerarquías de poder que delinear el modelo de las sociedades modernas.

La Biblia nos acostumbra a cambios de signo y un texto nacido con un propósito preciso es reinterpretado con fines distintos. El perfil de la mujer fuerte que se presenta al final del Libro de los Proverbios ya no corresponde a la candidata ideal para casarse con el príncipe heredero, sino que tiene un valor de paradigma: sus capacidades, combinadas en un equilibrio total entre tareas y tiempos, establecen un modelo de referencia totalmente replicable por quienquiera que ame la Sabiduría, hombre o mujer. No es el perfil de la *good wife* que todo hombre quisiera a su lado para sí y para sus hijos, aquel sobre el que insistió una larga tradición interpretativa masculina y del que incluso la homilética actual a menudo apenas logra distanciarse con tal de convertirlo en exhortación moral dirigida a las mujeres para que sean capaces de conjugar su rol de ángeles del hogar con las aptitudes empresariales, hoy más que nunca actuales. Para la Biblia, el texto de Proverbios remite más bien a la Sabiduría, al rostro femenino de Dios y al don que Él mismo concede a quien se lo pide: este es el *leitmotiv* de la gran literatura sapiencial bíblica, en la que **Salomón**, en el Antiguo Testamento, y **María**, en el Nuevo, desempeñan el papel de figuras ejemplares. Ambos, el gran rey y la joven de Nazaret, son presentados como personalidades corporativas en las que todo el pueblo está llamado a reconocerse. Salomón, el rey sabio, abrió Israel a la contaminación

MARINELLA PERRONI

Ellas encarnan en la Biblia el don de la sabiduría

cultural y a la paz; María, la madre de la Sabiduría que vino al mundo, hizo que, desde Nazaret, un oscuro pueblo de Galilea, la esperanza en un reino de justicia y paz llegara a todos los pueblos.

Un paradigma no solo para las mujeres, sino para todos. Como enseñan la oración de Salomón (Sabiduría 1,1-12) o el *Magnificat* de María (Lucas 1,46-55). Porque lo que la Mujer-Sabiduría sabe hacer y enseña a hacer no es únicamente expresión de capacidades humanas, sino de aquello que, vivido ante Dios, puede convertirse en la relación más nuclear, la familiar.

Triangulación compleja

Refleja la relación de Israel con su Dios, pero también la de cada creyente, hombre o mujer, judío o cristiano, con Dios y con el mundo: ese es el don de la Sabiduría. La Ley, la Sabiduría, el Mesías: estas son las tres realidades divinas que, según la teología judía, preexisten a toda la creación y que Dios envía a la historia para hacer practicable la relación con Él. Sería largo y complejo describir cómo cada una de estas realidades está presente en la historia de fe del pueblo de Israel y cómo su triangulación es una de las claves de lectura para comprender la génesis y el desarrollo de la fe en **Jesús de Nazaret** como el Cristo

de Dios. Existe un fragmento de lo que los estudiosos llaman “cristología sapiencial” que remite tanto a la oración de Salomón como al canto del *Magnificat*.

Los dos evangelistas, **Mateo** y **Lucas** retoman un himno de alabanza que Jesús pronuncia para dar gracias al Padre por su revelación: “En aquel momento tomó la palabra Jesús y dijo: ‘Te doy gracias, Padre, Señor del cielo y de la tierra, porque has escondido estas cosas a los sabios y entendidos, y se las has revelado a los pequeños’. Sí, Padre, así te ha parecido bien”. (Mateo 11,25 y Lucas 10,21). La Sabiduría que viene de Dios y que conduce a vivir ante Él, haciendo de toda la realidad un signo de su presencia, no es la de los sabios ni la de los doctos, sino la de los pequeños. Como ocurrió con Salomón, el joven rey, y con María, la joven aún solo prometida en matrimonio, la sabiduría del corazón pertenece a quienes confían en Dios, porque “saben” que “nada es imposible para Dios” (Lucas 1,37). Mujer-Sabiduría, ya sea la mujer valiosa en la que “confía el corazón de su marido” (Proverbios 31,11), el joven Salomón que pide a Dios “un corazón dócil para saber gobernar a tu pueblo y distinguir el bien del mal” (1 Reyes 3,8), o la joven virgen de Nazaret que, como dice la anciana **Isabel**, creyó “en el cumplimiento de lo que el Señor le había dicho” (Lucas 1,45), Mujer-Sabiduría, el rostro femenino de Dios, es la revelación que Dios hace de sí mismo. A los “pequeños” de todas las edades, a quienes son capaces de ver y escuchar con el corazón.



Cécile Renouard es una religiosa francesa de la Asunción, filósofa y economista. Es profesora de filosofía en la Facultad de Loyola de París e imparte clases en la École des Mines de París y en la Escuela de Negocios ESSEC. Dirige el programa de investigación CODEV –Empresas y Desarrollo– en el Instituto Iréné de Essec, donde estudia cómo los agentes privados ponen en práctica sus responsabilidades éticas y políticas. Es miembro del consejo asesor científico de la Fundación Nicolas Hulot para la Naturaleza y la Humanidad, y del comité de *stakeholder* de EDF, el mayor productor y distribuidor de energía de Francia, y de Michelin. Fue directora de la Agencia Francesa de Desarrollo de 2014 a 2017, y también es fundadora y presidenta del Campus de la Transition.

Desde hace años, dedica sus estudios y reflexión a cuestiones éticas relacionadas con la globalización y la responsabilidad ética corporativa. ¿Cómo se relaciona este trabajo con la Doctrina Social de la Iglesia?

Este tema me interesa mucho. La encíclica *Laudato si'* del Papa **Francisco** nos ha permitido ver las cuestiones de la Doctrina Social de la Iglesia desde la perspectiva de la ecología integral. Esta ecología no es solo ambiental, sino también económica, social, cultural y atenta a las prácticas de la vida cotidiana. Pone de relieve el desafío fundamental de promover modelos económicos y estilos de vida coherentes con los principios de justicia y bien común, lo cual se corresponde plenamente con el pensamiento social de la Iglesia.

En este contexto, la cuestión de la responsabilidad ética y política corporativa adquiere plena relevancia. ¿Llega a todas las empresas?

Las grandes multinacionales tienen una considerable influencia económica y política, pero no debemos olvidar a las pequeñas empresas que también influyen en la vida económica y social a nivel local. Este diálogo entre la investigación empresarial y la Doctrina social de la Iglesia nos invita a pensar en la economía no solo en términos de beneficios o eficiencia, sino también en términos de su contribución a la sociedad y al bienestar colectivo: se trata de un verdadero cambio de paradigma. El trabajo interdisciplinario que he realizado durante los últimos veinte años es coherente con los llamamientos del Papa Francisco, continuamente repetidos por el papa **León XIV** desde el inicio de su pontificado.



“La brecha salarial es real y visible”

A menudo utiliza la metáfora del donut para explicar estos desafíos. ¿Por qué considera que es pertinente?

La imagen del donut, propuesta por la economista británica **Kate Raworth**, es particularmente eficaz y útil para visualizar lo que se denomina “la zona segura y justa para la humanidad”. Sabemos que el donut es una figura compuesta por dos círculos concéntricos. El área intermedia entre ambos círculos, el “donut” propiamente dicho, es la zona donde la humanidad puede prosperar en equilibrio. Esta zona está delimitada por una base social, que garantiza a todos los recursos y derechos fundamentales necesarios para una vida digna, y por un techo ambiental, que establece los límites que nuestras actividades económicas no deben sobrepasar para proteger el planeta. Es una imagen que traduce de forma sencilla y comprensible lo que significa situar la actividad económica en un marco ético y sostenible.

