



Bases sociales y culturales de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal



Presentación

La Conciliación de la vida laboral, familiar y personal es uno de los retos más importantes de la sociedad española a principios del siglo XXI. Los cambios sociodemográficos, económicos y culturales que caracterizan a las sociedades desarrolladas, así como la creciente incorporación, la permanencia de las mujeres en el trabajo remunerado y la mayor implicación de los hombres en el ámbito doméstico y de cuidados de familia, han situado esta cuestión en un primer plano de las agendas políticas.

La ciudad de Madrid lleva tiempo apostando decididamente por la Conciliación. Concretamente este compromiso firme y compartido con la sociedad madrileña se ha visto reflejado en estos últimos tres años - entre otras actuaciones- por el proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal “Madrid, Empresas y Conciliación”, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y promovido desde la Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales.

Así, el proyecto –iniciado en el año 2005 y auspiciado por el Ayuntamiento de Madrid como organismo responsable coordinador- está en plena sintonía con el objetivo que marca nuestra estrategia municipal de hacer de esta ciudad una de las mejores urbes europeas donde vivir y trabajar.

En “Madrid, Empresas y Conciliación”, además del Ayuntamiento de Madrid están involucradas otras siete organizaciones del ámbito social, académico, sindical y empresarial de la localidad madrileña y que conforman su Agrupación de Desarrollo (AD): el Consejo Municipal de las Mujeres de Madrid, la Cámara de Comercio e Industria de Madrid, UGT-Madrid, CC.OO., la Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF), la Fundación General Universidad Autónoma de Madrid (FGUAM) y la Fundación Universitaria San Pablo-CEU (FUSP-CEU).

Como entidades socias en este proyecto hemos aunado nuestros esfuerzos e invertido recur-

para promover la Conciliación en el municipio de Madrid incidiendo desde diversas ópticas, sobre todo, en las empresas locales y también en sus recursos humanos.

En este sentido, la serie de monográficos informativos y de sensibilización conforma uno de los productos que da cobertura a nuestro objetivo. Su elaboración ha sido responsabilidad de la FGUAM y FUSP-CEU, mientras que la coordinación, edición y difusión han sido función de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades de este municipio.

Su propósito es acercar a diversos públicos (universidad, instituciones públicas y privadas, empresas, especialistas en el mundo laboral y ciudadanía en general) aquellos aspectos básicos de la armonización de los espacios vitales (familiar, laboral, personal) que plantean debate sobre los contextos favorecedores y limitadores, así como sugieren ideas sobre la viabilidad de las posibles iniciativas y las soluciones para que esta estrategia conforme las

prácticas sociales, organizacionales e institucionales contribuyendo, así, a una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El contenido de la serie hace un recorrido por distintos temas como la situación social que demanda transformaciones organizativas y de corresponsabilidad; las bondades y limitaciones de la conciliación y las razones para que los cambios necesarios se lleven a cabo; las formas flexibles de organización de los tiempos; los servicios de apoyo a la conciliación; la normativa reguladora y vigente en España; el papel de hombres y mujeres, de las instituciones, de los agentes sociales y económicos.

Nos satisface, por tanto, presentar esta colección que, a nuestro juicio, constituye una buena muestra de los distintos puntos de vista, contextos, intereses, protagonistas, valores y recursos que existen en torno a la confluencia y relación – a veces controvertida – entre tiempo laboral, tiempo familiar y tiempo propio.

Conscientes de que estamos asistiendo a grandes avances en este campo, sabemos también que quedan un largo recorrido y no podemos olvidar que todos y todas tenemos responsabilidad en la consecución de los adelantos deseados. Demos, entonces, la bienvenida a los conocimientos facilitados en esta publicación que junto con las propuestas aportadas, sin duda nos muestran cuáles son algunas

de las cuestiones a tener en cuenta en la agenda política, social y legislativa del futuro próximo.

Madrid, diciembre 2007

Concepción Dancausa Treviño

*Delegada del Área de Gobierno de Familia y
Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid*

Edita:

*Dirección General de Igualdad de Oportunidades
Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía
Ayuntamiento de Madrid*

Elaborado por:

*Juan María González-Anleo Sánchez
Profesor de Sociología general y del consumo y de Ética y cultura de la empresa
Universidad San Pablo - CEU de Madrid*

*Diseño y maquetación:
Ibersaf Industrial, S. L.*

Depósito legal: M-23192-2007

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7		
1. FAMILIA, TRABAJO Y OCIO COMO VALORES DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA	9		
1.1. Grandes importancias en la vida	9		
1.2. Evoluciones desencontradas	15		
1.2.1. La familia	15		
1.2.2. Diálectica trabajo-ocio e inversión de valores entre el capitalismo de producción y el consumo	18		
2. MUJERES EN LA ENCRUCIJADA: CONFLICTO ENTRE NUEVOS ROLES LABORALES Y VIEJOS ROLES FAMILIARES	27		
2.1. El nuevo rol familiar femenino	27		
2.1.1. Breve historia y situación de la mujer en el mercado de trabajo	27		
2.1.2. Conciencia social de la desigualdad, actitudes y estereotipos ante el trabajo femenino	31		
2.2. Redefinición de los viejos roles domésticos y resistencia al cambio	39		
2.1.2. Prejuicio biologicista y actitudes sociales ante la reaparición de cargas	39		
		2.2.2. Impacto de la maternidad en el trabajo femenino	43
		2.2.3. Repartición de las tareas domésticas	47
		2.2.4. Tácticas para una conciliación desesperada	51
		3. CRISIS DEL CONTRATO ENTRE GÉNEROS Y DESCENSO DE LA NATALIDAD	57
		3.1. El pacto entre géneros amenazado: crisis del modelo tradicional y nuevos planteamientos	57
		3.2. Descenso de la fecundidad	65
		4. CONCLUSIONES	69
		BIBLIOGRAFÍA BASES SOCIALES Y CULTURALES DE LA CONCILIACIÓN	73



Introducción

Introducción

En España, al igual que en el resto de Europa, el debate en torno a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha ocupado un lugar destacado en la agenda pública en muy poco tiempo. Apenas hace diez años aún eran muy pocos los que habían oído hablar de este concepto, aunque ya se detectasen tanto las condiciones estructurales objetivas que determinaron su nacimiento como, a nivel social, la urgente necesidad de una toma de postura y el desarrollo de estrategias de conciliación.

Las razones que, en un primer momento, impulsaron en España el surgimiento de las primeras tentativas en esta dirección no eran tampoco muy diferentes a las del resto de los países europeos, presentando, sin embargo, una cara más dramática: el aumento del empleo femenino, más tardío y “atropellado” en el caso español que en el de los demás países europeos y, a su vez, la rápida disminución de la fecundidad que, en nuestro caso, llega a situarse en niveles muy por debajo del umbral de reemplazo. No será hasta más adelante cuando empiece a hacerse evidente el enorme alcance del concepto, la amplitud de escenarios y relaciones afectadas, así como la intrincada red social implicada en su desarrollo.

De forma semejante, no será hasta este momento cuando se haga evidente que las políticas de conciliación, tanto públicas como privadas, han de tener en cuenta no solamente factores de tipo económico o relacionados con la situación del mercado de trabajo o el hábitat, sino también, y de forma prioritaria, el sustrato de las representaciones colectivas, los valores, actitudes y estereotipos, al constituir estos la base social y cultural del fenómeno y, por lo tanto, la piedra angular de su posible solución. Factores como la persistencia de una estructura tradicional de roles de género y su legitimación social vigente, la persistencia de una mentalidad tradicional tanto en el ámbito familiar como frente al papel y las aptitudes de la mujer en el trabajo, o la actual constelación de valores y actitudes en torno a la familia, el trabajo y el tiempo libre, representan la base sobre la que ha de planificarse cualquier acción dirigida a lograr una conciliación coherente y sólida en el tiempo. El presente trabajo trata de ahondar en diferentes niveles de este sustrato cultural y social, poniendo especial énfasis en los desajustes culturales, los estereotipos y prejuicios que se encuentran en lo más profundo del problema de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



1. Familia, trabajo y ocio como valores en la sociedad española

Puede decirse, en términos generales, de todo aquello que es útil, deseable o admirable para una persona o para un grupo que “tiene valor”. Los valores son un fenómeno social con realidad independiente de los actores individuales y, por lo tanto, ubicados en un nivel macro-subjetivo, junto a la cultura y las normas (RITZER: 1975). Desde esta perspectiva, y para los propósitos de este trabajo, podemos definir el concepto de valor como ideas o representaciones colectivas de lo deseado, conscientes o inconscientes, que se imponen como preferencias en la elección entre las alternativas de acción, así como criterios conforme a los cuales el grupo o la sociedad juzga la importancia de las personas, las formas, los objetivos y otros objetos socioculturales.

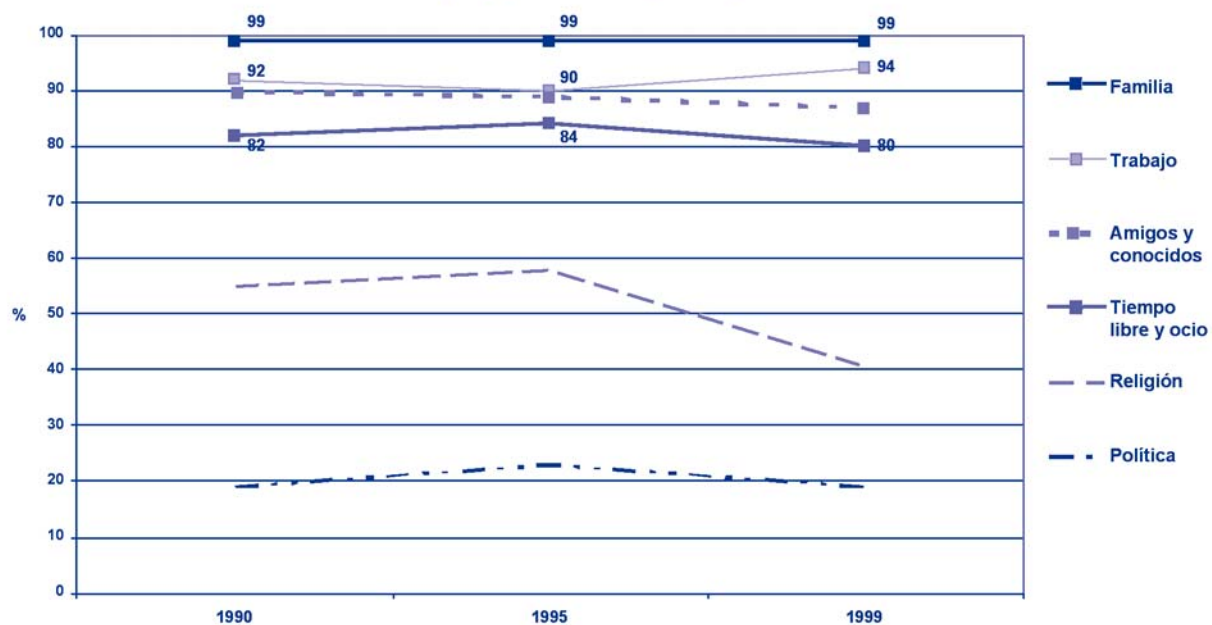
El término conciliación implica una situación previa de conflicto. En el Diccionario de la Real Academia Española, por ejemplo, la voz “conciliar” tiene dos acepciones: componer o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí y conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias (RAE). En el caso concreto de la conciliación familiar, laboral y personal, lo más

grave de este conflicto es que se produce entre tres esferas vitales de gran relevancia para la vida de los individuos en las actuales sociedades occidentales. Por esta razón, uno de los primeros aspectos que han de ser examinados a fin de determinar las bases sociales y culturales de la conciliación será el grado de importancia que los elementos que entran en conflicto tienen para los miembros de la sociedad.

