

Capítulo III: La transformación del modelo sueco y sus repercusiones en la mujer

Introducción

*(...) Social policies in Scandinavian countries
have increased women's participation
in different spheres of family, work and politics.
Women's participatory citizenship (...)
is a potential for influence and power
in women friendly societies.*

*(...) welfare state policies
can both have a liberating and restraining
effect on women's struggles (...)*

Helga Hernes

A lo largo de este capítulo se presentarán los cambios que el modelo sueco ha implementado y cuyas consecuencias han alterado las situación de la mujer. En este sentido, a fin de comprender el impacto de dichos cambios serán expuestas las condiciones de la mujer sueca a raíz del establecimiento de programas específicos como el *child care* y el *parental leave*. La participación laboral de la mujer ha constituido uno de las mayores razones en las que el Estado de bienestar sueco se ha basado para introducir nuevas reformas relacionadas a la política de género. Es por ello, que con la finalidad de comprender como la vida de las mujeres en Suecia ha ido alterándose son presentados los cambios de la mujer a raíz de su creciente participación en el mercado laboral.

Finalmente, se expondrán las fortalezas y debilidades del modelo de bienestar de Suecia a fin de comprender que a pesar de la generosidad de éste, existen ciertas contradicciones que a la postre no han beneficiado del todo a la mujer, sino que por el contrario, también la han afectado.

3.1. Los cambios del modelo sueco en función a las condiciones de la mujer

Los derechos y atribuciones a la mujer dentro del modelo de Suecia han sido estructurados de manera distinta a comparación con otros modelos de bienestar. En este sentido, una de las peculiaridades del modelo sueco es que ha modificado estructuras internas a fin de promover la equidad de género; y por ello ha implementado políticas y reformas que benefician las condiciones de la mujer. A fin de lograr estos cambios fue necesaria la participación y presión de los partidos políticos, donde como se irá viendo en este apartado, los esfuerzos de la Social Democracia, y en especial los de los grupos de mujeres dentro de ésta, constituyeron la fuerza clave que facilitó las modificaciones del modelo a favor de la mujer. Así, la promoción de la equidad de género por este modelo ha significado efectos positivos para la mujer en sentido que ha sabido reconocer que el mejoramiento en sus condiciones y relaciones debe ser un asunto legitimado dentro de la política.

Uno de los grandes avances del modelo de bienestar sueco se debe al interés de crear un Estado “amigable para la mujer” que signifique el establecimiento de una estructura política orientada a ella que le permita tener acceso equitativo al mercado laboral y a los programas de asistencia social (Lewis & Astrom, 1992; Morgan, 2001). Por tal motivo, lo relevante de esta estructura política es que ha resuelto los problemas entre el hombre y la mujer a través de la cooperación y planteamiento de políticas de género. De igual manera, los efectos de esta política amigable han implicado la reducción de ciertos problemas sociales de la mujer como la pobreza; razón por la cual “...transfer payments are needed to keep single working mothers and their children out of poverty”

(Rosenthal, 1994:279). Dicho lo anterior, Laura Balbo establece que los cambios del modelo sueco a favor de los derechos y asistencia de la mujer son una muestra de la fuerza con la que trabaja el Estado de bienestar en Suecia (Balbo en Jane & Gertrude, 1992:62). Las modificaciones del modelo sueco a favor de la mujer se han llevado a cabo en distintas épocas, de manera que a continuación se presentarán los cambios cuyas implicaciones han sido más relevantes para las condiciones de la mujer.

El primer periodo donde se desarrollaron iniciativas e ideas de bienestar a favor de la mujer toma lugar durante la década de los 1930s. Para el modelo sueco, estos años significaron el inicio de las medidas para la mujer a pesar de que su aplicación tuvo lugar años más tarde. Las causas y actores que hicieron posible el desarrollo de estas primeras iniciativas lo constituyen la movilización política y la participación activa de grupos de mujeres. Es así, que tanto la influencia del Partido de la Social Democracia, como también la *Asociación Nacional Sueca de Amas de Casa*, la *Unión de Mujeres Ciudadanas Suecas* y la *Unión de Mujeres Suecas de la Social Democracia* son un ejemplo de las fuerzas que actuaron detrás de los primeros cambios del modelo a favor de la mujer (Hobson & Lindholm, 1997:494). A partir de esta época, la organización de ciertos movimientos de mujeres en Suecia dio pauta a que se comenzaran a desarrollar ideas sobre el reconocimiento de la ciudadanía social de la mujer, la aceptación de sus derechos sociales y la nueva redistribución de los recursos. Ante estas propuestas, se pudieron crear políticas como el seguro a la maternidad, seguridad de empleo, protección al derecho de la mujer a trabajar, apoyo al ingreso de madres solteras y cuidado universal para la salud de las madres. Es decir, durante los años treinta, la participación de grupos de mujeres hizo posible que se comenzaran a extender las fronteras de la ciudadanía así

como también que se fortalecieran los derechos sociales de la mujer como trabajadoras y como madres. Así, dentro de los mayores avances en este periodo se encuentran los de 1936 y 1938 donde la movilización de los grupos de mujeres hizo posible que el gobierno declarara ley el no despido de las mujeres embarazadas (Hobson & Lindholm, 1997). Por otra parte, a fines de esta etapa e inicios de la década de los 1940s, el gobierno de la Social Democracia comenzó a conceptualizar el lugar y papel de la mujer en la sociedad; razón por la cual el modelo de bienestar estableció los primeros cimientos para una política social preventiva a favor de la mujer. El motivo para que durante la década de los 1940s y 1950s se modificara el sistema de bienestar en Suecia se debe a que la mujer en su rol de madres (especialmente las solteras), y sus hijos, constituían la población económicamente más vulnerable del país (Rosenthal, 1994).