¿Los efectos?

Para las empresas, esta representación es muy concreta. Casi siempre destacan la

innovación, la creatividad y la competitividad, pero es fundamental preguntarse cómo estas innovaciones pueden desarrollarse respetando las limitaciones sociales y ambientales. Por ejemplo, al lanzar nuevos productos o servicios, ¿cómo podemos garantizar que su diseño o distribución sea coherente y no contribuya a acentuar las desigualdades sociales ni a degradar el medio ambiente?

Tensiones

En sus investigaciones sobre la responsabilidad ética empresarial, ¿qué tensiones observa?

Las tensiones son numerosas y, a menudo, muy complejas. Hoy en día, los desafíos de la descarbonización y el respeto por los recursos naturales, como el agua y la biodiversidad, son cruciales. Además, la minería es un problema central, ya que aún depende en gran medida del uso de combustibles fósiles. Ahora bien, para electrificar nuestros usos y lograr la transición energética, necesitamos cantidades considerables de minerales, lo que crea un ciclo difícil de gestionar y plantea nume-



Cécile Renouard es una religiosa francesa economista

rosos desafíos para el diseño de modelos económicos coherentes.

¿Son solo cuestiones técnicas?

No, también afectan las dimensiones sociales y humanas. Las poblaciones locales, los trabajadores y las comunidades se ven directamente afectados por estas decisiones económicas, y es fundamental tener en cuenta estas interacciones y tensiones para desarrollar modelos económicos verdaderamente responsables.

¿Existen problemas que afecten de forma concreta a las mujeres?

Sí, absolutamente. El problema de la brecha salarial es real y visible en todas las culturas. En la gestión empresarial, en general, hay menos mujeres que hombres. También existen dificultades laborales específicas para las mujeres. No se trata solo de reconocer que todo trabajo merece un salario, sino también de considerar las condiciones laborales, el bienestar laboral y las responsabilidades domésticas, que suelen recaer sobre las mujeres. En muchos países, las mujeres asumen tanto el trabajo remunerado como las tareas familiares o domésticas, lo que crea una carga invisible y sistémica.

Figuras invisibles

¿Nos puede dar un ejemplo?

Mis investigaciones en Nigeria han señalado el impacto de la actividad petrolera en los vínculos sociales y en las mujeres de las comunidades locales. Las mujeres, que desempeñan un papel fundamental en la agricultura de subsistencia, son invisibles en las negociaciones con las compañías petroleras. Muchas veces su representación es solo simbólica, a través de una o dos representantes de los "women's groups", a pesar de que constituyen la mitad de la población y realizan actividades agrícolas esenciales. Como resultado, los proyectos de desarrollo local relacionados con la agricultura suelen ser los parientes pobres en las negociaciones, porque los intereses de las mujeres no se tienen suficientemente en cuenta.

¿Dónde conduce esto?

Esta situación ilustra un punto clave, que las desigualdades e injusticias no se limitan a los salarios en las grandes empresas, sino que permean todas las cadenas de valor. Esto no significa que no debamos luchar por una mejor representación en las organizaciones más grandes, pero también debemos considerar cómo los problemas son aún más agudos en las pequeñas empresas subcontratadas.

Esto sugiere que la cuestión de la desigualdad salarial relacionada con el género se superpone con la desigualdad dentro de una empresa entre directivos y empleados que desempeñan funciones esenciales, pero menos reconocidas...

La filósofa estadounidense **Martha Nussbaum** destaca que, si bien es importante definir teóricamente la dignidad, también es necesario asegurar que las personas cuenten con las condiciones materiales y sociales concretas para lograr una vida próspera y digna. Esto se vincula con la concepción kantiana de la dignidad humana como criterio fundamental para la organización de la sociedad. Nussbaum ha realizado investigaciones en India, analizando específicamente las trayectorias vitales de las mujeres. Sus investigaciones ponen de relieve un aspecto a menudo invisible: muchas mujeres se encuentran en desventaja sin siempre ser conscientes de ello. Culturalmente interiorizan su posición subordinada, lo que los economistas denominan preferencias adaptativas. Por ejemplo, algunas trabajadoras de fábricas o agrícolas han asumido la idea de que es normal cobrar dos o tres veces menos que un hombre. Aquí es donde el empoderamiento se vuelve crucial: ayudar a



La transición en práctica

El Campus de la Transition, en Forges, en la región de Seine-et-Marne, a una hora de París, es un centro de formación y experimentación para la transición ecológica y social fundado en 2018. Se trata de una eco aldea que combina una escuela, un laboratorio de investigación y una comunidad de vida sostenible, ubicada en un castillo de 1.800 metros cuadrados con un edificio docente de 1.000 metros cuadrados y una finca de 12 hectáreas con prados, huertos y bosques. La idea fue concebida por la hermana **Cécile Renouard** y materializada por las Hermanas de la Asunción, quienes

confiaron su propiedad a un proyecto coherente con los valores de la justicia social y el bien común. A pesar de su dimensión religiosa, el Campus de la Transition es estrictamente laico y aconfesional. La pedagogía es inmersiva: los participantes no solo asisten a las clases, sino que también viven en el campus, participan en su gestión diaria y experimentan la sobriedad energética, alimentaria y relacional. El aprendizaje implica la mente, las manos y el corazón, en un enfoque que integra la teoría y la práctica. La gobernanza es participativa y cooperativa, porque la transición



se percibe como un cambio cultural y técnico. Hoy en día, el Campus de la Transition se considera uno de los laboratorios líderes en Europa en formación en sostenibilidad, un lugar para imaginar y experimentar nuevas formas de sociedad.

→ las personas a tomar conciencia de sus derechos y potencial con el fin de que puedan acceder a las condiciones para una vida plenamente realizada.

¿Resultados?

Esta perspectiva no es meramente teórica: ha inspirado investigaciones y programas concretos, como los realizados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Iniciativa de Oxford sobre Pobreza y Desarrollo Humano (Oxford Poverty and Human Development Initiative - OPHI). Utilizan estos enfoques para medir la pobreza y las desigualdades multidimensionalmente e identificar las magnitudes faltantes de la pobreza, que afecta especialmente a las mujeres de todos los ambientes.

Reflejo de la sociedad

¿Estas observaciones se pueden aplicar a la Iglesia?

Por mi parte, he tenido la suerte de entrar en una congregación profundamente comprometida con la educación de las mujeres. Nuestra fundadora, Santa **María Eugenia de Jesús**, quería formar mujeres capaces de comprometerse social y políticamente, que no estuvieran solo destinadas a las actividades domésticas. También hoy nuestros proyectos educativos y apostólicos en todo el mundo reflejan esta visión, que consiste en “extraer las consecuencias sociales del Evangelio”, como decía Santa María Eugenia.

Pero...

Creo que la Iglesia se enfrenta a desafíos específicos y, al mismo tiempo, refleja los problemas de las sociedades en las que se vive. La violencia contra las mujeres en la Iglesia también refleja la violencia contra las mujeres en la sociedad, en todo el planeta. Es necesario profundizar en el significado de la verdadera sinodalidad, es decir, la consideración de las voces de las mujeres en todos los niveles de responsabilidad. Aún queda trabajo por hacer, ya que cierta forma de clericalismo sigue muy presente en las estructuras eclesiales, lo que nos impide abordar ciertas cuestiones con la debida atención. Esto también refleja formas de patriarcado aún muy presentes en nuestras sociedades. Todo este trabajo por la justicia social y ecológica puede ayudarnos a abordar estas cuestiones –la discriminación y, en ocasiones, la violencia contra las mujeres– sin caer en un enfoque excesivamente político del problema.