1.1. Grandes importancias en la vida

Atendiendo a la anterior definición de valor, una de las cuestiones clave para poder estimar cuál es la escala valorativa de una sociedad consiste en determinar cuál es su jerarquía de prioridades, aquellos aspectos que los miembros consideran que tienen mayor relevancia para ellos y que rigen sus vidas. Desde hace ya más de quince años la *Encuesta Europea de Valores* lleva incluyendo **la familia, el trabajo y el ocio** dentro de una lista más amplia de cuestiones que son propuestas a los españoles para ser valoradas. Como puede observarse en el Gráfico 1, el primer dato relevante es que estos tres aspectos **destacan, desde que comienza a realizarse el estudio, a la cabeza de la lista de aspectos más importantes de la vida, junto a los amigos y conocidos, manteniéndose a bastante distancia de otros, como la religión o la política**. En el último año en el que se realizó el estudio, la familia ocupaba el primer puesto de la

GRÁFICO 1
Importancia aspectos sociales para la propia vida 1990-1999
(muy y bastante importante)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Europea de Valores, 1990, 1995 y 1999.

lista, siendo considerada algo muy o bastante importante para el 99% de los españoles, la misma proporción que diez años antes, en 1990, seguida por el trabajo (92%), los amigos y conocidos (86%) y el tiempo libre y el ocio (80%), para los que tampoco se registra en este periodo de tiempo notables variaciones en sus valores porcentuales como sí sucede, por ejemplo, con otros aspectos como la religión, que sufre un fuerte descalabro desde mediados de los años noventa.

Otro dato que cabe destacar es la poca relevancia demostrada por la mayor parte de las variables en la valoración de los aspectos pertinentes desde el punto de vista de la conciliación con una sola excepción, la edad. Así, aún existiendo importantes diferencias entre hombres y mujeres, nivel de estudios, estatus socioeconómico o autopercepción política en su impacto en la valoración de los diferentes aspectos, sobre todo en referencia a la importancia otorgada a la religión, ninguna de estas variables afecta de forma esencial al orden de preferencias general, como tampoco lo hace a la valoración específica de la familia, el trabajo o el tiempo libre y ocio.

No ocurre lo mismo, sin embargo, con la variable edad, sin duda la más importante a la hora de poder prever cuál será la evolución que sufrirán en el futuro estos valores. Pese a no trastocar la jerarquía general de valores plasmada en el

Gráfico 1, las principales diferencias entre los grupos de edad con respecto a los valores aquí estudiados pueden resumirse señalando que (SILVESTRE, M.: 2000, 28):

- La importancia otorgada al trabajo disminuye con la edad siendo los colectivos más jóvenes los que en mayor medida se muestran favorables al trabajo como valor, descendiendo esta preferencia a partir de los cuarenta y cinco años y ya, más definitivamente, a partir de los sesenta y cinco.
- Paradójicamente, también son los jóvenes los que mayor importancia otorgan a los amigos y al tiempo libre; ambos aspectos muy relacionados entre sí.

Merece la pena detenerse en un análisis más detallado de la relación de los jóvenes con éstos. Centrando el análisis en el grupo comprendido entre los 15 y los 24 años, rango de edad utilizado en los estudios de juventud realizados por la Fundación Santa María desde los años ochenta, pueden destacarse los siguientes resultados (Tabla 1):

- La **familia** se mantiene, inalterable desde 1994, en el primer puesto del *ranking* de grandes importancias de los jóvenes. Lo más

destacable en este caso es el aumento de los que le otorgan la máxima importancia en sus vidas en el último periodo, remontando con creces la caída sufrida entre 1994 y 1999. Poco hay de lo que sorprenderse, a pesar de las apocalípticas predicciones del futuro de esta institución, ya que ésta sigue siendo un apoyo vital, consolidándose en las últimas generaciones como fuente imprescindible de “bienestar, satisfacción y unión” (VELARDE: 1994, 106).

- Aumenta también, y en este caso de forma constante desde 1994, la proporción de

jóvenes que otorgan a los **amigos y conocidos** la máxima importancia en sus vidas, lo que, a su vez, se verá reflejado en la importancia concedida al ocio.

- Una constancia muy semejante muestra el ascenso del **tiempo libre y ocio** como aspecto de máxima importancia en la jerarquía de valores, estabilizándose en el último periodo tras el considerable ascenso del periodo 1994-1999.
- Se mantiene el suave declive de la importancia otorgada al **trabajo**, recuperándose

TABLA 1
Aspectos importantes en la vida para los jóvenes 1994-2005

	1994		1999		2005	
	Muy importante	Muy + bastante importante	Muy importante	Muy + bastante importante	Muy importante	Muy + bastante importante
Familia	76	98	70	98	80	98
Amigos y conocidos	53	92	59	96	63	95
Tiempo libre/ocio	41	85	46	92	49	92
Trabajo	70	97	57	95	60	92
Ganar dinero	56	92	49	92	55	91

Fuente: Jóvenes Españoles 2005, Fundación Santa María

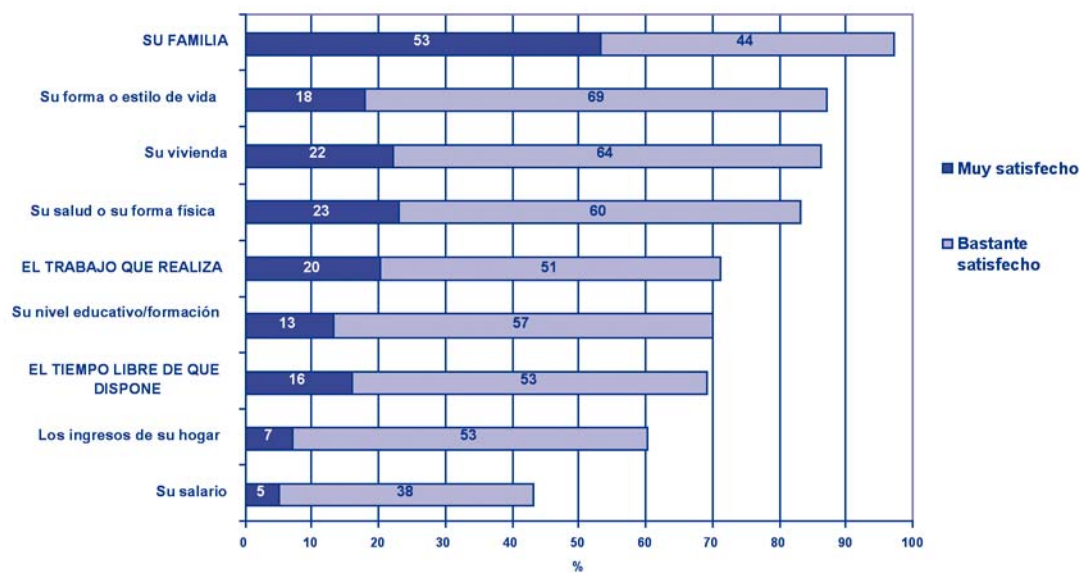
apenas de la espectacular caída sufrida entre 1994 y 1999 como aspecto “muy importante”. **Ganar dinero**, por su parte, se mantiene prácticamente estable desde 1994, recuperando, sin embargo, lo perdido en el anterior periodo. Las diferencias observadas en el comportamiento de estos dos valores a lo largo del tiempo se intensifican si tenemos en cuenta el fuerte sentido instrumental que ya desde hace generaciones le dan los jóvenes al trabajo, al ser la cuantía de los ingresos que éste proporcione el aspecto más valorado en él (MARTÍN SERRANO; VELARDE HERMIDIA: 2001, 210 y ss.).

Si la importancia que tienen los diferentes elementos implicados en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal solamente nos permite advertir la posibilidad de un conflicto, al estar los tres elementos muy valorados en la sociedad y, por lo tanto, no ser ninguno de ellos prescindible o fácilmente sacrificable, la comparación con los grados de satisfacción con cada uno de estos elementos permite entender con mayor amplitud de miras el problema. En términos generales puede decirse que la población española está bastante o muy satisfecha con la práctica totalidad de los aspectos presentados: familia, forma de vida,

vivienda, salud, trabajo, nivel educativo o formación, tiempo libre disponible e ingresos. El único aspecto que no llega al 50% de “muy o bastante satisfecho” es el salario que, como se verá más adelante, tiene un peso decisivo en la valoración del trabajo. Aparte de este aspecto, los tres que aquí más nos interesan presentan considerables diferencias entre ellos y perfiles diversos.

La familia se coloca a la cabeza de las grandes satisfacciones, como ya antes lo hiciera de las grandes importancias de la vida, siendo no solamente el aspecto que en mayor grado produce satisfacción, sino, además, el único que supera el 50% de “muy satisfechos”. Como puede verse, sin embargo, el trabajo se encuentra bastante alejado de la familia en este sentido, así como de la forma o el estilo de vida, la vivienda, salud y forma física. Además, a diferencia de la familia, solamente alcanza un 20% de respuestas de “muy satisfecho”, una de las proporciones más bajas de la tabla si se tiene en cuenta la relación bastante/muy satisfecho. Por lo que respecta al tiempo libre, por su parte, se sitúa en la cola de la lista, justo por delante de los ingresos del hogar y el salario, con un 53% de “bastante satisfecho” y solamente un 16% de “muy satisfecho”, una proporción aún menor que en el caso del trabajo. Hay que tener en cuenta, a la hora de leer estos

GRÁFICO 2
Satisfacción con diferentes aspectos de la vida



Fuente: CIS (2004): Opiniones y actitudes sobre la familia, Estudio n° 2.578.

datos, el resto de los aspectos, ya que caen dentro de la influencia de los tres anteriores. Así, por ejemplo, los tres que siguen en orden de importancia para la satisfacción personal tras la familia, forma de vida, vivienda y estilo de vida, caerían en el polo de influencia de la familia y el tiempo libre, mientras que, por el contrario, los dos últimos corresponden a importantes factores en la relación del individuo con el trabajo y su grado de valoración del mismo.

La confrontación de los datos de las grandes importancias en la vida y los de aquellos aspectos que producen una satisfacción real constituye un buen indicador de las tensiones que se producirán en la vida cotidiana entre los aspectos implicados en la conciliación, ya que muestran la descompensación que existe entre unos y otros. No muestra, sin embargo, las razones ni de la satisfacción ni de la insatisfacción, ni el significado otorgado a cada factor, una clave fundamental para entender la satisfacción que proporciona a la vida de los individuos, como tampoco muestra las tensiones existentes ni dentro de cada aspecto concreto ni entre ellos. Queda, por lo tanto, mucho camino que recorrer.

1.2. Evoluciones desencontradas

No resulta extraño encontrar que aún muchos se pregunten por el origen del problema de la con-

ciliación entre unas esferas que, en el pasado siglo, no parecían requerir mayor atención. Los datos del anterior apartado nos han proporcionado ya unas cuantas claves interpretativas pero, como cartografías actuales del terreno, sólo sirven como coordenadas de situación, y no explican las diferentes trayectorias de cada uno de los elementos. Para comprender mejor el problema será necesario, por lo tanto, ahondar en los cambios acaecidos en el seno de la institución familiar, el trabajo y el ocio, fundamentalmente en los significados concretos que éstos han tenido, que han dejado de tener y aquellos nuevos que han ido adquiriendo para los españoles y que, en el caso concreto que nos atañe, nos permite referirnos a una historia de evoluciones desencontradas.

1.2.1. La familia

Hace ya cuarenta años la rebelde generación del 68 proclamó la muerte de Dios, de Marx y de la familia (“Dios ha muerto, Marx ha muerto, la familia ha muerto” era el lema). Atendiendo a los datos disponibles es posible que los dos primeros no gocen de muy buena salud en nuestra sociedad actual pero, como ya se deja intuir de los anteriores datos, difícilmente puede afirmarse lo mismo de la institución familiar.

Como es sabido, la familia tradicional nuclear contribuía a la satisfacción de necesidades básicas del individuo, sobre ella recaían funciones como la

educativa, la reproductiva, la social, la sanitaria, etc. Con el desarrollo social, el Estado y la comunidad van asumiendo algunas de estas funciones que antes correspondían a la familia, por lo que ésta, cada vez más, se ve liberada de responsabilidades a las que antes tenía que hacer frente y se concentra en dos funciones en las que es prácticamente insustituible: la socialización primaria de los niños y la estabilización psicológico-afectiva de los adultos.