Después del periodo de postguerra, durante la década de los 1960s y 1970s el modelo de bienestar sufrió una serie de cambios cuyas implicaciones mejoraron las condiciones de la mujer. En estos años, la injerencia y participación de los partidos políticos como el Liberal y el de la Social Democracia dieron lugar a que se llevaran a cabo dichas modificaciones. Uno de los cambios más favorables para la mujer fue el reconocimiento y promoción de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en 1968, donde gracias a los esfuerzos de la LO y el Partido de la Social Democracia la mujer pudo tener acceso equitativo al sector público y privado (Lewis & Astrom, 1992). El efecto de dicha iniciativa fue que a partir de la década de los 1970s se desarrolló una consciencia política que reconoce el trato de la mujer como trabajadora y que para 1972 el gobierno de la Social democracia implementara un Comité sobre la igualdad de oportunidades (Maud, 1991:684). Otro de los cambios del modelo durante este periodo

fue la introducción del sistema de pago de impuestos por separado en 1971, permitiendo así que la mujer pudiera retener más parte de su ingreso. Asimismo, durante la década de los 1970s otro de los grandes cambios a favor de la mujer fue la creciente promoción de su empleo; de manera que su creciente ingreso al mercado laboral dio pauta a que tuviera mayor acceso a los seguros y servicios del cuidado público. También, el establecimiento de la ley en 1979 en contra de la discriminación gracias al Partido Liberal fue un gran cambio en beneficio de la mujer. Por último, en estos años se implementó el acuerdo del “pago solidario” que dio pauta a que se disminuyera la desproporcionada remuneración de la mujer respecto a la del hombre.

A partir de la década de los 1980s en adelante, los cambios más relevantes para la mujer fueron aquellos relacionados con la equidad de género; por ejemplo, el establecimiento del Acta de Igualdad entre el Hombre y la Mujer en el Trabajo en 1980; (Swedish Institute, 2003). Las modificaciones del modelo en los años siguientes consistieron en la corrección de políticas y reformas anteriores; tal fue el caso del Acta mencionada cuyo cambio dio pauta a que en 1992 surgiera el Acta de Igualdad de Oportunidades o *Equal Opportunities Act* que promovía la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer respecto al empleo, y la prohibición a la discriminación. Esta reforma estuvo sujeta a una serie de enmiendas en 1994, 1998 y 2001. El resultado de estos cambios dio paso a que la mujer tuviera mayor acceso a la educación y al trabajo remunerado; razón por la cual, en 1996 los índices de desempleo de la mujer disminuyeron notablemente. Asimismo, durante este periodo el gobierno fomentó la no-violencia del hombre contra la mujer, de manera que en 1998 el Parlamento sueco aprobó el Acta contra la Violencia de la Mujer, así como también en el 2002 la iniciativa por

parte del Ministro de Asuntos de Equidad de Género en Suecia, Margarete Winberg, se basó en la lucha contra el tráfico de mujeres para la prostitución. Por último, cabe señalar que el aceleramiento de la participación y representación política de la mujer fue producto de las reformas de la década de los 1990s. De tal forma, la atención en la representación de la mujer en las empresas privadas tuvo lugar a partir del año 2000, por lo que para el 2002 el gobierno estableció una Comisión para capacitar la posición de liderazgo de la mujer en el sector de negocios (Swedish Institute, 2003). Estas reformas muestran cómo durante el desarrollo del modelo de bienestar sueco se han infiltrado las iniciativas y presiones del gobierno, grupos de mujeres o partidos políticos, a fin de mejorar las condiciones de vida de la mujer.

3.1.1. Cambios en la mujer en función a su participación en el mercado laboral

La expansión de la participación de la mujer dentro del mercado laboral constituye una característica de la redefinición que el modelo sueco ha hecho respecto al reconocimiento del sostén familiar y la división del trabajo dentro de la familia. Por ello, la creciente participación laboral de la mujer constituye un cambio fundamental en la familia moderna (Knudsen & Waerness, 2001). Este fortalecimiento de la posición de la mujer en el mercado laboral ha sido gracias a las reformas del gobierno de la Social Democracia ya que se ha encargado de ver que la mujer sea capaz de sostenerse con sus propios ingresos. A continuación se presentarán los periodos y cambios de la mujer a raíz de su introducción al mercado laboral.

Durante la postguerra, en los años 1950s y principios de los 1960s, la incorporación de la mujer al trabajo remunerado aumentó considerablemente. Por consiguiente, en este periodo se implementaron una serie de reformas en el modelo sueco que permitieron la expansión de los programas sociales y la satisfacción de nuevas necesidades. La distribución de estos programas significó el incremento de políticas del mercado laboral tales como la protección a los trabajadores con mejores medidas de seguridad en el trabajo, así como también la mayor distribución de servicios que les permitiera tener un trabajo remunerado y cuidar a la familia (Ryner, 2002). La idea de apoyar la combinación del empleo y la paternidad ha sido uno de los mayores aspectos que el Partido de la Social democracia ha promovido en la política social de Suecia.

El auge de la participación de la mujer en el mercado laboral tuvo lugar durante los años 1960s y 1970s debido a los efectos de las reformas como los subsidios para facilitar el cuidado de los hijos, el mejoramiento del sistema de transporte público, los programas para la seguridad de empleo, las facilidades para ingresar al sistema de educación y la mayor disponibilidad de los servicios públicos. Dichas reformas hicieron posible que la mujer pudiera desempeñar sus actividades fuera del hogar. De la misma manera, la promoción del empleo de la mujer durante la década de los 1960s dio pauta a que el gobierno de la Social democracia en 1967 formulara políticas familiares que promovieran la “familia de doble proveedor”; medida que al mismo tiempo reforzó las ideas de equidad de género. Por tal razón, Szebeheley establece que: “Swedish social service state involved both a relief from extensive family caring responsibilities and the creation of a labor market for women” (Szebeheley en Knud & Kari, 2001: 70).