El papel asignado

La Doctrina Social ilumina el concepto de trabajo y cuidado

EMILIA PALLADINO

El trabajo de las mujeres, aunque es un tema tratado desde hace tiempo y de muchas maneras, sigue siendo de plena actualidad, con un impacto directo en la vida concreta de la mitad de la población mundial y de manera indirecta en la otra mitad. La diferencia de género se refleja en la división del trabajo, en el acceso a las profesiones y a sus responsabilidades, en la brecha salarial de género, –el conocido *salary gap*–, en las dinámicas de conciliación entre trabajo y familia, y en su impacto sobre el bienestar económico personal y social. A nivel supranacional, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es el organismo de las Naciones Unidas encargado de estudiar los datos relacionados con el trabajo y con el trabajo femenino. Por ejemplo, en 2025, había 718 millones de mujeres en el mundo a quienes el trabajo de cuidado no remunerado (cargas familiares) les impide asumir cualquier tipo de empleo remunerado. La interpretación del fenómeno del trabajo de las mujeres no está libre de sesgos ideológicos: dependiendo de cómo se entiendan las representaciones sociales (y religiosas) de los géneros, que poseen una carga simbólica muy definida, el trabajo femenino puede ser más o menos aceptable, considerado o no como un valor digno de defender y por el que luchar, visto como una expresión de libertad y justicia, o como una decisión arbitraria e ilícita que debilita la cohesión familiar y social.

El ámbito eclesial tampoco escapa al riesgo de una interpretación ideológica

del trabajo de las mujeres. Un ejemplo de ello son los documentos de la Doctrina Social cristiana, es decir, el corpus del Magisterio que, desde finales del siglo XIX, se ocupa de cómo la política, la economía, el derecho, la justicia, el trabajo, el medio ambiente, la ciudadanía, etc., influyen en la fe de los creyentes, incorporando de manera sabia la dimensión histórica y evolutiva en la relación Iglesia-Mundo (cfr. *Gaudium et spes*).

El problema principal radica en una rigidez en la estructura de los contenidos que impide integrar el trabajo de las mujeres en un pensamiento eclesial consciente, abierto y necesariamente en evolución, hoy imprescindible para no perjudicar, y promover, a las mujeres y, con ellas, a las sociedades de referencia, tanto en la afirmación de su propia dignidad como en un desarrollo humano ético y sostenible. Para comprender cómo la Doctrina social cristiana ha abordado el trabajo de las mujeres, creo que es posible centrar la atención en la delicada cuestión de la división de género del trabajo.

Pecado original

Cabe señalar que una referencia esencial para comprender la división de género del trabajo puede y debe encontrarse en la reflexión bíblico-teológica sobre el primer capítulo del Génesis, donde se relata la historia del pecado original. Habiendo hecho esta aclaración, fijémonos directamente en el Magisterio social. Desde el principio, con la encíclica *Rerum novarum* de **León**





XIII (1891), se habla del “salario justo”. Se reconoce al obrero (el “trabajador” en los textos actuales) el derecho a ganar lo suficiente para sostenerse a sí mismo y a su familia, de manera que también pueda ahorrar y, a su vez, convertirse en propietario de bienes. Este concepto será retomado por casi todos los papas que le sucedieron, atravesando incólume incluso el Concilio Vaticano II. **Juan Pablo II**, en la *Laborem exercens* (1981), única encíclica social dedicada explícitamente al trabajo, vincula las palabras trabajador, salario y familia de la misma manera que León XIII. Esta insistencia ha contribuido y sigue contribuyendo (junto con otros elementos doctrinales y culturales) a una interpretación del trabajo que justifica y afianza la división de género. Implícitamente, exige que a las mujeres corresponda principalmente el trabajo de cuidado no remunerado, o bien profesiones remuneradas que tengan características de cuidado (en los campos sanitario, educativo, manufacturero o administrativo); mientras que a los hombres se les asignan profesiones remuneradas públicas y de responsabilidad.

El masculino extendido, usado en todos los documentos del Magisterio para referirse tanto a hombres como a mujeres, y la idea, profundamente arraigada en la moral católica, de que la familia es responsabilidad del trabajador (hombre, remunerado), mientras que el cuidado de

la familia recae en la trabajadora (mujer, no remunerada y compañera, esposa o cónyuge del hombre), favorecen un fuerte desequilibrio cultural a favor de una visión tradicional de las relaciones entre géneros que se refleja en las decisiones sobre el acceso a las profesiones. En algunos países este desequilibrio es menos marcado. Permanece implícita y latente la convicción de que una mujer que desea trabajar, sin que exista un vínculo económico que la obligue, ocupa un espacio que no le corresponde y le quita tiempo y energía a su tarea principal: cuidar de la familia.

Factor desestabilizador

Un ejemplo de esta convicción es la solitud, que reciben algunas mujeres al momento de ser contratadas, de firmar documentos en los que renuncian a tener hijos durante un determinado período de tiempo. Si esto es así, la problemática de la división de género del trabajo impacta directamente tanto en la idea, nunca del todo pasada de moda, de que el trabajo de las mujeres es un factor desestabilizador para la familia y la sociedad, como en la necesidad de que la conciliación entre trabajo y familia recaiga exclusivamente en la mujer. Esta concepción es fruto de un patriarcado de idea y que se consolida en el discernimiento eclesial y que interpreta la realidad no sobre la base de la libertad y la justicia, sino del poder (de los

hombres) y la sumisión (de las mujeres), en un marco cultural marcado por una profunda injusticia.

Esta concepción es fruto de un patriarcado, tanto de idea como de facto, que se consolida en el discernimiento eclesial y que interpreta la realidad no sobre la base de la libertad y la justicia, sino del poder (de los hombres) y la sumisión (de las mujeres), en un marco cultural marcado por una profunda injusticia. Si en la *Laborem exercens* se afirma que el trabajo devuelve, confirma y promueve la dignidad del ser humano, sobre todo cuando se encuentra en condiciones de pobreza, ¿por qué no debería ser igualmente cierto para las mujeres? ¿Por qué el uso del masculino extendido sigue aplicándose sin control ni censura, obligando a las mujeres a ocupar posiciones de grave dependencia económica, y no solo afectiva, dentro de su familia y de la sociedad, favoreciendo así dinámicas de violencia y opresión doméstica? ¿Por qué sigue costando tanto reconocer como un deber de justicia social y de libertad moral y política la entrada masiva de mujeres en el mercado laboral a partir de los años cincuenta como el derecho de las mujeres trabajadoras para disponer de algo propio de manera autónoma?

En 2026 se cumplen 10 años de *Amoris laetitia* del Papa **Francisco**. No es un documento social en sí, al estar dedicado al “amor en la familia”, y en él se lee de manera significativa que “hay quienes consideran que muchos problemas actuales surgieron a partir de la emancipación de la mujer. Este argumento no es válido, “es una falsedad, no es cierto. Es una forma de machismo” (Catequesis 29 de abril de 2015)”. Desde entonces, ha sido posible denunciar en voz alta dinámicas discriminatorias en detrimento de las mujeres y las trabajadoras cometidas por el Magisterio eclesial, incluso social. No siempre a la denuncia ha seguido la acción, tal como pedía **Pablo VI** a la comunidad eclesial y civil en su carta apostólica social *Octogesima adveniens* (1971). El trabajo es un campo primordial de lucha por la justicia de género, tanto para garantizar el acceso igualitario a las profesiones y responsabilidades profesionales, como para una retribución justa e igual, para el compartir las cargas familiares no remuneradas, y para promover el trabajo digno de manera que no se convierta en explotación, concesión, peligro, esclavitud, condena a la insignificancia para mujeres y hombres, ni en invisibilidad para las más pobres y los más pobres de la tierra.