Por su parte, la industrialización, la urbanización, la terciarización y la emergencia de los Estados de bienestar por un lado y, por otro, el aumento de la libertad individual, así como la pérdida de importancia de las ataduras tradicionales con respecto a instituciones normativas y comunidades locales, han traído consigo rápidos cambios en esta institución. **En España, éstos han sido tan compulsivos y acelerados que no se puede hablar, como es el caso de otros países europeos, de evolución, aunque sea acelerada, sino de revolución familiar, ya que se realizaron diez o quince años de retraso con respecto al resto de países europeos y mayor velocidad.** Estos cambios abarcan un amplio abanico de transformaciones, entre las que se pueden incluir los cambios en las pautas de empleo de los miembros de la familia y en la economía doméstica, en la división del trabajo doméstico, extradoméstico y en el trabajo de crianza de los hijos, la biografía familiar, la participación de sus miembros en el sistema educa-

tivo o las expectativas y normas familiares. Estos cambios, a su vez, produjeron importantes alteraciones en el calendario y en las pautas demográficas que, a su vez, han servido para afianzar y permitir un nuevo empuje de los anteriores. Brevemente, se pueden destacar los siguientes (JURADO: 2005, 55):

- **Acontecimientos de la edad juvenil que se han pospuesto:** el momento de la emancipación familiar, de la entrada en la primera unión, del primer matrimonio y de la paternidad o maternidad.
- **Acontecimientos que ocurren con menos frecuencia y otros más a menudo:** han aumentado los hogares en los que trabaja la madre y los hogares no compuestos por una familia, ha disminuido la propensión al matrimonio, ha aumentado el número de divorcios, de parejas de hecho y de parejas sin niños, ha disminuido el número de niños que tienen las mujeres, pero ha aumentado el número de niños que se tienen fuera del matrimonio.
- **Se han debilitado las asociaciones entre los diferentes acontecimientos:** la emancipación familiar y el emparejamiento están unidos por lazos más débiles, así como la unión y la paternidad o maternidad.

En España, sin embargo, esta revolución familiar y su reflejo en las pautas demográficas, conocida como *segunda transición demográfica*, presentan sus propias historias de desarrollo encontrado, de tensiones y desajustes internos que, en gran medida, pueden ser considerados como la piedra angular del problema de la conciliación y de los que ahora sólo planteamos, por tratarse de uno de los ejes transversales del desarrollo de este trabajo. Según la *tesis de las dos velocidades*, tanto la rapidez de los cambios como el peso y el arraigo de la tradición han producido un cambio familiar de dos velocidades y, en consecuencia, un profundo desajuste que encontraremos permanentemente en el corazón del problema de la conciliación familiar, laboral y personal:

- **Cambios rápidos**, de los que puede decirse que ya están relativamente bien asentados, como la expansión educativa, el empleo de las mujeres, la caída de la fecundidad, la privatización de las normas familiares, la democratización de las normas y las relaciones, emancipación de las personas mayores, etc.
- **Cambios lentos**, en la difusión de las uniones de hecho y de hogares unipersonales entre la juventud, en el cambio de

mentalidades y estereotipos con respecto a la mujer, la división por género del trabajo doméstico y de la crianza de los hijos, en las políticas tanto públicas como privadas para la conciliación del trabajo remunerado y la vida familiar o las políticas de apoyo a la emancipación juvenil.

Este desajuste, y esto es quizás lo que hace más dramática la situación, late en lo más profundo de la que es la institución más valorada y necesitada tanto de adultos como de jóvenes. **Este apego renovado a la institución familiar tiene su explicación en la desertización institucional, el desapego y desconfianza tanto frente a las instituciones como frente a formas sociales más amplias y, en contrapartida, la necesidad de un nicho sólido, fuerte y fiable que sostenga y dé protección a los individuos, algo que encontrarán tanto en la familia como en el grupo de amigos que, como se vio, estaban a la cabeza de las grandes importancias.** El caso de los jóvenes es, en este sentido, paradigmático, al aumentar de forma espectacular en los últimos años el porcentaje de jóvenes “recelosos” sociales frente al de “confiados” (REQUENA: 1994). En 2003 ya era un 53% de los jóvenes los que hacían propia la frase “es mejor no confiar demasiado en la gente” (CANTERAS MURILLO: 2003, 83).

Además, ni confían ni, coherentemente, toman parte en la vida institucional: en 2005, solamente cinco de las dieciséis instituciones propuestas para evaluación a los jóvenes en España aprueban en el grado de confianza depositado en ellas, quedando incluso ocho por debajo del 40%, lo que claramente puede verse reflejado en los datos relativos al índice de participación en la gran mayoría de los movimientos sociales (GONZÁLEZ-ANLEO SANCHEZ: 2006).

Este efecto de alejamiento y desconfianza sociales tiene como contrapartida un fortalecimiento tanto de la institución familiar como del otro grupo primario por excelencia, el grupo de amigos, en una estrategia de *enroque social* que claramente se refleja en los datos ofrecidos en el anterior apartado sobre grandes importancias de la vida. Otros datos apuntan a la conclusión de fortalecimiento y *enroque*:

- El 83% de los españoles consideraría una buena noticia el que se diera más importancia a la vida familiar.
- Un 94% estarían dispuestos a hacer algo real por mejorar las condiciones de su familia.
- El 89% de las mujeres españolas expresan su acuerdo con que en el futuro se le diera mayor importancia a la vida familiar (CIS: 2006b).

1.2.2. Dialéctica trabajo-ocio e inversión de valores entre el capitalismo de producción y el de consumo

La ética del trabajo duro y del esfuerzo, así como la de la inversión, es uno de los factores más importantes para la comprensión del surgimiento del capitalismo en su primera forma. Max Weber, en su estudio sobre los orígenes del capitalismo, pone el énfasis en la relación de la ética protestante del trabajo como uno de los pilares que explicaría la emergencia del nuevo sistema económico. Si el comportamiento humano más habitual es conseguir el máximo beneficio con el mínimo esfuerzo, desapareciendo los alicientes para seguir trabajando al conseguir el suficiente dinero para poder vivir, la ética protestante hace salir de los conventos (en los que los monjes trabajaban no por un salario, sino para gloria de Dios) la moral del trabajo y del sacrificio, no entendidos como un medio para conseguir fines económicos o de estatus, sino como un fin en sí mismo (WEBER: 1969).

Por su parte, el fenómeno del ocio surge con gran fuerza a partir de la revolución industrial, y más concretamente desde el nacimiento de la sociedad de consumo a mediados del siglo XX, cuando tanto la distribución como la estructura y organización del trabajo posibilitan la extensión cuantitativa del tiempo libre y la reaparición del concepto de ocio como tiempo liberador en el que se puede desarrollar el individuo.

Reaparición, porque fueron ya los griegos los primeros en formular una concepción del ocio realmente desarrollada y consciente. Así, el término *skolé* ‘parar’ o ‘cesar’) terminaría adquiriendo el significado que le otorgaba Aristóteles de estar desocupado, de tener tiempo para uno mismo, para el placer y la felicidad personal. En el siglo XVII, frente al caballeresco, ostentador y exhibicionista, surgirá un nuevo concepto de ocio, vigente en ciertos sectores de la sociedad aún hasta nuestros días. Con la ascendente burguesía y con el puritanismo inglés como su máxima expresión, el trabajo se convierte en el valor supremo y el ocio, como su antítesis, en fuente de todos vicios por excelencia. Esta aversión se refleja perfectamente en el refranero popular, como muestran los siguientes ejemplos (TRILLA BERNET: 1999):

“A tu hijo dale oficio; que el ocio
es padre del vicio.

Mocedad ociosa tiene vejez vergonzosa.

La ociosidad es madre de todos los vicios.

El ocio abre la puerta y el vicio entra.

La carne ociosa siempre es lujuriosa.

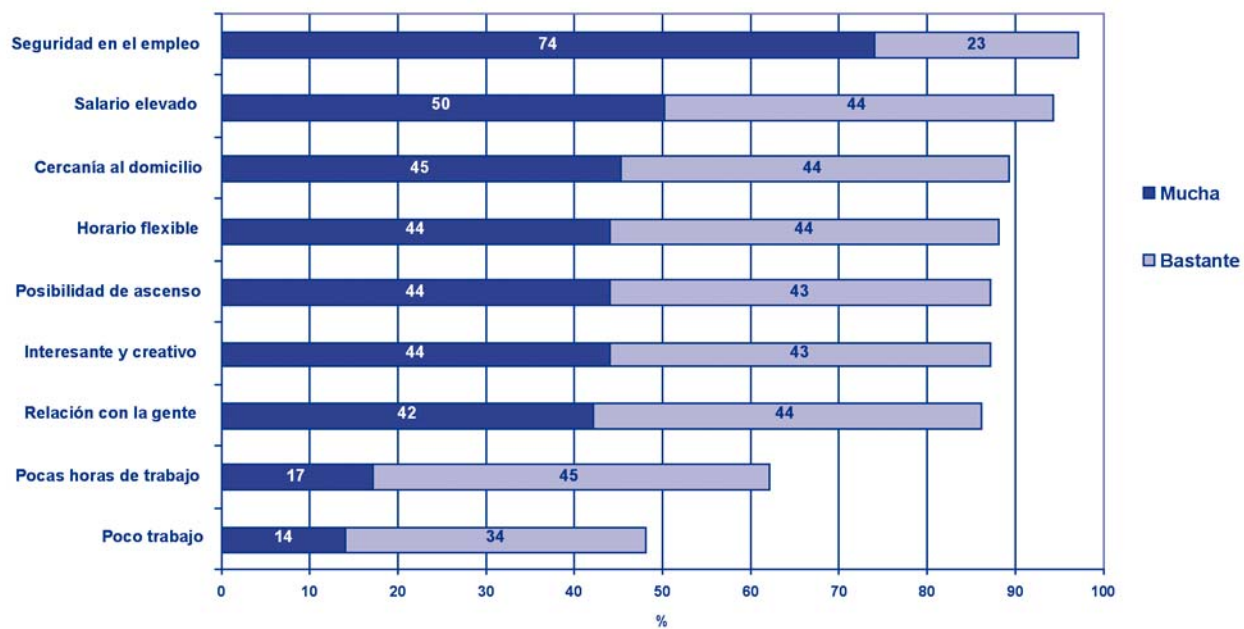
Ociosos mozos y ociosas mozas, no aumentan
hacienda y causan deshonra”.

Frente a esta concepción (muy útil aún hoy en día para comprender fenómenos como

el propio recelo y preocupación del mundo adulto frente al ocio juvenil), nace y se extiende como la pólvora en los últimos decenios la idea del ocio no sólo como antítesis del trabajo, sino también como su antídoto, como compensación e incluso razón de ser del tiempo de trabajo típicamente fordista y taylorista: fragmentario, insignificante y escasamente gratificante. En consecuencia, mientras el tiempo de trabajo comienza a ser vivido como un tiempo ajeno, “sacrificado”, el ocio lo es como propio, como tiempo “ganado”. Con la aparición de la sociedad de consumo y la nueva ética consumista, la *fun morality* termina de legitimar el nuevo papel del ocio tanto en la vida individual como colectiva, desbancando a la moralidad puritana de sacrificio y renuncia a la gratificación y el placer, y ensalzándolo como tiempo de autorrealización y disfrute por excelencia.

Una primera ojeada a las características que son consideradas importantes por los españoles en sus trabajos permite ya una cierta jerarquía de valores laborales. Como se observa en el Gráfico 3, el factor más valorado en el trabajo es la seguridad del empleo, al que otorgan “muchísima importancia” nada menos que las tres cuartas partes de la población y “bastante” casi el resto. Justamente detrás de la seguridad, aunque con un considerable descenso de aquellos que lo

GRÁFICO 3
Importancia de las características de un empleo



CIS (2005): barómetro mayo, estudio 2.607.

consideran algo muy importante, se coloca el salario, la cercanía al domicilio, horario flexible, posibilidad de ascenso, que sea interesante y creativo y la relación con la gente. En las últimas posiciones se encuentran los factores “pocas horas de trabajo” y “poco trabajo”.