Pasando a la década de los 1970s, uno de los grandes cambios para la mujer fue el establecimiento del sistema de impuestos separados por parte del Partido Liberal (1971), el cual implicó que la mujer fuera considerada una empleada con ingresos independientes, así como también que se reconociera su papel como fuerza laboral y como madre (Maud, 1991). Esta reforma ha sido una de las más importantes en promocionar la igualdad entre el hombre y la mujer. Es así, que durante la década de los 1970s y gracias al gobierno sueco, a la participación de mujeres en uniones laborales y al poder institucional del movimiento laboral dentro de la social democracia, la mujer comenzó a ser tratada como trabajadora, propiciando así que aumentara su compensación del trabajo como madres y que se le asistiera con mayores servicios que le permitieran coordinar las actividades domésticas y el trabajo del mercado laboral. Es así, que el Estado de bienestar sueco “...is usually considered to have promoted mothers’ employment” (Leira, 1993:332). Asimismo, a mediados de la década de los 1970s las confederaciones laborales influyeron para que se implementara la política sobre el salario solidario o *solidaristic wage*. Así, a raíz de esta reforma la desigualdad de ingresos entre el hombre y la mujer pudo disminuirse notablemente (Rosenthal, 1994).¹

En los años ochenta, la promoción de la equidad de género dentro del empleo constituyó uno de los cambios del modelo sueco que más han favorecido a la mujer. Asimismo, a finales de esta década y a lo largo los 1990s, se acentuaron los cambios políticos que desde años atrás promocionaban la participación política de la mujer (Maud, 1991).² Las reformas del modelo sueco presentadas demuestran como ha mejorado la posición de la mujer en el mercado laboral a raíz de su creciente participación en él. Es así, que la mujer ha tenido la

¹ Para 1980 el ingreso de la mujer alcanzó a representar el 63 % que el del hombre (Rentola 1998: 9).

² Cerca del 43% de los miembros del Riksdag (Parlamento sueco) son mujeres, así como también 10 de los 22 ministros de gobierno (Rentola, 1998:11).

oportunidad de tener hijos y de trabajar fuera del hogar, así como también ha tenido la posibilidad de integrarse al sistema de educación y capacitación. Dada esta situación, es posible concluir que “Sweden, as an advanced welfare state, possessed in its labor-market-authorities a powerful instrument to facilitate women’s entry into the labor market” (Rentola, 1998:7).

3.2. Modificaciones de la estructura tradicional de la familia: incorporación de nuevos programas en función de la mujer

Dentro de lo más trascendente que resultó de los cambios en el Estado de bienestar fue el hecho de convertir a la familia nuclear como un sitio de reproducción de la fuerza de trabajo. En este sentido, el querer hacer compatible la competitividad internacional con los principios de equidad, seguridad social y solidaridad trajo como consecuencia que las reformas institucionales significaran grandes cambios para las estructuras de la sociedad y la familia; y por ende, para las condiciones de la mujer (Ryner, 2002:138).

En este sentido, a partir de la década de los 1960s el Estado de bienestar sueco comenzó a desarrollar cambios respecto a la estructura de la familia; y por ello, logró adoptar un nuevo modelo familiar de doble proveedor o *dual breadwinner*.³ Dicho en otras palabras: “Swedish public policy has purposefully driven the transformation from a society of male breadwinners and female caregivers into one of dual-earner households” (Morgan, 2001:110). En función a estos cambios, desde 1968 la LO y el partido de la Social Democracia han concluido que la familia de doble proveedor debe ser la norma

³ La dualidad para que ambos padres puedan ser proveedores económicos del hogar Korpi lo nombra como *dual earner gender policy model* (Korpi en John & Jill, 2002:49).

para planear cambios duraderos dentro del sistema de seguro social en Suecia. Es así, que los cambios en las políticas sociales de esta fecha tuvieron como objetivo establecer programas efectivos en donde todo individuo, sin importar su sexo, tuviera las mismas oportunidades para la educación y empleo, así como también para responder al cuidado de los hijos y las labores del hogar. A fin de poder alcanzar este modelo dual, a finales de esta década e inicios de los 1970s, el gobierno sueco junto con las uniones comerciales y las organizaciones empresariales, introdujeron nuevas políticas en función de la familia (Lewis & Astrom, 1992).

En concreto, el objetivo de esta estrategia en el modelo sueco radica en acomodar a la mujer en las actividades dentro y fuera del hogar en sentido de que tanto hombres como mujeres puedan compartir el trabajo en la esfera pública y privada de manera equitativa. Los resultados de estas reformas se vieron reflejados en: el aumento de la conciencia sobre la equidad de género, la modificación de un seguro parental mucho más ambicioso, y la inversión pública en programas para el cuidado (Ryner, 2002:133). Ante esta situación, a continuación se presentarán dos de los programas más importantes dentro de la política social: el *child care* y el *parental leave*.

3.2.1. Cambios en la mujer a partir de programas como el *child care*

El modelo sueco se ha distinguido en apoyar el rol de producción y reproducción social de las madres; razón por la cual se han aumentado las provisiones para el cuidado de los niños o *child care* para facilitar su participación en el mercado laboral. Dado el incremento en los programas que protegen a la mujer y su conexión con los hijos, la

política familiar de Suecia en realidad tiende a ser una política a la maternidad (Bock, 1994:64). Dentro de los factores más relevantes que contribuyen al incremento del empleo para la mujer son los subsidios, facilidades públicas y calidad en los servicios para el cuidado de los niños (Swedish Institute, 2003).⁴ El desarrollo de políticas para el cuidado de los niños tuvo lugar en los primeros años después de la segunda Guerra Mundial. Es así, que desde 1948 los permisos, préstamos y concesiones para el cuidado de los niños se fueron desarrollando bajo el principio de universalidad; de modo que ya desde entonces la protección era garantizada para todos los niños menores de 16 años. Sin embargo, a partir de la década de los 1960s comenzaron a tener más auge las reformas en las políticas del programa del *child care*. De igual manera, en los años posteriores, especialmente en los 1970s, se incrementó el gasto público para las políticas de la familia; es por ello el Congreso del Partido de la Social Democracia apoyó las inversiones en programas y provisiones para el cuidado de los niños como por ejemplo en el *day care*. Las instituciones de este programa surgen como asilos para cuidar a los hijos y son con la finalidad de que los padres puedan trabajar fuera del hogar. El programa del *day care* es una responsabilidad de las autoridades locales cuyo fin es garantizarle a los niños un lugar en las guarderías, maternales y escuelas (Lewis & Astrom, 1992). Otro de los cambios en estos años que fomentó el ingreso de la mujer al empleo fuera del hogar fue el incremento en el número de plazas y provisiones en los centros públicos para el cuidado y educación de los niños; por ejemplo, se invirtió en la reconstrucción de escuelas y en la provisión de niñeras. El principal resultado de las reformas a partir de los años setenta fue que la organización del programa *child care* se volvió un problema