Las que han marcado la diferencia

Siete cristianas abrieron camino a las norteamericanas

FEDERICA RE DAVID

Muchas usaron sus cuerpos como instrumentos de lucha y testimonio y otras optaron por cambiar las cosas conquistando posiciones de poder antes reservadas a los hombres. A todas las une un hilo conductor común que recorre el catolicismo del siglo XX y llega hasta nuestros tiempos: el trabajo como eje decisivo de la dignidad humana. El 1 de mayo de 1933, Union Square, en Nueva York, se llenó de trabajadores que se manifestaban por sus derechos. Una mujer distribuía allí un nuevo periódico, el *Catholic Worker*, que abordaba la difícil situación de los trabajadores pobres y explotados desde la perspectiva de la Doctrina Social. Era el origen de un movimiento que dejaría una huella imborrable en la Iglesia y la sociedad estadounidense. Su nombre era **Dorothy Day**, y el 24 de septiembre de 2015, el Papa **Francisco**, al pronunciar su primer discurso ante el Congreso de Estados Unidos, la incluyó entre los cuatro “grandes” estadounidenses, junto a **Abraham Lincoln**, **Martin Luther King** y **Thomas Merton**.

Dorothy Day

Dorothy Day fue muchas cosas: periodista, activista, anarquista, atea, pacifista y siete veces prisionera. Abortó, intentó suicidarse, se divorció y eligió ser madre soltera. En 1933, junto con el filósofo campesino francés **Peter Maurin**, fundó el Catholic Worker Movement que creó una red de casas de acogida basadas en un pilar: “Vivir conforme a la justicia y la caridad de Jesucristo”. No eran solo centros de asistencia, sino espacios para la organización política, la crítica al capitalismo y la resistencia no violenta; desde las colas del hambre hasta los piquetes por los derechos de los trabajadores. Decidió vivir en una de esas comunidades, en la playa de Staten Island, vistiendo solo la ropa usada que el movimiento donaba a los necesitados. Al nacer su hija, Day se convirtió al catolicismo, porque “la Iglesia Católica es la Iglesia de los pobres, digan lo que digan de la riqueza de sus sacerdotes y obispos”. A menudo chocaba con las

autoridades religiosas, criticándolas con el Evangelio en la mano: “En verdad os digo que cada vez que lo hicisteis con uno de estos, mis hermanos más pequeños, conmigo lo hicisteis”, (Mt 25,40). Cristo lo dijo: hoy hay cristianos que ultrajan a Cristo en la persona negra, en el mexicano pobre, en el italiano, sí, y en el judío”.

Simone Weil

A principios de 1930, en Le Puy, Francia, una joven causó un escándalo al distribuir su salario de maestra entre los trabajadores en huelga. Se llamaba **Simone Weil**, tenía 20 años y había decidido vivir gastando solo el equivalente a su prestación por desempleo. Estaba constantemente enferma y sufría dolores crónicos. Decidió dedicar su frágil cuerpo (moriría con 34 años) a la lucha contra la injusticia social. Simone, una de las mentes más brillantes de su tiempo, trabajó en las fábricas metalúrgicas de París, donde se lesionó las manos repetidamente. No era solo por el salario, porque, sin atención, sin justicia, sin participación, el trabajo se tornaba en algo aún más opresivo. Después, en Marsella, como trabajadora agrícola, vivió en una casa ruïnosa y dormía en el suelo. Y cada mañana recitaba el texto griego del Padrenuestro. Porque “de repente tuve la certeza de que el cristianismo es la religión de los esclavos por excelencia, que los esclavos no pueden evitar adherirse a ella, y yo con ellos”. Nunca perteneció a la Iglesia, porque no se bautizó.

Madeleine Delbr el

Madeleine Delbr el, poeta, intelectual y laica consagrada, eligió dar testimonio del Evangelio relacionándose con los pobres en los suburbios de París. A los 17 años, se declaró atea y escribió: “Dios ha muerto... viva la muerte”. Su conversión surgió tras el abandono de un joven que la dejó para unirse a la orden dominica. En 1933, se mudó a Ivry-sur-Seine, un municipio obrero de París con ayuntamiento comunista. En un contexto ateo, marcado por la pobreza extrema, fundó una pequeña comunidad de mujeres laicas (*L' quipe*) que compartían el objetivo de imitar la vida de Cristo: sencillez,



Simone Weil

1



Adelaide Coari

5

pobreza y castidad. Fue trabajadora social en el pueblo, colaboró con sindicatos y colegas marxistas, ateos y agnósticos. Reconoció en ellos la búsqueda de la justicia y la ayuda mutua. “La calle” se convirtió para ella en un lugar donde encontrar la santidad.

Armida Barelli

La beata **Armida Barelli**, laica consagrada y terciaria franciscana, encarnó en su propia historia el concepto de emancipación y valorización del trabajo y la autonomía de las mujeres. Nacida en una familia burguesa a finales del siglo XIX, se formó para ser esposa y madre. Su encuentro con el padre **Agostino Gemelli** cambió su vida; fue él, médico converso, quien le propuso una nueva forma de trabajo apostólico como el mejor camino para seguir la voluntad de Dios. En 1918, asumió la presidencia de la Juventud Femenina de Acción Católica. Con ella, muchas jóvenes descubrieron la posibilidad de romper con el ámbito doméstico y su silencio: estudiaron, se independizaron, hablaron en público, viajaron y asumieron responsabilidades en distintos ámbitos de la vida social y eclesial. Resistieron la hostilidad del régimen fascista. Fue “la hermana mayor”, la guardiana de una hermandad nueva que trascendía la clase social, la cultura y el origen. Lideró la lucha por el sufragio femenino.

Dorothy Day

2



3

Armida Barelli



4

Madeline Delbr el.



6

Chiara Lubich



7

Tina Anselmi



Chiara Lubich

El 7 de diciembre de 1944, en la capilla del Colegio de los Frailes Menores Capuchinos de Cognola, Trento, **Chiara Lubich** hizo voto de castidad. Esto marcó el inicio del Movimiento de los Focolares. Chiara se unió a un pequeño grupo de compañeras y juntas, dieron los primeros pasos hacia un proyecto de "Fraternidad" que exigía compartir bienes materiales y espirituales, experimentar el amor mutuo y ayudar a los más pobres. Cuarenta años después, **Juan Pablo II** reconoció en Chiara la presencia de un carisma, de "una radicalidad en el amor", y estableció que el Movimiento de los Focolares siempre debía ser liderado por una mujer. En 1991, en São Paulo, Brasil, Lubich encontr  el impulso decisivo para implementar el proyecto de la Economía de Comunión. La pobreza de las favelas le indicó que había llegado el momento de crear una nueva idea de empresa "fraterna". "Una creadora de nuevas tartas y no solo una repartidora de trozos de tarta para los pobres" y que "busca a los necesitados y marginados para incluirlos en el sistema productivo". Chiara Lubich no eligió el camino de la confrontación para cambiar las cosas, sino que incorporó la cuestión del trabajo en la empresa como un modelo económico alternativo. La participación en las ganancias y la centralidad

de la persona como base de una idea de trabajo no reducido a una mercancía y practicable a escala global a través de los centros de producción de las ciudadelas del Movimiento.