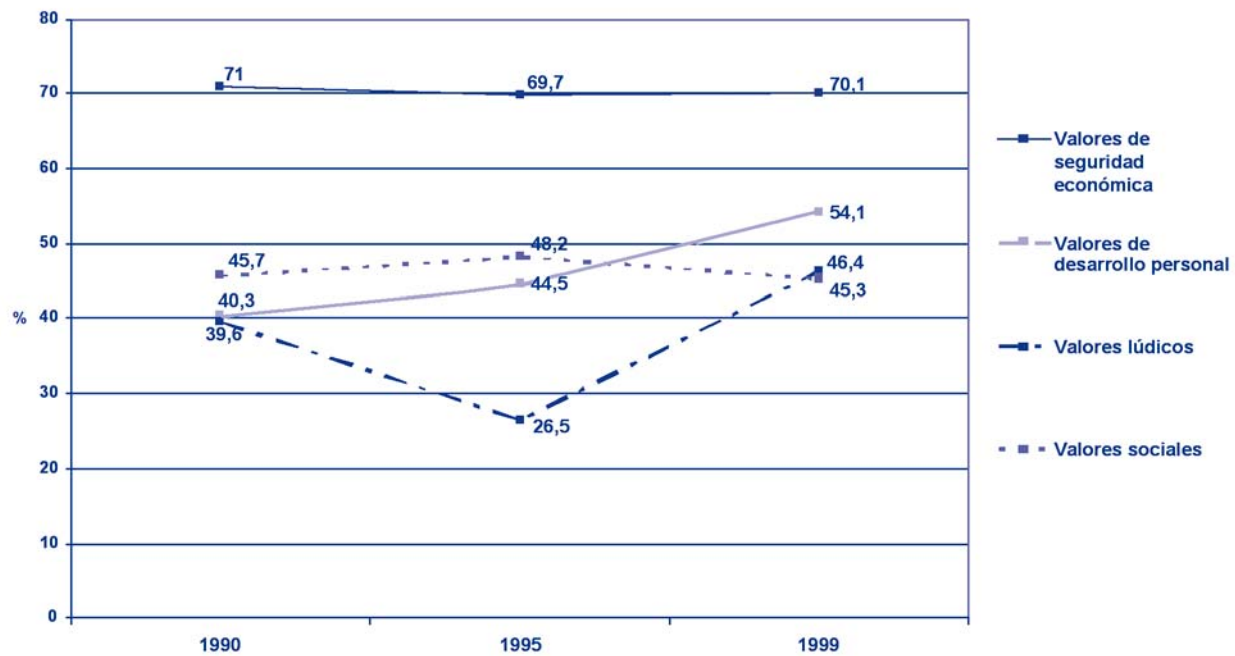
El análisis pormenorizado de las motivaciones laborales de los españoles, realizado en el marco de la Encuesta Europea de Valores, nos permite agrupar los diferentes elementos en cuatro grandes ejes: valores de desarrollo personal, sociales, de seguridad económica y lúdicos. Atendiendo a los datos recogidos en el último año de realización de la encuesta, se pone de relieve que (AYERBE: 2000):

- Los **valores de seguridad económica** son los que más importancia tienen en el trabajo para los españoles (71%), es decir, lo que se busca ante todo en un trabajo, lo que se pide de él, es ante todo que aporte ingresos, que ofrezca seguridad y buenas condiciones laborales. Aquí no se presentan diferencias con años anteriores, pudiéndose afirmar que se trata de un valor de gran estabilidad, no sujeto, como probablemente es el caso de otros valores a una mayor o menor estabilidad del mercado laboral o de la economía.

- Donde sí se nota una gran diferencia en 10 años, en contraste con la importancia que adquiere el trabajo frente al ocio, son los **valores lúdicos** dentro o a través del trabajo. Del trabajo se pide, cada vez con más intensidad, que ofrezca fines de semana completos, vacaciones lo más largas posibles, horarios cómodos y una jornada de corta duración. En este valor sí puede detectarse, más probablemente que en ninguno de los demás, una fuerte dependencia del momento concreto, de las condiciones socioeconómicas y laborales del país.
- Los **valores sociales**, es decir, que sea útil a la sociedad, que esté bien considerado, que permita el trato con la gente o tener compañeros agradables, se mantienen, bajamente estables, en torno al 45%, en contraste con lo anteriormente dicho, percibiéndose apenas en 10 años un aumento de los que se refieren al **desarrollo personal**, la posibilidad de tomar la iniciativa, la responsabilidad otorgada, el logro, la promoción, etc., que para 1999 se sitúan en un 54,1%, mostrando un aumento constante.

Contemplando ambos gráficos, puede apreciarse, por lo tanto, que **el trabajo ha dejado de**

GRÁFICO 4
Valores deseables en el trabajo 1990-1999



Fuente: AYERBE, M. (2000): El trabajo.

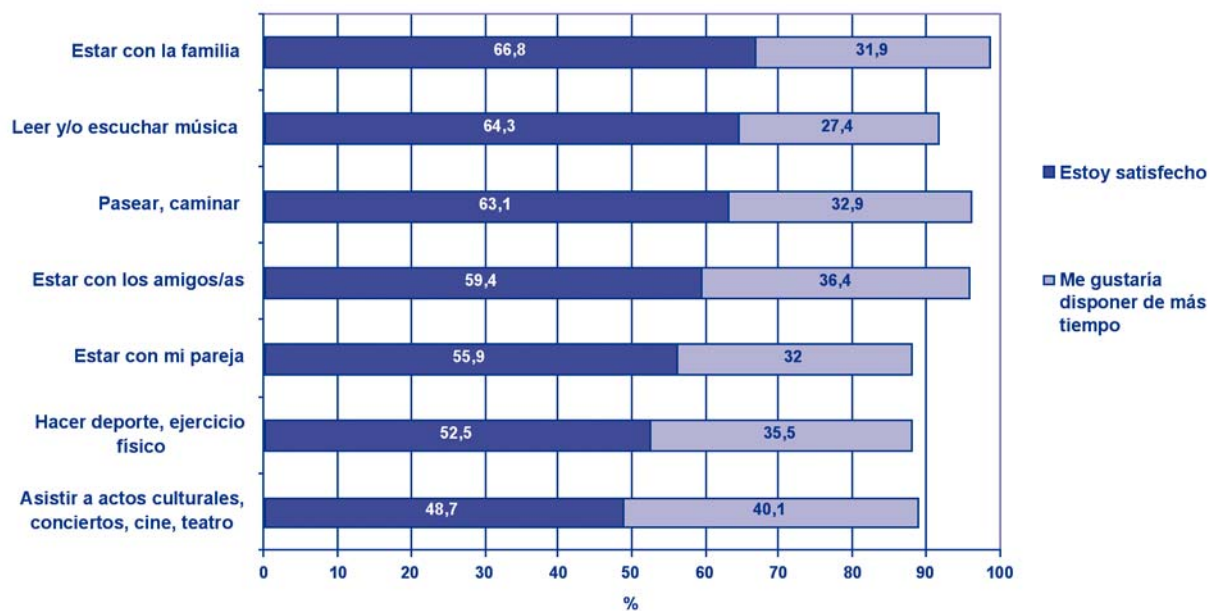
ser un valor en sí y por sí mismo, siendo actualmente sobre todo un medio para conseguir una seguridad económica que permita desarrollar y desarrollarse en otras dimensiones vitales. El trabajo tiene, en este sentido, una gran importancia, pero antes que nada para poder alcanzar otros fines más apreciados en sí mismos, como la familia y el ocio, dimensiones en las que el individuo sí estima poder poner en juego tanto sus valores sociales como su desarrollo personal. Tener poco trabajo o pocas horas de trabajo, pudiendo ser un objetivo muy buscado en la práctica cotidiana no es, como se observa en el Gráfico 3, una de las prioridades fundamentales. Si lo son, sin embargo, los factores que permiten una mayor cercanía al entorno familiar y personal, aquellos que, de alguna forma, pueden garantizar la mínima intromisión en estas esferas, como la flexibilidad en los horarios y la cercanía al hogar. El trabajo, en conclusión, se acepta y valora, fundamentalmente, en función de lo que es capaz de contribuir en el resto de dimensiones.

¿Y el ocio? En nuestras sociedades, el ocio es considerado como uno de los elementos centrales a la hora de definir la calidad de vida, fundamental para la satisfacción de las dimensiones sociales hasta el punto de ser reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, además de en numerosas constituciones nacionales.

Clásicamente se entiende por ocio aquel tiempo libre que resta tanto del tiempo de trabajo como de la satisfacción de necesidades básicas. Dumazedier propone una serie de características fundamentales para delimitar este concepto. El ocio, según este autor, se define como el resultado de una opción libre, no impuesta ni por elementos laborales ni por condicionantes biológicos, siendo, por el contrario, un tiempo caracterizado por la búsqueda de satisfacción en y por sí mismo, por lo que no puede estar regido por ningún fin material o social ni por un interés concreto, laboral, académico, comercial o ideológico (DUMAZEDIER: 1974). El ocio, por lo tanto, es un tiempo informal enmarcado dentro del tiempo libre disponible, pero que se distingue de éste por estar inserto en un clima de libertad que rompe con los comportamientos institucionales, formales o autoimpuestos.

Hoy en día no puede entenderse el ocio como un privilegio social reservado a unos pocos, sino como un fenómeno social universal, por encima de diferencias culturales, de clase o edad. Ahora bien, elevar el ocio al grado de eje vertebrador de la actual fase de nuestra civilización, como propone el propio Dumazedier, implica mucho más que su democratización. Supone aceptar, además, que éste ya no se define como una simple opción personal, pasando a ser un hecho social de fundamental importancia en la organiza-

GRÁFICO 5
Satisfacción con el tiempo libre



Fuente: CIS (2005): barómetro de mayo, estudio 2.607.

ción de la vida cotidiana de los individuos, en su forma de planificar sus vidas, sus ilusiones, sus momentos de autorrealización y sus proyectos personales.

En términos generales, los españoles declaran estar bastante satisfechos con el tiempo del que disponen para diferentes actividades como estar con la familia, leer, escuchar música, pasear, caminar, estar con los amigos, etc. Sin embargo, y pese a que se ha producido una nada despreciable reducción de horas de trabajo en los últimos años, como pone de manifiesto los datos ofrecidos por la OCDE (buscar: *Employment Outlook*, anexo estadístico), la proporción de insatisfechos con el tiempo libre del que disponen oscila entre un 30%, para el caso concreto del tiempo compartido con la familia y un 40% para la asistencia a actos culturales, conciertos,

cine, teatro, etc. Estos datos subrayan, asimismo, el hecho de que la satisfacción personal con el tiempo libre para las diferentes actividades no depende tanto del tiempo disponible en sí, como del necesario proceso personal de balance y eliminación de actividades. Se pone de manifiesto, así, que este tiempo disponible se invierte en aquello que más se valora, lo absolutamente fundamental, como la familia y los amigos, o en aquellas actividades cuya realización no implica mayor tiempo añadido fuera del hogar o del entorno próximo al hogar y desplazamientos, como leer, escuchar música o pasear (siendo éstas probablemente, además, actividades realizadas con la familia o los amigos), mientras que otras actividades también muy valoradas (ya que de no ser así no se expresaría esa falta de tiempo para ellas), como el deporte o las actividades culturales, han de ser dejadas de lado.