⁴ La política de Suecia facilita el cuidado de niños en el hogar menores de 18 meses y provee para todos escuelas preescolares (Rentola, 1998:7)

exclusivo de la mujer incluso si la intención era la equidad de labores y la división del trabajo entre el Estado y la familia (Knudsen & Waerness, 2001:71). Asimismo, la fuerza que hizo posible los cambios en el programa *child care* fueron los intereses de la clase trabajadora dentro de la Social Democracia; razón por la cual, este Partido ha sido uno de los principales actores y promotores en las políticas de bienestar que apoyan a la mujer (Leira, 1993). En el periodo de la década de los 1980s dicho programa también sufrió ciertos cambios como la inclusión del cuidado de los niños a la pensión suplementaria (1982); la cual ayudó a que las madres tuviera mayor facilidad para incorporarse al mercado laboral (Maud, 1991).⁵

Finalmente, durante la década de los 1990s el Partido del Centro y la Derecha abogaron para que se incrementaran los subsidios económicos a familias con hijos pequeños a fin de promover el cuidado parental dentro del hogar. Asimismo, durante esta época tanto el Partido de la Social Democracia como el Partido de Izquierda estuvieron a favor del derecho de la mujer a tener independencia económica (Leira, 1993:336). A raíz de estos cambios en los programas para el cuidado de los hijos la mujer ha podido desenvolverse con mayor facilidad dentro del trabajo remunerado; razón por la cual se concluye que “Swedish ... policies favoured the employment of women and of mothers, and provided public day care to that end” (Leira, 1993:345).

3.2.2. Cambios en la mujer a partir de programas como el *parental leave*

⁵ La extensión del sistema sueco para el cuidado de los hijos aplica especialmente para niños entre 1 y 6 años (Bruning and Plantenga, 1999:202).

Programas sociales como el *parental leave* han ayudado a estimular la igualdad de sexos dentro del mercado laboral; y por ende, ha sido uno de los mejores programas que beneficia las condiciones de la mujer (Bruning & Plantenga, 1999).⁶ Suecia ha sido el primer país en introducir este seguro parental para el hombre y la mujer. Desde la década de los 1930s comenzó a desarrollarse este seguro parental, sólo que en un inicio en realidad era un seguro a la maternidad. De tal forma, y gracias al apoyo de la Social Democracia, en la década de los 1970s se modificó este seguro a fin de promover que el cuidado de la casa y niños fuera compartido por ambos padres. Este seguro parental reflejó los intereses del movimiento laboral y de algunos grupos feministas; razón por la que se manifestó como una política del mercado laboral cuya intención era lograr una división más equitativa del trabajo en el hogar. El seguro parental sueco de 1974 consiste en arreglar el pago salarial un 90% partiendo del último salario pagado, donde a pesar de no tener un amplio historial de trabajo, se tiene derecho a reclamar un pago de beneficios al menos de menor proporción (Bruning & Plantenga, 1999).⁷ Es así, que el manejo de este seguro ha incentivado a los padres a ser activos en el mercado laboral antes del nacimiento del bebé.

Uno de los cambios generados por el seguro parental a favor de la mujer es el hecho de que ha incentivado al hombre a también hacer uso de él; por lo tanto, el porcentaje de hombres en Suecia que hacen uso de este seguro es más alto que en otros países (Bruning & Plantenga, 1999). La peculiaridad del seguro parental sueco reside en

⁶ El 90% de los recipientes de este seguro son mujeres, razón por la que se ha considerado como un beneficio enfocado a la mujer (Rentola, 1998:2).

⁷ Es decir, los padres reciben el 75% de su último sueldo durante un periodo de 360 días y una cantidad equivalente a 90 SEK por día durante 90 días (Bruning & Plantenga, 1999:202).

cómo ha intentado hacerlo individual y no transferible a fin de que la madre no sea la única que pueda tomarlo. Por el contrario, este programa trata de forzar a que el hombre también haga uso de él para que ambos padres compartan las responsabilidades del hogar. En este sentido, se ha incentivado la aplicación del seguro parental a los padres a partir de la introducción en 1995 del “daddy-month”, el cual obliga a que al menos un mes del seguro sea utilizado por el padre (Bruning and Plantenga, 1999). En concreto, el seguro parental es una especie de ayuda financiera que facilita tanto que ambos padres cuiden de los hijos como también que la mujer tenga mayor participación en el mercado laboral. Es así que, Kamerman, Khan y Ruggie afirman que: “Parental leaves and child care policies have especially assisted women in balancing the demands of the workplace and the home” (Kamerman, Khan & Ruggie en Marguerite, 1994:276).

3.2.2.1. Introducción de beneficios a la maternidad

El seguro parental sueco no ha sido limitado, de manera que también incluye beneficios a favor de la maternidad y embarazo (Bruning & Plantenga, 1999). Así, a raíz de la institucionalización del seguro parental para ambos padres en 1974 se dio paso a que en el mismo año se legitimara la ayuda maternal o *maternity leave*, la cual otorga nueve meses para la atención del recién nacido (Maud, 1991:681). Esta asistencia social consiste en brindarle a la mujer un seguro de salud universal que ayude a los gastos médicos de la mujer en la etapa prenatal, nacimiento del bebé y cuidado post-natal. Es por ello, que a partir de la década de los 1970s se otorgó la legislación de servicios de buena calidad para la protección del embarazo, partos y primeros años del bebé.

Asimismo, esta provisión ha sido complementada con medidas como la flexibilización de las horas de trabajo (1979), la cual implica una reducción a 6 horas de trabajo con derecho al mismo salario. La finalidad de estos beneficios maternales es que ambos padres puedan combinar las labores del mercado laboral con las actividades domésticas así como también que los dos compartan más tiempo con los hijos (Maud, 1991:680).