Adelaide Coari

El conflicto fue una constante para **Adelaide Coari**, modernista, sindicalista, profesora y periodista. Figura destacada en las primeras batallas del feminismo católico italiano, pagó el precio del aislamiento por parte de los sectores más conservadores de la Iglesia. En 1907, presentó su "programa feminista mínimo" en el congreso de mujeres del Movimiento Demócrata Cristiano en Milán: sufragio femenino, protección y rescate del trabajo femenino, igualdad salarial, escuelas especiales para campesinos y obreros, y mayores derechos para las mujeres casadas y madres solteras. En 1908, la revista que dirigió, *Pensiero e Azione*, fue clausurada por las autoridades eclesiásticas por considerarla modernista ya que promovía la sindicalización femenina y buscaba reconciliar la fe con las exigencias del pensamiento laico moderno. Coari luchó por la renovación de la Iglesia y la centralidad de la mujer en el laicado católico, demostrando cómo el catolicismo social es mediación, lucha, toma de posición y colaboración con las instituciones.

Tina Anselmi

Cambiar las cosas desde dentro de las instituciones fue la decisión de **Tina Anselmi**, la primera mujer italiana en ocupar el cargo de ministra. Fue ministra de Trabajo y de Sanidad. Firmó la ley sobre la "Igualdad salarial entre hombres y mujeres en materia de empleo", así como la ley que estableció el Sistema Nacional de Salud en 1978, una auténtica revolución social que garantizó la atención sanitaria a todos los ciudadanos.

Nacida en Castel Franco Veneto, en la provincia de Treviso, de pequeña Tina estudiaba en la taberna de su abuela solo para entrar en calor junto a la chimenea. **Alba Lazzaretto** la describe así en su libro: "Católica, partisana, mujer de lucha y compromiso político vivido como servicio, Tina Anselmi ha permanecido en la memoria de los italianos como un símbolo de valentía y honestidad. Descubrió muchos 'males oscuros' de la República y buscó la verdad sin mirar nunca a otro lado. Para cambiar el mundo, hay que estar presente, repetía, y estuvo en primera línea combatiendo los estereotipos y prejuicios contra las mujeres y contrarrestando los intereses creados. Nunca abandon  a su partido, ni siquiera cuando se presentó como candidata en una circunscripción electoral difícil. Muchos percibieron su derrota como una pérdida para la democracia".

“Las mujeres son generativas”

Sonia Malaspina atesora una amplia experiencia en departamentos de Recursos Humanos

ELISA CALESSI

¿Puede una mujer cambiar la mentalidad de una empresa demostrando que el cuidado no es un elemento deficitario, sino un factor clave para el éxito empresarial? A **Sonia Malaspina** se le atribuye el haberlo logrado. Nacida y criada en Milán, licenciada en idiomas por la Universidad Católica, esta italiana, a quien le encanta, como ella misma lo define: “mediar entre las necesidades de las personas y las demandas de la organización”, cuenta con experiencia y una visión única de las políticas de conciliación laboral y personal, así como del liderazgo femenino. Trabaja en el sector corporativo desde 1996, donde anteriormente dirigió los departamentos de Recursos Humanos. en grupos internacionales como *Dell*, *Lucent Technologies* y *Kellogg's*.

En 2011, se incorporó a *Danone*, la multinacional francesa de alimentación, donde diseñó un modelo de apoyo a la paternidad que se extendió a todas las plantas del grupo a nivel mundial en 2017. Ahora ha trasladado su revolución a GLS, que opera en el sector del transporte exprés en numerosos países. Además, desde 2022 es presidenta del Comité Científico del Winning Women Institute, organización benéfica que promueve la igualdad de género en el ámbito laboral, y desde septiembre de 2025 es presidenta de la Fundación de este mismo instituto.

Empecemos con el título de tu último libro, “Equilibrio”. Como madre y directiva, ¿cómo se le ocurrió?

Es una búsqueda constante. Cuando lo logras, te encuentras en un estado de bienestar, pero no dura. Durante muchos años, mi objetivo fue encontrar un equilibrio entre el trabajo y mi hija. Ahora que ha crecido, mi madre es mi prioridad. El cuidado ha permeado mi vida familiar y profesional. Y es una palabra que quería incorporar a las empresas.

¿Por qué es tan importante?

Porque las dimensiones del trabajo y el cuidado se enriquecen mutuamente. En mi experiencia, el 70% de los trabajadores siempre han sido cuidadores, personas que cuidan de sus familiares. Si tengo tiempo para cuidar a mi hija o a mi madre, al regresar a la empresa lo daré todo, porque me han dado la oportunidad de cumplir con este rol. Lo mismo ocurre con la organización interna: si cuido a las personas de la empresa, ellas se entregan por completo.

¿Una directiva puede cambiar la cultura de una empresa?

Una mujer o un hombre lo pueden hacer. También he trabajado con líderes masculinos que han contribuido decisivamente al aumento del empleo femenino. Quienes lideran una organización tienen la importante responsabilidad de forjar una cultura que fomente la igualdad.

¿De qué forma el ser mujer puede cambiar la forma de tomar decisiones?

Las mujeres son “generativas”, tienen una propensión a la supervivencia de la especie y a proyectarse hacia el futuro. El cuidado que dedican a la crianza de un hijo se traduce, dentro de las organizaciones, en un enfoque en las relaciones y en la búsqueda de resultados a futuro. Es una visión radicalmente diferente. Y más actual.

Convivencia

¿Dónde encuentran las mujeres el equilibrio en tiempos complicados?

Debemos promover la convivencia de hombres y mujeres en todos los niveles para tener una visión dual, tanto a corto como a largo plazo. Desde este punto de partida, el equilibrio se transmite a todas las dimensiones.

Muchos países tienen leyes de igualdad. Sin embargo, como en Italia, una de cada dos mujeres está desempleada. ¿Por qué?

El problema es la mentalidad que aún considera a las mujeres como cuidadoras, mientras que los hombres trabajan. Es necesario implementar políticas para

apoyar a las madres que regresan de la baja por maternidad, para facilitar la baja a los padres o hijos que cuidan a sus padres mayores. Hoy en día, la ausencia de un trabajador sigue siendo un trauma. Mientras tanto, las habilidades de una madre mejoran cuando tiene un hijo. La maternidad mejora la gestión de emergencias, la empatía y la capacidad de escucha. Es un campo de entrenamiento para la gestión.

Repíte que ayudar a las mujeres a reincorporarse al trabajo tras la maternidad no solo es una cuestión de justicia, sino que también genera más beneficios. ¿En qué sentido?

En primer lugar, porque si no hubiera mujeres en la empresa, no avanzaríamos.





En GLS, representan el 65% del total. La presencia de mujeres es un factor competitivo hoy y lo será aún más mañana.

En su libro, "El Congedo Originale", escribe que "el cuidado debe ser el centro de las operaciones de una empresa". ¿Cómo se logra esto?

Por ejemplo, hacer obligatoria la baja para los padres. Así, no les dará vergüenza pedirla. Así, se enseña a todos que el cuidado es una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres.

Lograr el equilibrio, escribe, es "un acto generativo". ¿Qué significa eso?

Todo equilibrio personal contribuye a generar equilibrio en las comunidades en las que vivimos. Si ayudas a las

personas a lograr su propio equilibrio, se convierten en artífices de él. El concepto de fraternidad debe reinstaurarse en las empresas: junto con la igualdad y la libertad, constituye la base de nuestra democracia.

¿Qué cualidades son esenciales para las mujeres que quieren trabajar sin renunciar a sí mismas?