2

2. Mujeres en la encrucijada: conflicto entre nuevos roles laborales y viejos roles familiares

2.1. El nuevo rol laboral femenino

La actual generación de mujeres trabajadoras en España se ve a sí misma como una generación intermedia, o “sandwich”, “entre un pasado representado por sus madres y un futuro en el que la nueva posición de las mujeres en la sociedad habrá sido asumida con normalidad. Ellas son en muchos de sus comportamientos (estudiar, trabajar, separarse) las primeras en hacerlo, lo cual tiene un coste tanto en aceptación social como en soluciones prácticas a nuevas necesidades” (TOBÍO: 2005, 82). Se pasa, de esta forma, a lo que Lamphere denominaba a mediados de los años ochenta el paso de una fuerza de trabajo formada predominantemente por hijas trabajadoras a otra que incluye una proporción sustancial de madres trabajadoras¹. Probablemente ésta es una de las realidades más significativas en relación tanto a la concepción que existe actualmente en la sociedad sobre el término conciliación, como de la capacidad

que existe de traducir este término en políticas y prácticas consistentes y equitativas. En este sentido, las madres de la generación “sandwich” transmiten a sus hijas la idea central de que lo principal, lo básico, es su propia autonomía individual (ibídem). Por otro lado, indica que **las ideas existentes sobre la conciliación hunden sus raíces en una historia muy reciente (quizá demasiado) de desigualdad laboral entre hombres y mujeres que es necesario tener muy en cuenta.**

2.1.1. Breve historia y situación actual de la mujer en el mercado de trabajo

“Mientras que la participación de la mujer en la fuerza de trabajo”, escribe Shirley Dex, “se ha producido de forma gradual, el reconocimiento de las mujeres como empleadas o trabajadoras se ha producido de una forma repentina” (DEX: 1985, 11). Abordar ambos cambios en nuestro país obliga a situarnos en el siglo XX. La situación de la mujer muy al principio del recientemente pasado siglo poco se diferenciaba de la que presentaba a mediados del siglo XIX, ya que las ideas de “liberación de la mujer”, ya presentes en países como Francia o Italia, no encuentran suelo fértil en el que asentarse en nuestro país. La política, por ejemplo, se mostraba muy reticente a la entrada de la mujer en el terreno laboral.

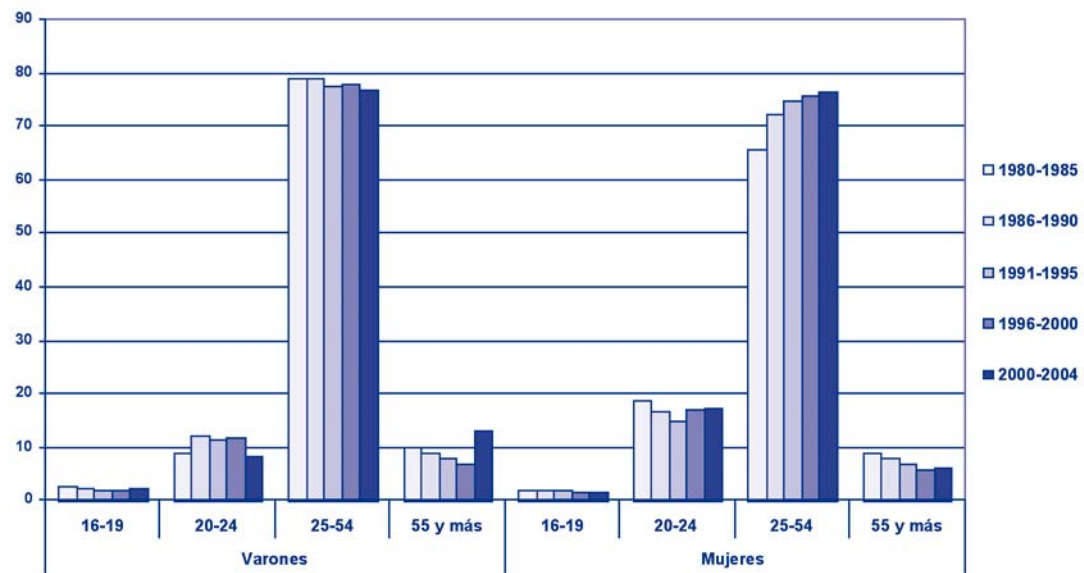
¹ Citado por Comas D'Argemir, 1995, 83 y ss.

Los años 40 y 50 se convertirán en lo que Gil Galván (2005, 42 y ss.) considera los años “más oscuros y deprimentes” para las mujeres en la historia contemporánea de España. Se derogan, a partir de 1938, varias de las leyes aprobadas en la República: la del Divorcio, la Ley de Matrimonios Civiles y la despenalización del aborto. Además se aprueba un Decreto en el que el nuevo estado trataría de que la mujer dedicase su atención al hogar, separándola de los puestos de trabajo, no solamente de la fábrica, sino también de puestos de trabajo prestigiosos y lucrativos. Así, a lo largo de los años cuarenta comienzan a cerrarse a las mujeres puestos como Abogado del Estado, Agente de Cambio y Bolsa, Fiscal, Juez, etc. La Sección Femenina de la Falange, instrumento político para organizar a las mujeres y transmitirles el pensamiento y los valores del nuevo Estado, alentaba por aquellos años por todos los medios una férrea diferenciación en los papeles masculino y femenino en el seno de la sociedad. Ya desde el 28 de diciembre de 1939 se había hecho obligatoria, por decreto y para todas las mujeres jóvenes españolas, el aprendizaje de disciplinas del hogar. A partir de 1941 esta tarea fue encomendada a la Sección Femenina, que a partir de 1941 comenzaría a impartirlas en primaria y secundaria. En 1944 se extiende a la Universidad, y en 1950 llega hasta las escuelas de magisterio.

A pesar de todo, hubo mujeres que decidieron trabajar fuera de casa. De 1940 a 1965 el trabajo femenino extrafamiliar salta del 8 al 17%, ya que un buen número de ellas lo necesitaba porque en casa no llegaba el dinero. Esta situación tiene como consecuencia la ley de “Derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer”, por la que se vuelve a reconocer a la mujer el derecho a ser notario, registrador de la propiedad y diplomático, así como la igualdad de salario. Estos años, subraya Comas Dárgemir, dejarán una huella muy profunda en la forma en que desde el término de la dictadura hasta nuestros días se concibe en la sociedad española tanto el tema de la mujer y el trabajo como el de la propia conciliación: “Somos herederos”, concluye la autora, “de las imágenes femeninas elaboradas durante el franquismo, en el que se vinculaba a las mujeres con la domesticidad”, (COMAS DÁRGEMIR: 1995, 80).

Con la transición a un sistema democrático se inicia una nueva etapa para las mujeres. Gran cantidad de movimientos en pro de los derechos de las mujeres abandonan la clandestinidad y comienzan a definirse y a actuar de acuerdo con sus propios planteamientos. Por estos años, la participación activa de la mujer se situaba en el 25%, y la crisis económica hacía difícil una rápida nivelación de estas

GRÁFICO 6
Evolución tasas de empleo



Fuente: CIS

cifras. En 1976 se ratificaría la ley de relaciones laborales, en la que se promulga el principio “a trabajo igual, salario igual”. Sin embargo, todos estos planteamientos tendrán que esperar a la década de los años sesenta para ponerse en marcha. Durante esta década, España asiste a una tendencia creciente de participación de las mujeres en la actividad retribuida, que vendrá a intensificarse a partir de los años 70, con un periodo de estancamiento entre 1976 y 1986. En el periodo 1986-1990 el porcentaje de paro se concentra mayoritariamente entre las mujeres, especialmente en el tramo de los 16 a los 24 años. Respecto a los años transcurridos entre 1996 y el 2000, encontramos diferencias que claramente favorecen a las mujeres. Las de 16 a 19 años y aquellas con edad superior a los 55 años presentan un índice de paro inferior al de los varones. Sin embargo, para aquellas que tienen de 20 a 24 años el porcentaje de paro supera al de estos.

Por último, en el periodo comprendido entre 2001 y 2004, la tasa de paro femenina experimenta un descenso respecto al anterior periodo. Las tasas de actividad difieren mucho según los tramos de edad, alcanzando el porcentaje más alto en la franja que va desde los 25 a los 54 años para el periodo 1986-2003. En segunda posición quedarían las que tienen entre 20 y 24 años. Los grupos femeninos comprendidos entre los 16 y los 19 años y los de más de 55 son aquellos para los que se detectan

los mínimos cambios para este periodo en lo referente a las tasas de empleo. Las diferencias en la evolución de estas tasas en los diferentes países de la Unión Europea han sido muy significativas. **Para el año 2002, las tasas de actividad femenina más bajas se dan en los países mediterráneos, siendo máxima la diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres en España. Por el contrario, los países nórdicos son los que presentan las tasas de actividad femenina más elevada y más igualada entre hombres y mujeres.**

Por lo que se refiere a la frecuencia del empleo a tiempo parcial, las diferencias entre hombres y mujeres se agudizan más aún. Hay que tener en cuenta en este sentido, como subrayan Eileen Drew, Ruth Emerek y Evelyn Mahon, que la evolución del empleo femenino está estrechamente unida al trabajo a tiempo parcial y a la necesidad de un tiempo de trabajo flexible y que esta estrategia hunde sus raíces en la tradición, la cultura y las normas vigentes en las diferentes sociedades (DREW, EMEREK, MAHON: 1998, 91 y s.). En términos de media en la Unión Europea, la frecuencia del empleo a tiempo parcial en las mujeres se eleva al 25,2% frente a tan sólo el 5,6% en el caso de los hombres, es decir, 19,6 puntos porcentuales más. Esta diferencia se produce de manera generalizada en todos los países de la Unión Europea, llegando a ser de más de 44 puntos porcentuales en los Países Bajos. En el caso de

España, por su parte, la diferencia es de casi 14 puntos, situándose en el 16,6% en las mujeres y el 27,7% en los hombres. “Estas diferencias” concluyen López y Valiño su análisis de la evolución del tiempo parcial en Europa, “muestran claramente que el empleo a tiempo parcial está dirigido de forma mayoritaria a las mujeres, pudiéndose entender que en unos casos es un magnífico instrumento de reducción de la jornada de trabajo para poder permitir una mejor conciliación de la vida familiar y laboral, mientras que en otros es tan sólo una forma de discriminación laboral más hacia las mujeres” (LÓPEZ LÓPEZ; VALIÑO CASTRO: 2004, 49).

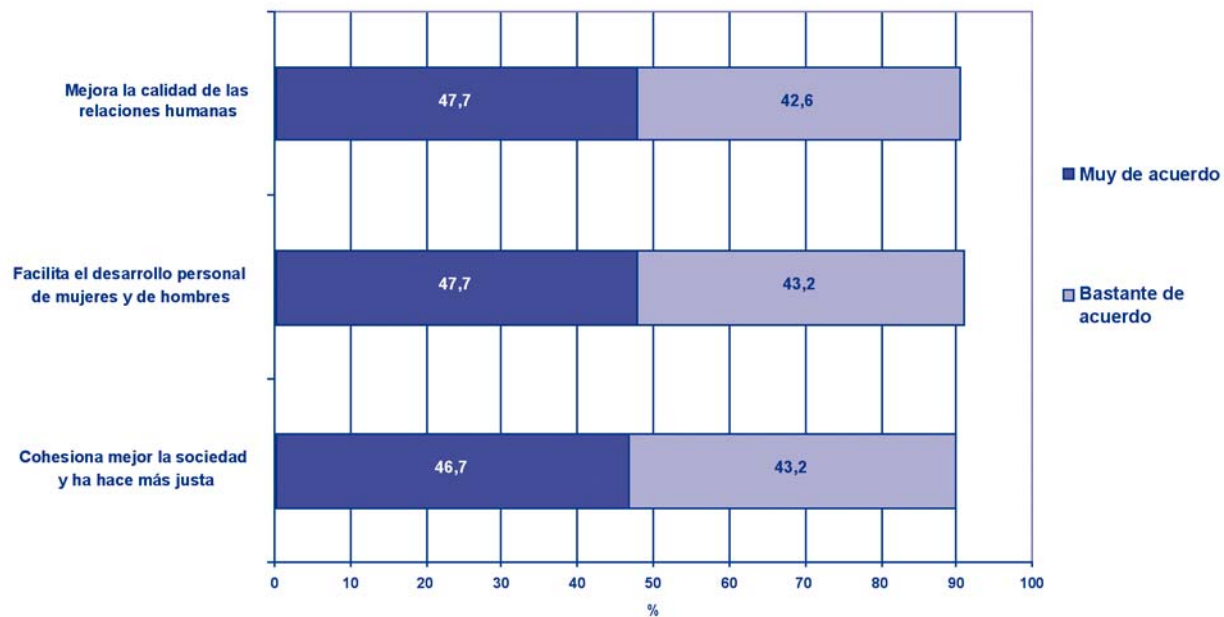
En estos últimos años se mantiene una cierta tradición en la división de roles sexuales en el empleo. La distribución por sectores y ramas de actividad muestran distintas tendencias en la elección ocupacional para uno y otro género. La población ocupada femenina se concentra de forma acusada en el sector servicios, especialmente en la educación y la investigación, la sanidad, los servicios personales y domésticos. El segundo sector en importancia desde el punto de vista del empleo femenino es el agrícola, especialmente en Andalucía, con un 25% de ocupación femenina. El resto de los sectores, como el industrial o el financiero, muestra una escasa participación de este segmento de la población.