3.3. La situación de la mujer en el Estado de bienestar sueco bajo una perspectiva de género

El gobierno de Suecia se ha esforzado por incorporar una dimensión de género como parte de su modelo de bienestar; como muestra de ello, a partir de la década de los 1980s comenzaron a legitimarse políticas para la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer bajo estructuras legales que promovieran el trabajo de la mujer fuera de la casa y la no-discriminación laboral en contra de ella. De tal forma, este modelo de bienestar ha incorporado políticas sociales y de género cuya finalidad es mejorar las condiciones de la mujer; y por dicha razón, ha promovido y legitimado la equidad de género dentro de las actividades en el mercado laboral, la familia y el Estado. Asimismo, la idea de incluir dentro del Estado de bienestar una perspectiva de género ha sido con la intención establecer una división equitativa del trabajo y con ello, incrementar la participación de la mujer en las labores de la esfera pública. Es así, que para 1989 el 85% de las mujeres gozaba de un empleo remunerado.⁸ En este sentido:

La creciente participación laboral de la mujer transforma el lado de las demandas del Estado de bienestar al crear nuevas estructuras de riesgo social (nuevas necesidades),

⁸ En 1999 el 78% de la mujer tiene un empleo remunerado en contraste al 84% del hombre (Sweden.se. The Official Gateway to Sweden, s.f.).

especialmente aquellas relacionadas con la distribución del trabajo del cuidado de niños y ancianos (Myles & Quadagno, 2002:48 traducción por la autora).

Sin embargo, algunos autores consideran que en realidad el objetivo de incluir a la mujer como fuerza laboral ha sido para satisfacer los intereses económicos y de productividad y no alcanzar la equidad de género (Knudsen & Waerness, 2001).⁹ Dicho de otra forma, la introducción de la mujer al trabajo remunerado ha sido con la finalidad de crear otra fuente de producción y de ingresos tanto para el Estado como para el mercado; de modo que a partir de esta lógica, el darle un espacio en el mercado laboral a la mujer tiene como trasfondo el hacer de ellas una nueva clase trabajadora que beneficie y contribuya al crecimiento económico del país.

No obstante esta contradicción del modelo sueco, es preciso señalar que si bien sus políticas de bienestar han ayudado a solucionar las tensiones en las relaciones de género, en ocasiones también han resultado ser perjudiciales. Prueba de ello es la distribución de beneficios para la salud en base a la participación dentro del mercado laboral cuando por lo general sus empleos son de medio tiempo. Es así, que esta situación ha dado como resultado que las condiciones y posición de la mujer sean las más afectadas. Por tal motivo, a continuación se presentarán las fortalezas y debilidades del Estado de bienestar de Suecia a través de un lente de género.

⁹ Peterson y Enloe establecen que la manipulación de la mujer y su feminidad por parte del Estado y el mercado es con la finalidad de subordinar sus intereses a los de los Estados masculinizados (Peterson, 1993).

3.3.1. Ventajas del Estado de Bienestar en Suecia respecto al género.

La generosidad del modelo se adjudica a su capacidad de incorporar políticas de género y equidad como parte de su política social así como también por el alto gasto social en materia de servicios y programas para la protección de la población.¹⁰ La manera en como el Estado ha manejado estos gastos es a través del establecimiento de centros de atención individualizada y de buena calidad para la atención y cuidado de niños, enfermos y ancianos.¹¹ De tal manera, las iniciativas propuestas por el gobierno sueco; (en especial las del Partido de la Social Democracia), han mejorado el funcionamiento de las relaciones de género; y en concreto, han beneficiado la situación de la mujer dentro del Estado, la familia y el mundo laboral. Por ejemplo, el establecimiento de programas, subsidios y permisos para el cuidado de los niños ha contribuido a que la mujer coordine las actividades dentro y fuera del hogar. Asimismo, los esfuerzos del modelo para mejorar la equidad de género se manifiestan a través de los programas que incluyen a los padres a involucrarse en las labores domésticas. En este sentido, uno de los grandes logros del modelo sueco ha sido su habilidad de reconocer las actividades de la mujer como madres, trabajadoras y ciudadanas (Siim, 1987:255). Es por ello, que Suecia ha sido el primer país que a través de sus políticas de bienestar reconoce y valora el trabajo de la mujer; donde en segunda instancia se encuentra Dinamarca junto con los demás países Escandinavos. Por otra parte, el Estado de bienestar sueco ha creado un ambiente político-cultural que le permite a la mujer ser más valorada y reconocida, de manera que el fomentar los valores y principios de solidaridad y equidad han significado la

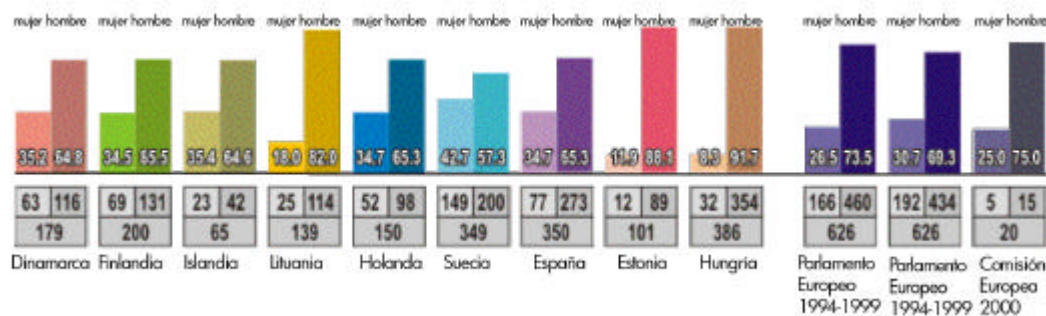
¹⁰ El gasto social en Suecia respecto al PIB ha ido en incremento; en 1960 representó el 12.2 %, en 1975 el 22.7%, en 1980 el 24.1% y en 1993 el 38.3% (González, 1993).

¹¹ Por ejemplo, el centro de atención primaria "City Akuten" en Estocolmo (González, 1993:70).

aceptación de la maternidad y el trabajo del cuidado de la mujer como parte de la ciudadanía social.

El modelo sueco ha utilizado el principio de la ciudadanía como uno de sus principios de equidad; por lo tanto, uno de los grandes éxitos del modelo sueco ha sido el reconocimiento de la ciudadanía económica y política de la mujer a raíz de su incorporación al mercado laboral y a los procesos políticos. Respecto a este último aspecto, la participación política de la mujer sueca en el Parlamento, *Riksdag*, representa el 43%, así como también 10 de los 22 ministros de Gobierno son mujeres (Rentola, 1998:11). La siguiente tabla muestra la participación política de la mujer en Suecia en proporción a la del hombre.