En primer lugar, la autoconciencia: conocerte a ti mismo y reconocer tus límites. Pero también no dejar que esos límites te detengan. Al enfrentarse a un ascenso, las mujeres suelen limitarse. Los hombres se lanzan, se bloquean porque buscan la perfección. Necesitas ser consciente de ti

misma, pero también pensar a lo grande. Y luego necesitas ganas de aprender.

¿Cómo se puede seguir siendo una misma?

Es un acto de valor.

¿Qué se puede hacer para garantizar que la paternidad y el trabajo no se vivan como contradictorios?

Primero, necesitamos medir los efectos de las políticas. He observado un aumento en el compromiso, la capacidad de atraer y retener talento, y una disminución del agotamiento y el absentismo. Todos factores que deben destacarse ante la alta dirección. El bienestar no se trata solo del costo.

¿Cómo pueden las políticas de cuidados convertirse en una inversión?

En una economía cada vez más digital, las personas trabajan para alcanzar sus objetivos. El compromiso es crucial, se traduce en un mayor rendimiento. Si una empresa considera a las personas como un fin, no solo como un medio, estas retribuirán ese acto de generosidad.

¿Usted cree?

Sí. Frecuentaba un oratorio.

Objetivos sociales

¿Cuánto influyó en su trabajo?

La fe me ha enseñado a asumir roles de liderazgo, a no tener miedo de ir contracorriente. Si tienes una base sólida como la fe, no te sientes solo y sabes cómo convertir las crisis en oportunidades. Tienes una actitud positiva. Aportas una perspectiva humana a las personas.

¿Puede la Doctrina social de la Iglesia ofrecer herramientas útiles para repensar el trabajo y la empresa?

Sí. Las empresas se están dando cuenta de que centrarse únicamente en el beneficio no les lleva a ninguna parte. También debemos considerar los objetivos sociales y ambientales. La Doctrina Social de la Iglesia nos enseña a llevar el bien común, la solidaridad y la subsidiariedad al ámbito laboral.

Una de las reglas que introdujo en GLS es escuchar. ¿Cómo lo pone en práctica?

La dimensión psicológica y emocional es la más descuidada. En GLS, somos 1.200 personas y he decidido reunirme con todas ellas. Todas las mañanas les envío felicitaciones de cumpleaños a quienes cumplen años ese día. Todos responden y me cuentan algo sobre su día y sus vidas. Es una práctica pequeña y gratuita, pero importante. Hay una gran necesidad de escuchar. Cuidar de las personas es el primer paso para generar confianza y mejorar el rendimiento.

Hay un tipo de trabajo que sigue sin ser reconocido. Es el trabajo de los cuidados, las relaciones y la organización diaria que garantiza la supervivencia de las familias y la cohesión de las comunidades, que contribuye al PIB y que recae desproporcionadamente sobre las mujeres. Este trabajo muchas veces es invisible, no remunerado y se da por sentado, lo que afecta profundamente la capacidad de las mujeres para trabajar, ser independientes y elegir. **Linda Laura Sabbadini**, una de las académicas italianas más prestigiosas en la materia, exdirectora del ISTAT (Instituto Italiano de Estadística) y pionera europea en estadísticas de género, lleva décadas poniendo esto de manifiesto a través de datos, análisis estructurales y una interpretación política de las desigualdades entre hombres y mujeres. No se trata solo de una contabilidad invisible, sino de una opción en un modelo de desarrollo. Durante muchos años, recuerda Sabbadini, este trabajo ni siquiera existía en las estadísticas oficiales: “Solo se medía el trabajo remunerado”. El punto de inflexión llegó con la primera encuesta del ISTAT en 1985 que demostró el valor del trabajo femenino en el ámbito familiar. Esos datos se convirtieron en un referente internacional cuando, en 1995, se publicaron “en un volumen traducido a cuatro idiomas que llevamos a la Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekín”. Se titulaba *Tiempos Distintos* y se centraba en la organización de los horarios de vida de hombres y mujeres en Italia. Por primera vez, incluía una medición de la cantidad de trabajo no remunerado. “Esos datos son valiosos porque ponen de relieve la división asimétrica de los roles de género en nuestro país”. Una división que tiene efectos directos en la economía, ya que “el trabajo de los cuidados y el familiar machaca a las mujeres, que trabajan menos horas y cobran menos. Sobre todo, cuando tienen hijos. Menos empleo femenino, menos PIB”.

Redistribución

A pesar de la sustancial aportación que este trabajo realiza a la riqueza colectiva, sigue estando excluido de los presupuestos públicos y de las decisiones políticas. La razón, para Sabbadini, dista mucho de ser neutral: “Porque no se valora adecuadamente el cuidado y porque deberíamos admitir que necesitamos invertir en la redistribución del trabajo de los cuidados dentro de las parejas y en la



Si el trabajo no se tiene en cuenta

La entrega en el hogar sigue sin reconocerse ni remunerarse

sociedad. Y eso cuesta dinero. Por eso, es mejor mantener no remunerado el trabajo de las mujeres”. Esta conveniencia económica se basa en una injusticia estructural. Revertir este enfoque requeriría herramientas concretas y coherentes que aborden simultáneamente la esperanza de vida, el mercado laboral y el sistema de servicios. Sabbadini señala una dirección clara: “Necesitamos una armonización de la esperanza de vida, una redistribución del tiempo del cuidado mediante una redistribución de las horas de trabajo

dentro de las parejas mediante permisos parentales y no penalizadores y permisos de paternidad igualitarios, y una redistribución de las horas del trabajo de cuidado en la sociedad, a través de servicios, guarderías y servicios para personas mayores con discapacidad”. Sin este doble movimiento, dentro de la familia y en la esfera pública, el cuidado seguirá siendo una penalización individual en lugar de una responsabilidad colectiva.

En el mercado laboral, la maternidad y la disponibilidad para los cuidados siguen

considerándose costosas. Las consecuencias son evidentes y tienen un precio muy alto en términos de libertad para las mujeres: “Las mujeres han pagado un alto precio por esta mentalidad machista que les ha impedido afirmarse libremente”. Las cifras revelan una deserción laboral masiva tras el nacimiento de los hijos: “El 20 % deja su trabajo al nacer su hijo”, mientras que quienes conservan su empleo a menudo tienen que depender de redes familiares cada vez más frágiles, ya que “la mayoría depende de la ayuda de los abuelos, quienes además empiezan a ser muy mayores y ni siquiera autosuficientes”.

El Estado de bienestar, en lugar de apoyar, carga sobre las familias y especialmente sobre las mujeres. No es casualidad, observa Sabbadini: “En Italia, la ley sobre guarderías públicas data de 1971. Pero hasta la fecha, solo el 15 % de los niños asisten a guarderías públicas. Somos un país que legisla y no las aplica”. El mismo patrón se repite con la atención a las personas mayores y con discapacidad: “En el año 2000, se aprobó la ley de atención a las personas mayores y con discapacidad, pero nunca se implementó porque no se definieron los niveles básicos de prestaciones. Mientras este modelo no cambie, ¿es posible hablar de una verdadera igualdad de género?”.