En la evolución de los últimos años también destaca, por último, la equiparación gradual de los salarios percibidos por los hombres y las mujeres. Sin embargo, en el transcurso de los últimos 15 años la tasa entre el salario bruto de la mujer y del hombre solamente ha aumentado de un 75,5% a un 79,6%. Esta lenta evolución, unida a los datos expuestos anteriormente, hacen esperar una lenta, pero constante, equiparación entre hombres y mujeres en la escena laboral.

2.1.2. Conciencia social de la desigualdad, actitudes y estereotipos ante el trabajo femenino

Aunque, como se acaba de ver, se ha recorrido un largo camino en la igualación de los hombres y las mujeres en el terreno laboral, aún queda, casi a finales de la primera década del siglo XXI, un buen trecho por recorrer en este sentido: hablar con propiedad de igualdad parece aún algo precipitado. Aunque resulta difícil, y no carece de cierto riesgo, tratar de establecer empíricamente una relación causal entre estereotipos de género y una desigualdad que se resiste a desaparecer, diferentes investigaciones ponen de relieve la persistencia de estos, tanto en el marco social más amplio como en el ámbito concreto del trabajo, de los valores y las actitudes hacia la mujer en el trabajo.

GRAFICO 7
Consecuencias de la igualdad entre hombres y mujeres



Fuente: CIS (2006): Barómetro de marzo, estudio 2.636.

¿Es consciente la sociedad española actual de la desigualdad entre hombres y mujeres? Y en el caso de serlo, ¿en qué medida lo es y hasta qué punto estima deseable alcanzar la igualdad? En términos generales, puede afirmarse que **la gran mayoría de la población es consciente de la desigualdad como un problema actual en numerosos ámbitos de la vida cotidiana, así como que la gran mayoría se declara partidaria de conseguir la igualdad, estimándola un bien social con amplios efectos positivos.** Concretamente, en una encuesta realizada por el CIS en el año 2006, el 60% se declara “muy a favor” y el 34% “bastante a favor” de la igualdad entre hombres y mujeres, lo que en conjunto suma un total del 94%, frente a menos de un 6% que manifiesta un abierto rechazo (CIS: 2006). Como puede apreciarse en el Gráfico 7, alcanzar la plena igualdad es considerado deseable tanto para mejorar la cohesión social, fortaleciendo así las bases de una sociedad más justa (89,9% de la población se declara muy o bastante de acuerdo con esta afirmación), mejorando la calidad de las relaciones humanas (90,3%) y facilitando el desarrollo personal tanto de hombres como de mujeres (90,9%).

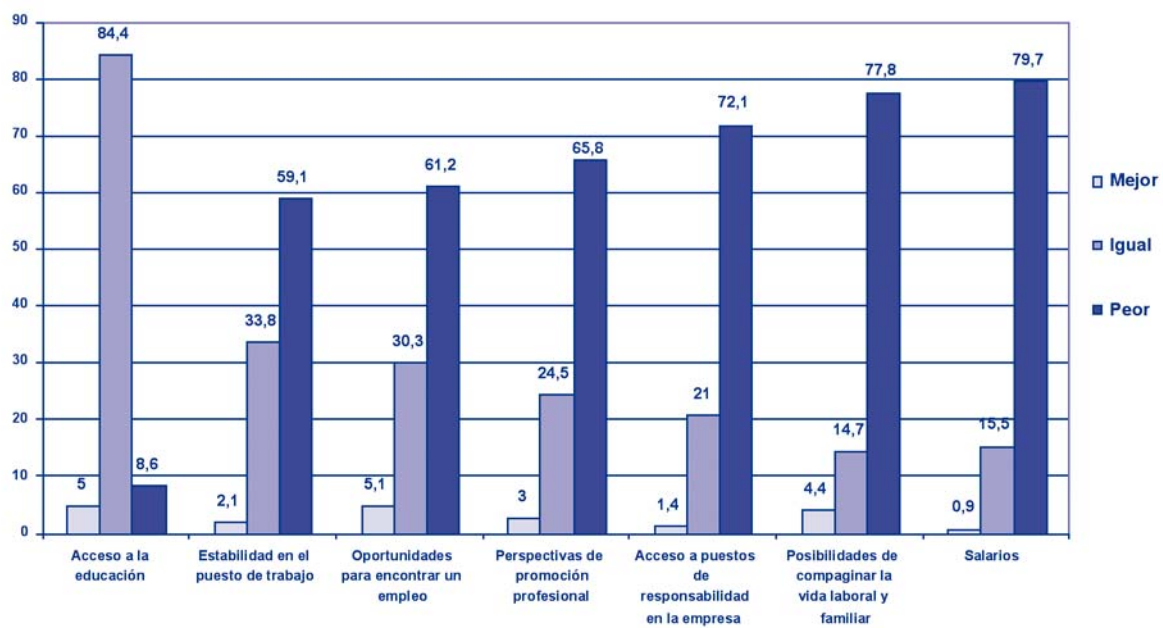
Aún sin ser el único, el ámbito laboral es, junto aquellos aspectos directamente relacionados con él, aquel en el que con mayor fuerza se detecta una conciencia social de las desigualda-

des entre hombres y mujeres, con la única excepción del acceso a la educación, para el que mayoritariamente se considera que se han alcanzado altas cotas de igualdad entre géneros. Por el contrario (Gráfico 8):

- el 79,7% de los españoles afirma percibir una situación desfavorable para la mujeres en el terreno salarial,
- el 77,8% en las posibilidades de las que disponen para compaginar la vida laboral y familiar,
- el 72,1% en las de acceso a puestos de responsabilidad en la empresa,
- el 65,8% en las perspectivas de promoción profesional,
- el 61,2% en las oportunidades para encontrar un empleo y
- el 59,1% en la estabilidad en el puesto de trabajo.

Estos datos nos dan una idea bastante clara de la percepción social que existe actualmente en España sobre la desigualdad de género, poniendo asimismo en evidencia lo poco que ésta se aparta de la situación objetiva descrita en

GRÁFICO 8
Igualdad entre hombres y mujeres



Fuente: CIS (2006): Barómetro de marzo, estudio 2.636.

el anterior apartado. Ahora bien, si por un lado la gran mayoría de la población se declara consciente de la problemática en sus diferentes dimensiones y afirma, por otro lado, la necesidad de una progresiva igualación de las condiciones entre hombres y mujeres en el terreno laboral, la pregunta es evidente: ¿Qué sigue fallando?

Para contestar esta pregunta se hace necesario plantearse la posibilidad, apuntada ya en el primer apartado de este trabajo, bien de un doble discurso en torno a la mujer y la igualdad de ésta en la sociedad, bien de diferentes niveles de concreción en el discurso colectivo. Así, los anteriores datos darían fe de las actitudes que se mantienen en un nivel más superficial, en el que prima lo políticamente correcto, no dando cuenta, sin embargo, de valores y estereotipos más arraigados a la mentalidad colectiva y que, en consecuencia, regirían con mayor fuerza en la actuación cotidiana. Estos últimos, por descontado, difícilmente aparecerán plasmados en las encuestas, a menos que se traten de detectar a través de preguntas menos directas que las anteriores. Dos datos pertenecientes al anterior estudio del CIS apuntan ya en la dirección de una posible discrepancia entre diferentes niveles discursivos (CIS: 2006): **el 29,3% de la población, casi la tercera parte, declara su conformidad con la afirmación de que “cuando los puestos de trabajo escasean, los hombres tienen más derecho que las mujeres a un puesto de**

trabajo” y el 40,6% apoya la opinión de que **“la igualdad de las mujeres en el mundo laboral depende más de ellas que de cualquier ley”**.

Un análisis más detallado de los principales frenos de la mujer en el terreno laboral permite establecer con mayor precisión la relación existente entre el fértil terreno de los estereotipos y los prejuicios de género y la desigualdad laboral, así como determinar hasta qué punto se ajustan a la realidad las anteriores actitudes declaradas de los españoles ante esta última. María Rosario Gil Galván realiza un exhaustivo examen de los diferentes frenos y su relación con los prejuicios sociales y culturales, de los que aquí exponemos, resumidamente, aquellos que presentan una relación más claramente directa con el problema que nos ocupa, a fin de tener un *mapa* que nos permita, en las próximas páginas, proseguir con el análisis de las bases sociales y culturales de la conciliación (GIL GALVÁN: 2005, 85 y ss.):

- **Duplicidad de roles “doble trabajo” y responsabilidad:** la progresiva incorporación de la mujer al mundo del trabajo no ha traído consigo, o no en el grado necesario, una disminución de la dedicación de éstas ni al trabajo doméstico ni al cuidado de los hijos. Como se analizará con mayor detenimiento más adelante, esta duplicidad implica un

freno en dos sentidos complementarios. Por un lado, la mujer tiene menos posibilidades tanto de promoción como de continuar con una formación paralela a la actividad laboral, ya que en ambos casos es necesario disponer de tiempo extralaboral, del que el hombre dispone en mayor medida al delegar en la mujer el cuidado del hogar. Por otro lado, gran parte de la sociedad sigue manteniendo el prejuicio biologicista, sostenido y fortalecido por la situación actual, de que es la mujer y no el hombre la que *está llamada* (de ahí el origen de la palabra *vocación*) a cuidar de los hijos y que, cuando llegue el momento, será llamada *por la naturaleza* y, necesariamente, descuidará o abandonará su trabajo.