Participación de la mujer en el Parlamento



Fuente: *Women Specific situation in Europe, 1999-2003*

Es decir, la ventaja de que en Suecia sea reconocida la ciudadanía de la mujer implica que su posición como madre, empleada y ciudadana sea favorecida a través de la distribución de extensas asistencias sociales para su bienestar. Por ejemplo, en el periodo de 1960-65 el gasto en servicios sociales era de 17.5%, y ya para 1975-80 alcanzó el 21.7% (González, 1993:66). Dentro de estos servicios, los que mayor tuvieron impacto

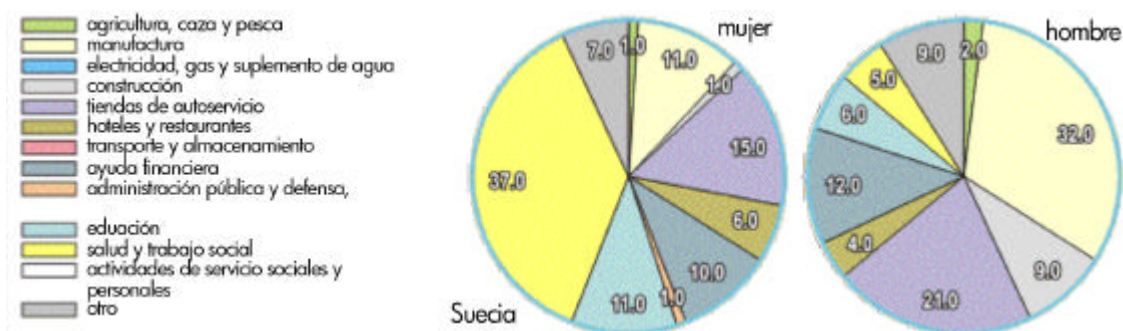
sobre la mujer fueron aquellos como el seguro a la maternidad, cuidado de los niños, beneficios familiares y derechos de reproducción.

La creciente incorporación de la mujer al mercado laboral ha constituido una de las grandes ventajas de este Estado de bienestar. Donde se observa que :

El crecimiento del empleo femenino es causa y efecto de la expansión de los servicios sociales relacionados a la familia que simultáneamente proveen empleo para la mujer y facilitan también su entrada al mercado laboral (Huber & Stephens en John & Jill, 2002:48 traducción por la autora.).

En este sentido, dentro de los efectos positivos que han generado las políticas de bienestar en cuanto a las cuestiones de género es el hecho de que se han creado mayores oportunidades para la mujer, así como también se ha facilitado la coordinación de las actividades domésticas con las del mercado laboral a través de servicios y provisiones sociales que le permitan tener mayor injerencia en las labores públicas remuneradas. Por dar un ejemplo, políticas como la individualización de los impuestos o sobre la ampliación de los seguros y provisiones para el cuidado de los hijos han favorecido y fomentado que la mujer participe en un trabajo remunerado fuera del hogar (Lewis & Astrom, 1992:70). Es decir, el extenso modelo de bienestar de Suecia ha generado empleo para la mujer especialmente en el sector público (O'Connor, 1993:508). La siguiente gráfica presenta la distribución laboral de la mujer sueca en el sector social en comparación al hombre.

Distribución de labores de la mujer sueca en el sector social

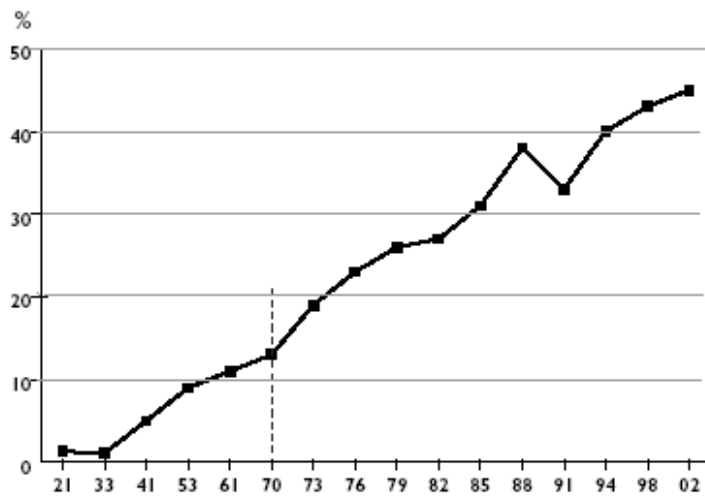


Fuente: *Women Specific situation in Europe, 1999-2003*

En este sentido, el modelo sueco ha desarrollado un “Estado social”¹² o el concepto de una “ciudadanía social” que refleja mejoras socioeconómicas en la situación y vida de las mujeres por el hecho de integrarse en la vida laboral de la esfera pública remunerada y por el crecimiento de su participación en los procesos políticos (Siim, 1987:265). La participación política de la mujer toma lugar desde el reconocimiento de su ciudadanía política; misma que le otorgó en 1921 el derecho al voto. El incremento de la participación de la mujer en el Parlamento en Suecia hizo que para 1994 la mujer obtuviera el 43% de los asientos del *Riksdag* después de que en 1970 fue de 13% y en 1988 de 38% . Asimismo, en las elecciones de 1998 la proporción de la mujer dentro de diferentes grupos parlamentarios fue la siguiente: Social Democracia 47%, Partido Moderado 40%, Partido Liberal 48%, Demócrata Cristiano 30%, Partido de izquierda , Partido del Centro 50% y Partido Verde 59% (Sveriges Riksdag, s.f.) . La siguiente gráfica muestra el incremento de la participación de la mujer sueca en el *Riksdag* de 1921 al año 2000.

Incremento de la participación de la mujer sueca en el *Riksdag* de 1921 al 2000

¹² Este término se refiere a las políticas sociales para la educación , salud, seguridad social y servicios sociales para el hogar (Siim, 1987:268).



Fuente: Sveriges Riksdag. *The Swedish Parliament*, s.f.

En concreto, el modelo de bienestar de Suecia a través de su principio de universalidad y extensión de los servicios sociales ha ofrecido grandes ventajas para la mujer; especialmente porque ha establecido los medios y políticas que apoyan su incorporación al empleo remunerado dentro del mercado laboral. Es por ello, que la política de género que ha desarrollado este modelo como parte de su Estado de bienestar ha sido considerado como uno de sus grandes alcances; de manera que al fijar la equidad de género dentro de sus objetivos ha dado pauta a que las relaciones de género en el país sean más favorables que otros modelos.