Ceguera política

“No”, responde Sabbadini con claridad, abriendo un debate que afecta a todo el marco de la política económica. Italia, destaca, “nunca ha tenido una estrategia para desarrollar el empleo femenino. Es una ceguera política generalizada”. El resultado es un historial negativo recurrente: “No es casualidad que seamos los últimos en Europa en términos de empleo femenino”. Y la subinversión en servicios no es una opción neutral, porque “si no invertimos en servicios, las mujeres se ven penalizadas porque son ellas quienes trabajan en más servicios públicos, especialmente escuelas, guarderías, asistencia social y sanidad”. A esto se suma la carga de los estereotipos de género que siguen reproduciéndose de forma silenciosa y generalizada: “Necesitamos una estrategia real que acabe con la ignorancia sobre cómo se transmiten los estereotipos de género. Cada uno de nosotros podría, sin saberlo, aplicarlos a nuestro trabajo y a nuestra vida diaria”. Pero cuando hablamos de salarios más bajos para las mujeres, estancamiento en sus carreras y la carga mental que recae

constantemente sobre ellas, ¿hablamos también de que se ‘las ponga en fila’? “Es una enorme presión que limita la calidad de vida de las mujeres y las hace menos libres”, afirma Sabbadini. Sin embargo, sus aspiraciones no han disminuido, al contrario: “Las mujeres desean realizarse plenamente. Quien piense que las cosas se quedarán así se equivoca gravemente. Las mujeres avanzarán, pero a costa de grandes sacrificios”.

Una poderosa narrativa cultural, la de “una vocación natural al cuidado”, también contribuye a la supervivencia de este modelo que continúa marginando la contribución económica de las mujeres. “Es una carga pesada”, advierte Sabbadini, y no son suficientes las intervenciones puntuales para contrarrestarla: “Necesitamos una formación generalizada sobre estereotipos de género para todos los que estudian informática, comunicación, magisterio, publicidad, consultoría, etc. Actualmente, solo los psicólogos lo estudian. ¿Cómo es posible?”. Sin embargo, otro camino es posible y viable. “Es posible perseguir un modelo basado en una mayor simetría entre los roles de hombres y mujeres y en un fuerte apoyo a los servicios. No es un sueño, puede ser una realidad. Requiere voluntad política”. Incluso lugares e instituciones que históricamente han hecho un uso extensivo del trabajo de los cuidados de forma no remunerada, pueden convertirse en laboratorios de experimentación. Durante siglos, la Iglesia ha apoyado las obras sociales gracias al trabajo no remunerado de las monjas. “Evidentemente, cualquier intento es bienvenido”, afirma la académica. Desde esta perspectiva, la transformación también puede comenzar con las relaciones y alianzas entre religiosas y laicas: “El debate desde una misma y desde la propia experiencia, siempre ha sido un vehículo fructífero para las mujeres. Especialmente, en un momento de polarización como este”.



Cuando no está el sacerdote

LINDA POCHEP

No solo en la Amazonía se pueden encontrar comunidades religiosas femeninas que brindan atención estable y competente a las comunidades cristianas que esperan o carecen de sacerdotes. Son comunidades en las que las religiosas acompañan la vida eclesial en todos los aspectos: desde la proclamación de la Palabra hasta la formación cristiana, pasando por el cuidado de las relaciones hasta la responsabilidad pastoral diaria. El único ámbito del que quedan excluidas es la celebración de los sacramentos reservados al ministro ordenado. Por lo demás, la vida de la comunidad cristiana depende en gran medida de su presencia, su experiencia y su fidelidad. En enero, tuve una experiencia significativa en este sentido durante una estancia en la India. En el pueblo de Kune, a un par de horas de Bombay, visité una pequeña comunidad de tres Hijas de María Auxiliadora. Comparten su vida y su fe con una tribu local que vive en un aislamiento extremo, debido a la pobreza y la falta de transporte. La misión está encomendada a una congregación masculina, cuyos miembros solo acuden al pueblo los fines de semana para celebrar la Eucaristía y administrar los sacramentos. Todo lo demás es responsabilidad de las hermanas. Se encargan de la catequesis de los jóvenes y de la formación cristiana de los adultos, acompañan a los enfermos y a sus familias en momentos de enfermedad y muerte, visitan a domicilio, apoyan la educación de los niños y promueven el crecimiento humano y social de la comunidad. Prestan especial atención a las mujeres. Mediante el trabajo paciente y cotidiano, las religiosas promueven su autonomía, consciencia y redescubrimiento de su propia dignidad. No se trata de intervenciones extraordinarias, sino de una presencia discreta y perseverante, que entrelaza la fe con la vida y el Evangelio con la promoción humana. Experiencias como esta interpelan profundamente a la Iglesia. Demuestran cómo ya hoy muchas mujeres ejercen una verdadera responsabilidad pastoral, muchas veces sin reconocimiento formal, pero con una dedicación que posibilita la vida comunitaria.

Al frente a diario en la parroquia

VITTORIA PRISCIANDARO

Teólogas y laicas guían comunidades en Austria y Suiza

Cada mañana, **Sabine Eder** se despidе de su familia y se dirige al trabajo. Llega a la recién fundada parroquia de An der Salzach, en la diócesis de Linz, Austria, donde asumió oficialmente el cargo el 15 de noviembre. Fue enfermera y, una vez que sus hijos crecieron, siguió a su primer amor, estudió teología y ahora es la responsable de la comunidad. La diócesis también cuenta con ella para impulsar la cooperación entre parroquias, donde los laicos, especialmente las mujeres, realizan servicios pastorales. Eder colabora con otras mujeres, **Angelika Fuchs** e **Irene Huss**. “Me enriquece la solidaridad de las mujeres en puestos de liderazgo”, declaró al tomar posesión. “Muchas veces, de nuestras conversaciones surgen ideas y perspectivas nuevas”.

También en las diócesis de la Suiza germanoparlantes, San Galo, Basilea, Coira y Friburgo, hay mujeres asistentes pastorales que coordinan varias parroquias. Celebran bodas, bautizos y funerales desempeñando desde hace años una labor muy importante. Siguen la misma trayectoria educativa que los sacerdotes, asisten a las mismas universidades en Lucerna, Lugano, Coira y Friburgo y obtienen su maestría en teología, pero no residen en un seminario. “Hacen el mismo trabajo que los sacerdotes, excepto por la misa y las confesiones”, dice **Helena Jeppesen**

sen, licenciada en teología, que participó en el Sínodo de los Obispos de la Iglesia Universal en la delegación europea y fue asistente pastoral. Catequista, entonces líder nacional del movimiento juvenil Jungwacht y Blauring, ahora forma parte de la “Acción Cuaresmal” de la Iglesia Suiza. Los asistentes pastorales, explica, “tienen un contrato laboral regular, con un salario equivalente al de un profesor. Aquí en Suiza, el contrato lo redacta la parroquia. En otros lugares, como en Alemania, la relación laboral se establece con la diócesis”.

En el norte de Europa, desde el Concilio Vaticano II, los asistentes pastorales remunerados se han convertido en parte del tejido social de las comunidades y no solo de las parroquias. Por ejemplo, en Suiza, **Fabienne Eichmann** es responsable de la atención pastoral a personas con discapacidad. “De adolescente, nunca imaginé que encontraría el trabajo de mis sueños en la Iglesia

católica. Tras obtener mi licenciatura en administración de empresas, me matriculé en el Instituto de Educación Religiosa por pura curiosidad”. En una entrevista en la página web de la diócesis, relata cómo se desarrolló su vocación. Madre de tres hijos, tras siete años en la parroquia trabajando con jóvenes, comenzó sus estudios teológicos a los 32 años. “Estuve inmersa en el trabajo parroquial de principio a fin. Hoy, he aterrizado en el campo de la atención pastoral a personas con discapacidad; trabajamos en las distintas iglesias cristianas”. Es difícil encontrarla en la oficina: “Recorro todo el cantón en bicicleta, coche y transporte público para conocer gente”.