- **Dificultades de promoción:** el porcentaje de mujeres directivas en Europa ha aumentado cinco puntos en la última década, al pasar de un 20% en 1995 al 25% diez años después, según Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo). **Los mayores porcentajes de mujeres en puestos de supervisión y dirección se encuentran en los países escandinavos, los Países Bajos, los del este de Europa,**

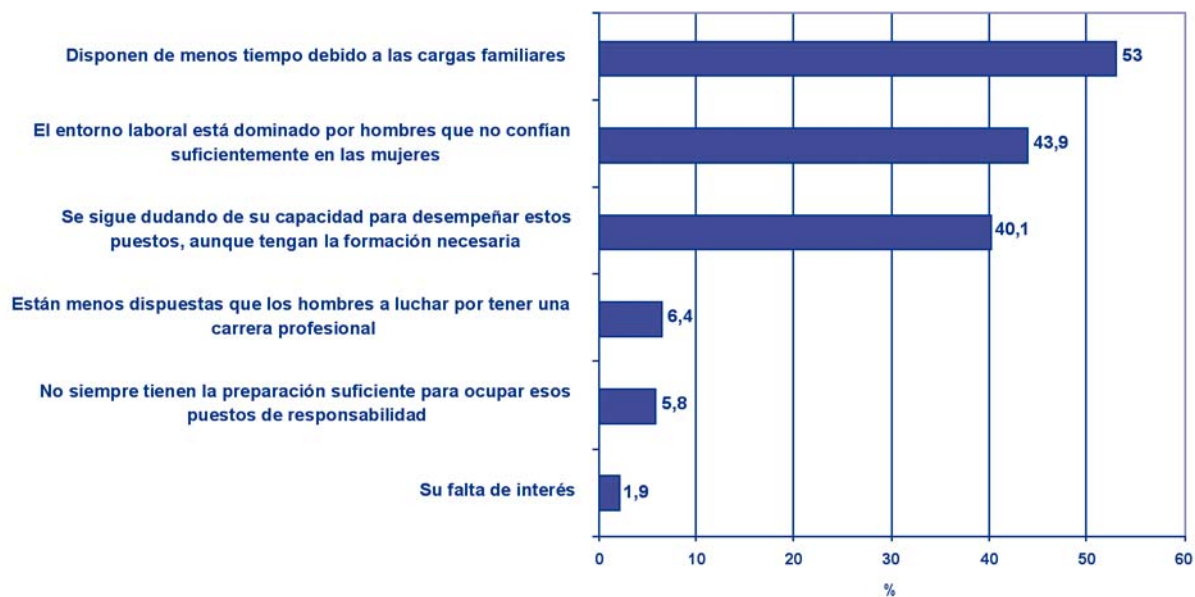
rozando el 40% en Finlandia y Estonia. Por el contrario, los países del sur de Europa y algunos países continentales tienen la proporción más baja, como en el caso de Alemania, Italia y España, donde no se llega al 20%. Las actitudes sociales y los estereotipos juegan un papel determinante en esta forma de discriminación hacia la mujer. Por un lado, como se acaba de ver, las mujeres disponen de menos tiempo que los hombres para la promoción a consecuencia del tiempo que han de invertir en el cuidado del hogar y los hijos. Pero, además, es aquí de gran importancia tanto la educación que aún hoy en día siguen recibiendo un gran número de mujeres, que determina que han de autolimitarse y aspirar en menor medida que los hombres a la promoción personal y profesional, como la pervivencia de estereotipos muy arraigados en el mundo del trabajo, como por ejemplo que las mujeres son incapaces de arriesgarse o que no son capaces de asumir responsabilidades. Además, como han puesto de relieve numerosos estudios cualitativos y cuantitativos, la promoción de las mujeres sigue dependiendo en gran medida de su aspecto físico.

- **Segregación ocupacional o laboral:** la especialización de las mujeres en la esfera reproductiva es la piedra angular para explicar su segregación ocupacional. El modelo familiar dominante, basado en la asignación de las mujeres al trabajo del hogar y el cuidado de los hijos, es el factor que explica la segmentación laboral. Como reflejo de esta división de roles primaria, la gran mayoría de los trabajos están estereotipados como masculinos o femeninos, dando lugar a una fuerte segregación sexual del mercado laboral, lo cual afecta a su vez, tanto a la cuestión salarial como al fortalecimiento de la relación cultural entre género y características psicológicas determinadas.
- **Inexistencia de un modelo de carrera laboral femenino:** la falta de un modelo se suscita fundamentalmente en dos argumentos: por un lado, el de que las mujeres en general no están suficientemente centradas o motivadas en el mundo del trabajo mercantil y, por otro, el de que la falta de movilidad ocupacional femenina conlleva un interés muy deficiente por la propia carrera laboral.
- **Pervivencia de mitos sobre las mujeres trabajadoras en la empresa:** además de

los estereotipos y prejuicios ya mencionados, **en las empresas sobreviven una serie de mitos relacionados con su carácter o la esencia de mujer, de gran importancia a la hora de comprender las desigualdades entre hombres y mujeres en el terreno laboral, como “la mujer es débil, insegura y asistemática”, “la mujer no es capaz de tomar decisiones o no es capaz de hacerlo de forma racional”, “a la mujer le falta carácter y agresividad”.** Paradójicamente, como señala la autora, es bastante evidente que si la mujer se comporta en sentido inverso al estipulado por estos mitos, mostrándose agresiva, racional, segura de sí misma, emprendedora y competitiva, es considerada poco femenina o incluso percibida como una amenaza potencial para la empresa, encontrándose por lo tanto con dos mensajes contradictorios: “para ser una buena trabajadora debes comportarte como un hombre, pero si lo haces estarás igualmente actuando incorrectamente”, (GIL GALVÁN: 2005, 95).

En contraste con las opiniones relatadas anteriormente sobre la igualdad de la mujer en la sociedad, la percepción de los frenos que impiden a ésta abrirse camino en el mundo laboral, sin lle-

GRÁFICO 9
Razones que explican la menor presencia femenina en puestos de responsabilidad



Fuente: CIS (2006): Barómetro de marzo, estudio 2.636.

gar a ser explicados en base a los estereotipos que acabamos de exponer, no logran alcanzar el pleno consenso. Así, como se puede ver en el Gráfico 9, si bien solamente una minoría (aunque alarmantemente significativa, teniendo en cuenta que se trata de una encuesta) recurre a estereotipos como la falta de disposición femenina a luchar por tener una carrera profesional (6,4%), su falta de preparación (5,8%) o de interés (1,9%), apenas algo más de la mitad de la población, el 53%, opina que disponer de menos tiempo a causa de las cargas familiares es una razón que explica la menor presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad; bastante menos de la mitad, el 43,9%, que es debido a un entorno laboral dominado por hombres que no confían suficientemente en las mujeres; y el 40,1% que se siga dudando de su capacidad para desempeñar esos puestos.

2.2. Redefinición de los viejos roles domésticos y resistencia al cambio

Aunque aún se mantienen bastantes mitos, prejuicios y estereotipos frente al trabajo femenino y a la capacidad o las aptitudes de las mujeres para el trabajo, el cambio que se ha venido produciendo en los últimos treinta años en este terreno puede calificarse, sin la menor duda, de espectacular. Ahora bien, ¿puede decirse de igual manera que este cambio ha corrido paralelo al acaecido en los hogares?, ¿ha evolucionado

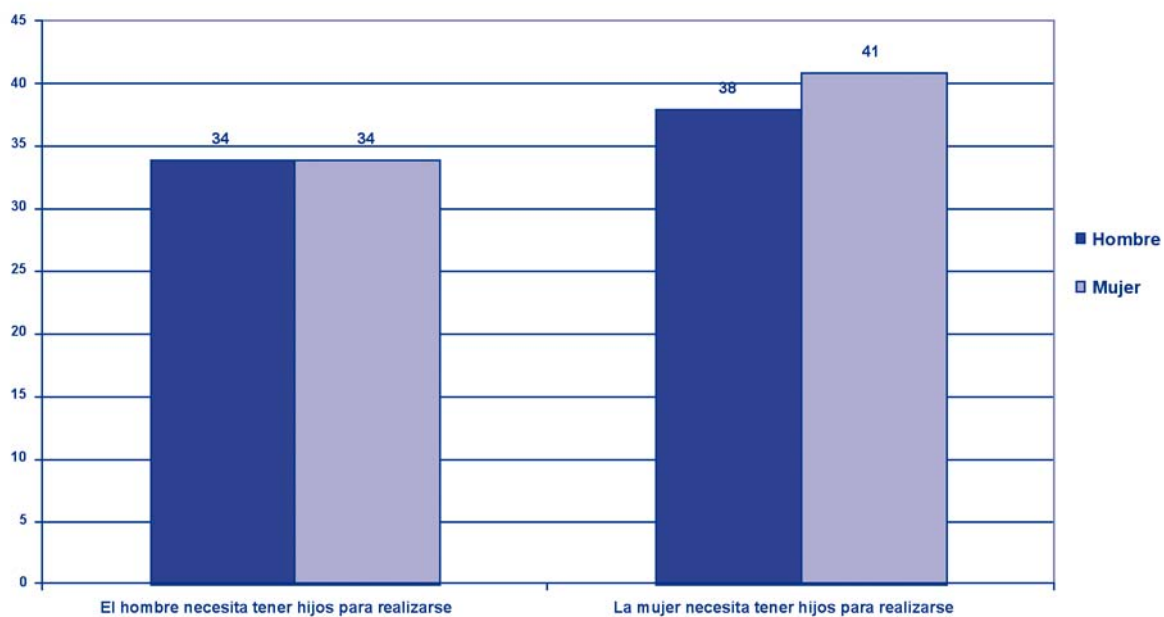
tan deprisa como en el terreno laboral tanto las prácticas domésticas como las mentalidades frente a la relación entre la mujer y el hogar?

2.2.1. Prejuicio biologicista y actitudes sociales ante la repartición de cargas

Hace apenas veinte años, la ideología de la familia tradicional basada en los roles diferenciales de género era todavía dominante. A mediados de los años noventa, por el contrario, las actitudes sociales hacia el trabajo femenino y hacia la vinculación de la mujer a la familia y al hogar, así como hacia los modelos de familia, ya habían cambiado.

Pese a este cambio de mentalidades, **toda- vía puede detectarse el fuerte arraigo que tiene el prejuicio biologicista en la mentalidad española.** Un ejemplo de este arraigo lo brindan los datos ofrecidos por la Encuesta Europea de Valores sobre la necesidad de hombres y mujeres de tener hijos para poder realizarse. Tal y como se aprecia en el Gráfico 10, el 34% de los encuestados y encuestadas consideran el tener hijos como condición indispensable para la realización del hombre, frente a un 44% que lo considera necesario para la realización de la mujer, siendo las propias mujeres las que en mayor grado apoyan esta afirmación y, en consecuencia, una forma de “instinto maternal”. Es de gran interés aquí, para poder estimar cuál será la

GRÁFICO 10
Necesidad de tener hijos para realizarse



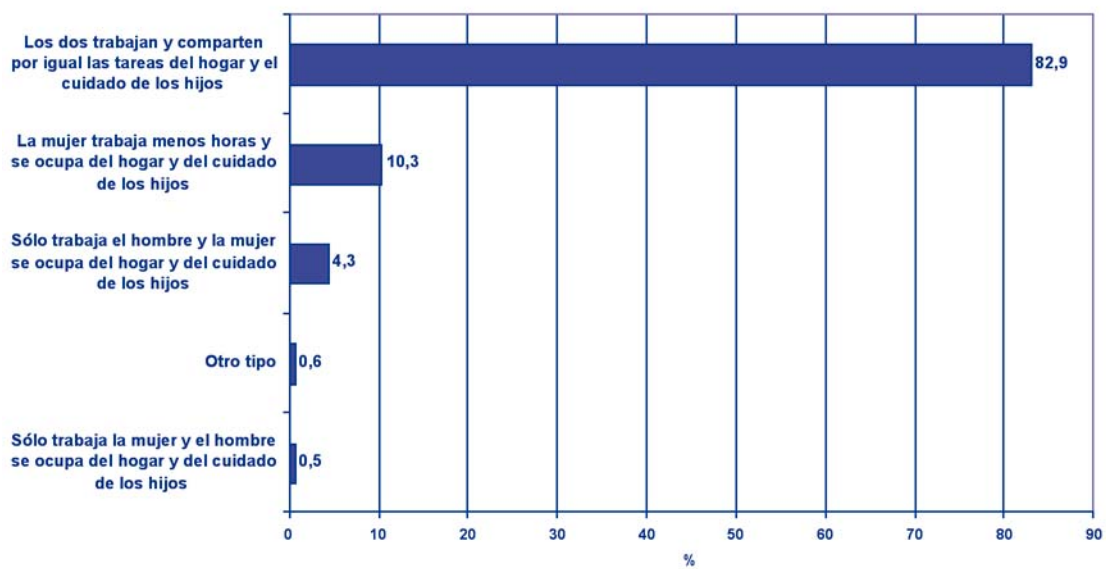
Fuente: ORIZO, A.; ELZO, J. (dir.): *España 2000, entre el localismo y la globalidad. La Encuesta Europea de Valores en su tercera aplicación, 1981-1999*, Madrid, SM.

evolución en el futuro, volver a tomar en cuenta las variaciones producidas por la variable edad, constatando que a medida que disminuye la edad, va desapareciendo la percepción de una realización femenina dependiente de los hijos. Así, frente a un 69% de encuestados y encuestadas de 65 años y más que afirman la necesidad de tener hijos para la mujer, solamente un 27% de jóvenes de 18 a 24 años apoyan esta afirmación.