3.3.2. Desventajas del Estado de Bienestar en Suecia respecto al género

Así como este modelo de bienestar se ha caracterizado por dar muestra de una serie de fortalezas en cuanto a las cuestiones de género, cabe señalar que también existen ciertas contradicciones y debilidades en torno a la vida de la mujer que además han afectado los

principios de organización dentro de las instituciones modernas del Estado de bienestar. De tal forma, es posible encontrar como a partir de la década de 1960s con la creciente integración de la mujer al trabajo remunerado, hasta la fecha, en el caso de Suecia continúan prevaleciendo ciertas estructuras patriarcales que favorecen más al hombre que a la mujer; razón por la cual la mujer se encuentra bajo la dominación del hombre dentro de la esfera pública (Siim 1987: 255). Muestra de ello es la representación masculina en los altos puestos políticos y económicos, mientras que la mujer en su mayoría ocupa puestos en el sector social. Así, el esquema patriarcal de Suecia se refiere a la manera en que el hombre continúa dirigiendo y tomando las decisiones del Estado; razón por la cual “el papel del Estado de bienestar (de cierta forma) reproduce la tradicional familia patriarcal” (Myles & Quadagno, 2002:47 traducción por la autora.). Es así, que los esfuerzos del modelo sueco sobre la equidad de género no han sido suficientes y aún es posible observar como aún se conserva la división sexual laboral que atribuye a la mujer los quehaceres domésticos y al hombre la provisión económica y la dirección de la política; motivo por el cual según Hernes “men are still the agents and women the objects in the political system” (Hernes en Birte, 1987:263).

Por otra parte, dentro de las inconveniencias que ha generado el modelo de bienestar sueco respecto al género se encuentra el hecho de enfocar en gran parte las extensas provisiones y asistencias sociales a la mujer. Es por ello, que la lógica en la distribución de los servicios sociales está en función a una división estereotipada de las actividades; de modo que el garantizarle tantos beneficios a las madres y mujeres pone de antemano que ellas son quienes deben encargarse de los roles domésticos. La mujer sueca no sólo se ha convertido en el mayor consumidor de los beneficios sociales, sino que

además ha quedado subordinada a una nueva jerarquía de poder sexual dentro del sistema político. Así, el hecho que al ser la mujer quien más consume las provisiones ha generado un cambio en la relación que existe entre ellas y el Estado, de manera que su dependencia hacia el hombre ha pasado a ser una dependencia hacia el Estado en función a su papel como clientes, empleadas y ciudadanas (Siim, 1987:263).

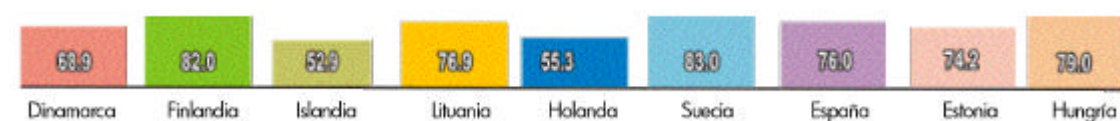
El incremento de la participación laboral de la mujer gracias a las políticas de bienestar no ha significado una completa mejoría en sus condiciones de vida porque la mujer sigue encontrando ciertos límites para incorporarse al mercado laboral y al sistema político.¹³ Así, a pesar de la movilización de la mujer para la formación del Estado de bienestar ésta continúa siendo mal representada en la toma de decisiones. De igual manera, una de las mayores desventajas de este modelo radica en no saber solucionar el problema de la división sexual del trabajo; razón por la cual este país cuenta con uno de los mercados laborales más segregados de Europa a pesar de su extenso modelo de bienestar (Lewis & Astrom, 1992:70). Asimismo, en Suecia prevalecen las prácticas de discriminación y devaluación de la mujer en las instituciones del sector público y privado (Hobson, 2000). Es por ello, que uno de sus grandes desafíos radica en establecer correctamente mecanismos o estructuras que desarrollen una mejor política de equidad para la mujer; o bien, lo que Carole Pateman establece respecto a la necesidad de redefinir el trabajo, pagado y no pagado, para que de manera equitativa se responda a las necesidades del hombre y la mujer (Pateman en Jane & Gertrude, 1992:76). Al respecto, grupos feministas y “voces femeninas” como la *Swedish Women’s Citizen’s Union* y la

¹³ Haas establece que los obstáculos en la sociedad sueca son las estructuras y culturas de género en las empresas ya que los jefes no apoyan que los hombres participen en las actividades domésticas; y por lo tanto, estas labores se le adjudican a la mujer (Haas, 1995:43).

Sweden's Social Democratic Women's Union que operan desde 1936-1937 han tenido impacto dentro de la Social Democracia debido a que han cuestionado los “avances” de la mujer como producto de las políticas de bienestar (Hobson & Lindholm,1997:485,494). De tal forma, grupos como este argumentan que en realidad los intereses de la mujer, al ser confundidos con los del Estado, aún no han sido atendidos ni resueltos.¹⁴

Por otra parte, cabe indicar que dentro de las desventajas producidas por la creciente participación de la mujer en el mercado laboral se encuentra el hecho que los empleos que ella ocupa en su mayoría son de medio tiempo; razón por la cual ha sido restringido su acceso a los empleos de salarios con mejor nivel. Por dar un ejemplo, en 1986 el 43% de las mujeres realizaban trabajos de medio tiempo, por lo que el promedio de horas a la semana era de 26 (Sundstrom en Marguerite, 1994:276).¹⁵ Es por ello, que la diferencia de salario entre el hombre y la mujer se aprecia en como en 1980 el total de ingreso de la mujer representó el 63% del hombre, y en 1988 el 66%. Actualmente, el promedio de ingreso de la mujer respecto al del hombre es de 83%. La tabla siguiente presenta el ingreso de la mujer en Suecia en proporción al ingreso del hombre.

Ingreso de la mujer en proporción al ingreso del hombre



Fuente: *Women Specific situation in Europe, 1999-2003*

¹⁴ Mary Rugie es una de las “voces femeninas suecas” más reconocidas (Siim, 1987:259).