Asistentes pastorales

En Linz, Austria, **Brigitte Gruber-Aichberger** se jubiló hace cuatro años. Licenciada en teología, trabajó para la diócesis durante 35 años supervisando a más de 300 personas desde 1999. Promovió la contratación de laicos cualificados en el ministerio pastoral, especialmente de mujeres en puestos de liderazgo. Nacida en 1960, Gruber-Aichberger es pionera de los “asistentes pastorales” que trabajan para la Iglesia austriaca, que actualmente cuenta con 1.400 miembros.

Mientras que en Italia, en el Sínodo concluido una de las propuestas con menor consenso fue la relativa a “la remuneración



Cada año, el 11 de febrero, se celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, establecido en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas para promover la participación plena e igualitaria de las mujeres en los campos científicos y tecnológicos. No es un mero aniversario simbólico, sino una oportunidad para preguntarse en qué medida la aportación de las mujeres a la ciencia ha sido históricamente infravalorada, invisible o atribuida a otros. La historia de la ciencia está marcada por un largo olvido porque muchas mujeres han trabajado sin reconocimiento oficial a pesar de haber desempeñado un

Científicas que no siempre salen en los libros de texto

papel decisivo en el desarrollo de disciplinas que ahora se consideran centrales. Un ejemplo claro son las seis programadoras del ENIAC, la primera computadora digital electrónica a gran escala presentada hace 80 años. Si bien el hardware se celebró como un triunfo de la ingeniería masculina, el trabajo de quienes realmente hicieron que la máquina funcionara permaneció en la sombra durante décadas. Las seis mujeres –**Frances “Betty” Holberton**, **Kathleen “Kay” Antonelli McNulty**, **Marlyn Wescoff**

Meltzer, **Ruth Lichterman Teitelbaum**, **Frances Bilas Spence** y **Jean Jennings Bartik**– fueron las primeras programadoras de la historia. Escribieron programas sin lenguajes de alto nivel, sin manuales, a menudo sin siquiera poder probar el código, salvo directamente en la máquina. Inventaron procedimientos, lógica y métodos de depuración que constituyen la base de la informática moderna, pero no fueron invitadas a la presentación oficial del ENIAC en 1946 y durante años fueron descritas, en





justa para las personas que ejercen regularmente un ministerio eclesial en función de su competencia” (636 votos a favor, 174 en contra), en Austria, la celebración del 50º aniversario de la introducción de “los asistentes pastorales” en la diócesis brindó la oportunidad de dar a conocer las historias de decenas de hombres y mujeres y reflexionar sobre cómo actualizar esta función de cara al futuro. Como **Lisa Wieland**, asistente teológica del obispo **Felix Gmür** de Basilea, quien nunca pensó que sería capellana del ejército. Muchas veces tiene que lidiar con las preocupaciones “civiles” de la vida militar: problemas financieros, el cuidado de padres ancianos o una esposa

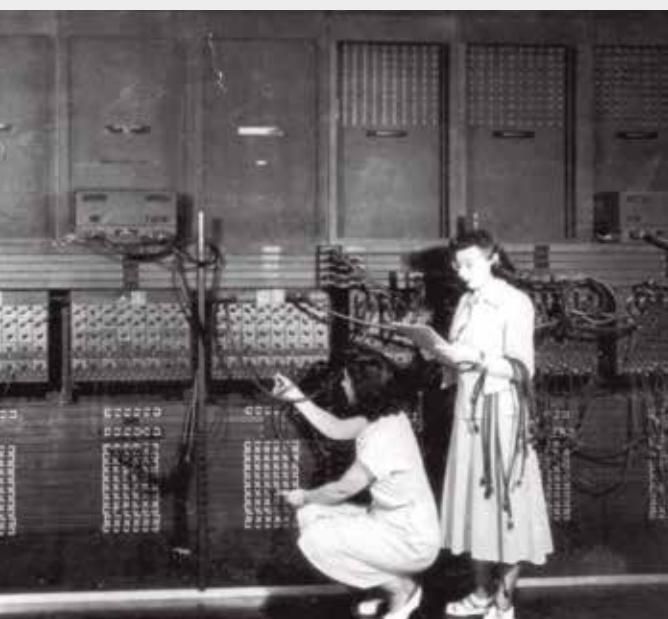
embarazada. “Como muchos capellanes, antes tenía otra profesión, ya que trabajé un tiempo como cocinera y después en el ámbito de la seguridad. Como soldado, viví mi primera experiencia militar durante un despliegue con la KFOR (la fuerza militar internacional de la OTAN creada para restablecer la paz en Kosovo). Hoy, estoy a disposición de los miembros de las fuerzas armadas en toda Suiza”.

Por su parte, **Pia Brüniger-von Moos** es capellana del Hospital Cantonal de Lucerna. “Trabajo en equipo con otros ocho teólogos, junto con los pacientes y sus familias. Además de nuestros estudios teológicos, todos tenemos formación avan-

zada en capellanía hospitalaria y atención psicológica de urgencia. Contamos con diversas especialidades: terapia de duelo, cuidados paliativos, atención espiritual, apoyo a otro personal hospitalario, logopedia, formación en *coaching* o meditación, etc.”. En estas diócesis, afirma Helena Jeppesen-Spuhler, la mayoría de los fieles “consideran normal que las mujeres tengan los mismos derechos y deberes que los hombres en la Iglesia, lo que incluye también el acceso a los ministerios ordenados. Esto quedó claramente patente durante las consultas en Suiza para el Sínodo de la Iglesia Universal. Lo incluimos en el informe enviado a Roma. Y en Austria y Alemania, la mayoría de los católicos también piensan así”.

Remuneración

Al hablar de “una remuneración justa” para laicos y laicas, se suelen plantear dos objeciones: la pérdida del sentido de gratuidad en un servicio y las dificultades económicas que enfrentan las iglesias con menos recursos. “En el ministerio pastoral, necesitamos un servicio de calidad, por lo tanto, personas con estudios de teología. Es un servicio cualificado que debe ser remunerado”, responde Jeppesen. En cuanto a las dificultades económicas, la teóloga insiste en que son reales: “En el Ticino, en la Suiza italo-parlante, la situación financiera es diferente y no hay asistentes pastorales remunerados. Sin embargo, creo que, si pagan a los sacerdotes, también podrían encontrar el dinero para teólogas y laicas que realizan exactamente el mismo trabajo”.



el mejor de los casos, como simples asistentes.

La historia de las programadoras del ENIAC es también una historia de convivencia y solidaridad en una América desgarrada por divisiones sociales, culturales y religiosas. Marlyn Wescoff y Ruth Lichterman eran judías, Betty Snyder era cuáquera, Kay McNulty era católica y Jean Jennings, protestante. Estas diferencias, fortalecieron el vínculo entre ellas. Las jóvenes compartieron descansos, conversaciones y curiosidades mutuas, además de costumbres, festividades y creencias, enriqueciendo sus relaciones personales y profesionales. En un entorno dominado por hombres y con jerarquías rígidas, esa plu-

ralidad se convirtió en una forma de alianza, un espacio de escucha y apoyo mutuo. Esta dimensión relacional no es marginal ya que demuestra cómo, para las mujeres, el trabajo nunca es meramente técnico o calculado, sino también supone cooperación, confianza e intercambio de conocimientos y experiencias. El Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia también cumple este propósito, es decir, recordar que el progreso científico ha sido construido por muchas más personas de las que los libros de texto han descrito, y que reconocer las contribuciones de las mujeres significa reescribir una historia más verdadera, más completa y más justa. (r.p.)



Universidad Pontificia de Salamanca

UNIVERSIDAD DE LA CONFERENCIA EPISCOPAL ESPAÑOLA

Comprometidos con un futuro excelente

     www.upsa.es

Universidad patrocinadora de este suplemento