¹⁵ Aproximadamente el 28% de las mujeres realiza empleos de medio tiempo, mientras que el hombre sólo un 4%.

Ante esta situación, “...the Swedish system still creates certain limitations from the perspective of diversifying life-courses (of women)” (Bussemaker, 1999:76). La incorporación de la mujer al mercado laboral no ha sido del todo positiva ya que como se ha dicho, los principios del modelo sueco tienen de trasfondo el control y dominación de la mujer en sentido que las extensas provisiones que le proporciona en realidad han sido una manera de forzarla a trabajar para que el país aumente sus ganancias y competitividad. Por tal motivo, Morgan establece que una gran desventaja de este modelo radica en que no ha sabido introducir el trabajo como una “opción” sin más bien como una “imposición” (Morgan, 2001:120). Lo anterior es una muestra de que la expansión que ha creado el Estado de bienestar en Suecia no ha sido específicamente en función de la mujer (Leira, 1993).

Si bien es cierto que la posición socioeconómica y el perfil sociopolítico y cultural de la mujer ha cambiado en respuesta a las políticas del Estado de bienestar sueco, también es posible encontrar en dicho modelo la relación entre las mismas mujeres ha sido desproporcionada puesto que las soluciones planteadas para satisfacer sus intereses difieren. En Suecia, no obstante en las mejoras que el modelo de bienestar ha producido a la mujer, la posición de las mujeres entre ellas mismas varían cuando se toman en cuenta factores como la preparación, educación e incluso la posición dentro del mercado laboral. Es por eso que, a pesar de que las mujeres comparten intereses en cuanto a sus labores de madres, trabajadoras o ciudadanas, el régimen de bienestar no ha contribuido a darles una solución para que sepan organizarse (Halsaa en Birte, 1987:266).

Es posible observar entonces que las políticas sociales del modelo sueco en realidad no han sido traducidas en una verdadera equidad para la mujer puesto que aún

prevalecen ciertos patrones que desfavorecen la posición de la mujer respecto al hombre. Es así que, de alguna manera los mecanismos y políticas de este modelo presentan la opresión estructural de la mujer dentro del mercado laboral, las instituciones del Estado y la familia; razón por la cual no han obtenido una equidad de poder respecto al hombre dentro de dichas instituciones. Por otra parte, una de las grandes fallas dentro de la política de equidad de género en Suecia se debe al no haber sabido reconocer adecuadamente la dinámica de la relación entre la familia y las conductas del mercado (Hobson, 2000). Como muestra de ello, la debilidad de este modelo respecto a la igualdad de género consiste en que ha implementado políticas que cambian la situación de la mujer para que tenga mayor acceso al mercado laboral pero no ha impuesto mecanismos que cambien las posición del hombre para que los obligue a realizar las labores del hogar (Lewis & Astrom, 1992:71). Es así, que las políticas del Estado en cuanto a la equidad de género han fallado en realmente solucionar el problema de la combinación del trabajo remunerado y el trabajo no pagado (Borchorst and Siim en Julia, 1993:508). Ante esta situación, una de las barreras más importantes para la equidad en Suecia ha sido el alto grado de centralización dentro de los sistemas políticos y administrativos del Estado de bienestar así como también la continua existencia de una política cultural que subordina los intereses y necesidades de la mujer bajo los intereses de una elite económica encabezada por hombres.

El reconocimiento de la ciudadanía de la mujer puede ser vista como una gran ventaja así como también una gran debilidad. El concepto de la ciudadanía social en las políticas de bienestar de Suecia surge de la integración del trabajo, el bienestar y el cuidado; donde en este modelo se asume la idea que para poder obtener dicha ciudadanía,

y por ende el acceso a los programas sociales, es necesario el empleo estable y de tiempo completo (Bussemaker, 1999). Esto es, el modelo sueco se vale de la preparación, la actividad en el trabajo asalariado y el estatus civil para distribuir las asistencias y provisiones sociales. Dada esta situación, la concesión de esta ciudadanía está sujeta a ciertas condiciones; razón por la cual los servicios y beneficios públicos de la mujer dependen del reconocimiento de su ciudadanía social, la cual a su vez requiere de la participación en el mercado laboral. Es decir, el Estado de bienestar sueco solicita que la mujer se convierta en trabajadora para que pueda considerarse ciudadana y así poder tener acceso a los seguros sociales (Lewis & Astrom, 1992). Por tal motivo, Hernes establece que dicho modelo es incompleto ya que la participación de la mujer en la esfera pública se ve afectada en la redistribución de los servicios sociales (Hernes en Lilja, 2000:191).

3.4 Conclusiones

Los cambios en el modelo de bienestar sueco han surtido ciertas repercusiones en las relaciones de género; en la estructuración de la familia; en la división del trabajo; y en específico, en las condiciones y bienestar de la mujer. El interés de este modelo por implementar políticas respecto a la equidad de género y a favor de la mujer ha generado la aplicación de un nuevo patrón familiar diferente al del “hombre proveedor” que había sido instaurado después de la Segunda Guerra mundial. Así, las reformas del modelo sueco han generado el apoyo y propagación de un esquema familiar donde ambos padres sean proveedores y cuidadores de los niños y el hogar. Es por ello, que los cambios del Estado de bienestar sueco han modificado la posición de la mujer en sentido que ha sido apoyada su participación laboral fuera del hogar a través de políticas y medidas del sistema social; las cuales por ende han significado que la mujer tenga la oportunidad de desempeñar un trabajo remunerado dentro del mercado laboral.

Los extensos programas sociales del modelo de bienestar sueco no han resultado ser del todo favorables para la mujer ya que las contradicciones que presenta han dado muestra de que la mujer sueca también atraviesa ciertas desventajas. Esto es, el seguir sosteniendo un esquema patriarcal donde invariablemente el hombre y la masculinidad están por encima de la mujer y su feminidad, ha generado que la política de equidad de género en Suecia no resulte en su totalidad positiva. Es por ello, que a pesar de la existencia de ciertas contradicciones al interior de este Estado de bienestar, los avances y alcances del modelo sueco respecto a la igualdad de género continúan siendo únicos a comparación de otros modelos de bienestar mismos de la UE.