Asimismo, **las ideas sobre la igualdad de la mujer parece haber calado bastante en la mentalidad de los españoles, y de nuevo con especial fuerza entre los más jóvenes, a la hora de establecer la repartición ideal de roles en el hogar.** Según los datos proporcionados por el CIS (CIS: 2004), la gran mayoría de la población (88,4%) manifiesta su acuerdo con la necesidad de que tanto el hombre como la mujer contribuyan a los ingresos familiares, así como que contribuyen al cuidado del hogar y de sus miembros (92,9%). Entre los más jóvenes, como puede apreciarse en el Gráfico 11, el 83% apuestan por un hogar ideal en el que “los dos trabajan y comparten por igual las tareas del hogar y el cuidado de los hijos”, frente a otras opciones como la de que la madre trabaje menos horas y se ocupe en mayor medida del hogar (10,3%) o que solamente trabaje el hombre y la mujer se ocupe del hogar (4,3%), (CIS: 2003).

Sin embargo, ayuda bastante a interpretar los anteriores datos en su correcta medida, que **una cuarta parte de la población (24,7%) siga considerando inaceptable que el hombre se quede en casa y cuide de los hijos mientras la mujer se va al trabajo.** Y es que, probablemente en capas más profundas del discurso sobre la relación de la madre con el hogar y los niños, el mayor arraigo del prejuicio biologicista se advierte a la hora de determinar quién ha de hacerse cargo de los niños. Diferentes estudios cualitativos han puesto de relieve “una concepción fuertemente arraigada de la madre en la que lo biológico determina una relación especial con los hijos difícilmente asumible por nadie, ni siquiera por el padre”, (TOBÍO: 2005, 94), que hace inevitable, como se desprende del estudio dirigido por el Instituto de la Mujer, que las trabajadoras sigan asumiendo el tradicional papel de cuidadoras, “papel que se revela como una *actitud* constante de observación, de previsión y planificación, con independencia del desempeño de un rol paralelo como trabajadoras en el sistema productivo”, (INSTITUTO DE LA MUJER: 2005, 56). Autores como F. de Singly consideran que esta diferencia en la percepción del tiempo en relación con las tareas domésticas por parte de ambos cónyuges constituye el mayor obstáculo para la viabilidad de la conciliación (no sólo desde un punto de vista personal, sino también institucional).

GRÁFICO 11
Hogar ideal para los jóvenes españoles 2003



Fuente: CIS 2003.

2.2.2. Impacto de la maternidad en el trabajo femenino

Frente al sentido igualitario que parece haber calado en las capas más superficiales de las opiniones de los españoles, la persistencia del prejuicio biologicista, latente en las más profundas y arraigadas, junto a los estereotipos sobre las aptitudes de las mujeres anteriormente descritos y las tensiones en el mercado laboral, marcan una diferencia fundamental entre las opiniones y la práctica cotidiana de las parejas. **A la hora de tomar una decisión sobre la táctica a tomar más conveniente, la pareja es consciente de que se han de hacer sacrificios a nivel individual en beneficio de una unidad mayor, la familia, y especialmente de los hijos.** Así opinan casi las tres cuartas partes de la población (71,4%): “la obligación de los padres es hacer lo que sea mejor para sus hijos, incluso a costa de su propio bienestar”, (CIS: 2004). La pregunta que queda por lo tanto por contestar es: ¿Quién hace, en el día a día, qué sacrificio?

Es a la hora de contestar esa pregunta cuando entra en juego, en primer lugar, el prejuicio biologicista, probablemente no reconocido o tenido en cuenta por la mayor parte de las parejas hasta ese preciso momento, si atendemos a las opiniones recogidas en el anterior apartado sobre la repartición ideal de roles.

Pero a la par, en segundo lugar, tiene también un gran peso la percepción del coste de oportunidad de la pérdida del trabajo de él o el de ella. Según se recoge en el amplio y detallado *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas* del Instituto de la Mujer, puede encontrarse un amplio consenso entre los hombres entrevistados sobre el menor coste de oportunidad del trabajo femenino, dadas las condiciones de discriminación laboral, y especialmente salarial, que experimenta, (INSTITUTO DE LA MUJER: 2005, 93). Finalmente, en consecuencia, se va a admitir que, cuando hay que optar por el abandono de la ocupación para concentrarse exclusivamente en la familia, el menor nivel de retribución de la mujer, las menores posibilidades de promoción o incluso la inestabilidad que caracteriza sus puestos laborales, se convertirán en argumentos de gran peso que vendrán a apuntalar la creencia en un instinto maternal natural e irremplazable. Según el estudio realizado por el Instituto de la Mujer sobre conciliación familiar, un 42,6% de las mujeres afirman que una de las principales razones por las que abandonan el puesto de trabajo es el tener hijos, mientras que, en el caso de los hombres, esta proporción es solamente del 2,3%, (INSTITUTO DE LA MUJER: 2005, 104).

Se constata, así, que en la decisión crucial de la repartición de roles en beneficio de una

entidad superior, la familia, operan los mismos mecanismos fundamentales que lo hacen a la hora de aceptar *condiciones inaceptables* en el ámbito tanto en beneficio propio como en el de la familia: el miedo a la exclusión de la movilidad en la estructura social, proyectada y extendida en este caso al grupo familiar, (CALLEJO CALLEGO: 2005, 183 y ss.).

Se asumen (o se admiten a regañadientes) distribuciones perjudiciales de jornada laboral en función del mantenimiento de un empleo con derechos y futuro, lo que lleva incluso a favorecer decisiones como la contratación –con escasos derechos y sin futuro– de personas para el cuidado de los hijos, aún cuando el coste apenas sea cubierto por el ingreso de este tipo de empleos, o, al contrario, se rechazan incompatibles distribuciones de la jornada laboral, saliéndose el sujeto (mujer, en la mayor parte de las ocasiones) parcial o relativamente del mercado laboral y la ocupación (ibídem, 196).

De esta forma, puede comprobarse que, mientras que la tasa de actividad femenina disminuye a medida que aumenta el número de hijos, por el contrario la tasa de actividad de los hombres se eleva (Tabla 2). Esto trae consigo una diferencia entre las tasas de actividad de mujeres y hombres a medida que el número de hijos

aumenta, que alcanza 32,1 puntos porcentuales en el caso de dos o más hijos. **El efecto negativo que tiene sobre el empleo la maternidad aumenta a medida que lo hace el número de hijos. La tasa de empleo de las madres que tienen al menos dos hijos es sistemáticamente más débil que la de aquellas que no tienen hijos en todos los países de la Unión Europea, con solamente dos excepciones: Bélgica y Suecia.**

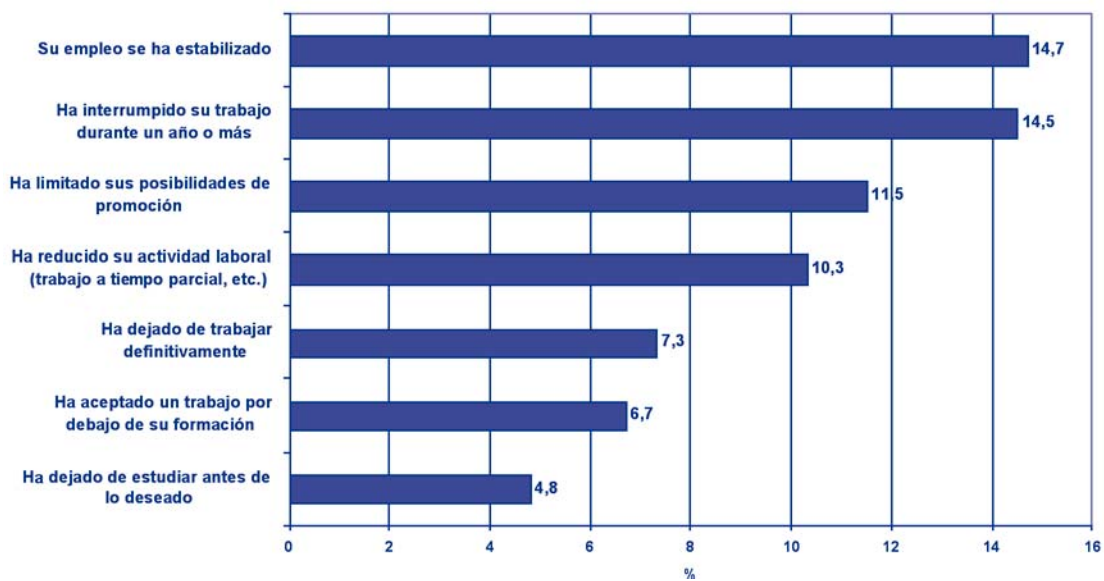
Una visión más detallada del impacto de la maternidad sobre la vida laboral femenina nos la proporciona el Gráfico 12, en el que se exponen pormenorizadamente las diferentes consecuencias que ha tenido en la vida laboral de las mujeres su maternidad. Lo primero que puede apreciarse en el gráfico es que, sumando los porcentajes, son muy pocas las mujeres pese a la variedad de las trayectorias, que no ven afectada su carrera profesional en un sentido u otro. La tercera parte de las mujeres se ven repartidas entre las dos primeras opciones: la estabilización de su empleo o la interrupción de éste durante uno o más años. Algo más de la quinta parte o ve limitadas sus posibilidades de promoción o ha de reducir su actividad laboral, un 7,3% deja definitivamente de trabajar, un 6,7% acepta un trabajo por dejado de sus posibilidades y, por último, un 4,8% deja de estudiar antes de lo deseado.

Tabla 2
Tasa de actividad de las mujeres y diferencia en el empleo entre
hombres y mujeres según el número de hijos

	Sin hijos		Un hijo		Dos y más hijos	
	Tasa de actividad	Diferencia	Tasa de actividad	Diferencia	Tasa de actividad	Diferencia
Alemania	77.3	7.2	70.4	21.2	56.3	35.6
Austria	76	10.5	75.6	18.5	65.7	29
Bélgica	65.5	17.4	71.8	23.5	69.3	24.7
Dinamarca	78.5	7.7	88.1	3.5	77.2	12.9
España	54.6	26 (2°)	47.6	44.7 (1°)	43.3	48.6 (2°)
Francia	73.5	9.6	74.1	18.7	58.8	32.9
Grecia	53.1	31.1	53.9	40.3	50.3	45.4
Irlanda	65.8	14.1	51	33.2	40.8	43.2
Italia	52.8	26.2	52.1	40.9	42.4	49.9
Países Bajos	75.3	15.6	69.9	24.3	63.3	30.8
Portugal	72.6	13.4	78.5	16.6	70.3	24.8
Reino Unido	79.9	5.4	72.9	17.1	62.3	28.2
Suecia	81.9	-0.4	80.6	9.8	81.8	9.4
Media UE	70.3	13.7	68.7	23.6	60.4	32.1

Fuente: López López; Valiño Castro 2004, 50.

GRÁFICO 12
Impactos de la maternidad sobre la vida laboral femenina



Fuente: CIS (2004): Opiniones y actitudes sobre la familia, distribuciones marginales, estudio 2.578, octubre-noviembre.

En estas cifras puede apreciarse ya un esfuerzo desesperado de las mujeres por no desligarse totalmente del ámbito laboral, aunque para ello hayan de hacer concesiones inaceptables en otras situaciones y, probablemente, para sus compañeros masculinos. Los primeros años de maternidad, por lo tanto, son asumidos por la mujer como años de sacrificios personales en ambos frentes, en el familiar y el laboral, aceptados con la esperanza de poder reengancharse una vez pasado ese tiempo. Se hace lo imposible por conservar un futuro laboral, pero adaptando el trabajo a la nueva situación. Así, por ejemplo, las razones por las que la mujer busca un empleo comienzan a diferenciarse de las del hombre. Mientras que las mujeres optan más por trabajos que les permitan estar cerca de casa y tienen muy en cuenta que sea compatible con las responsabilidades del hogar (Gráfico 13), los hombres, aunque también en su caso aumenta la importancia que le dan a estos factores, optan más por cuestiones de “condiciones de trabajo”, “salario”, etc.

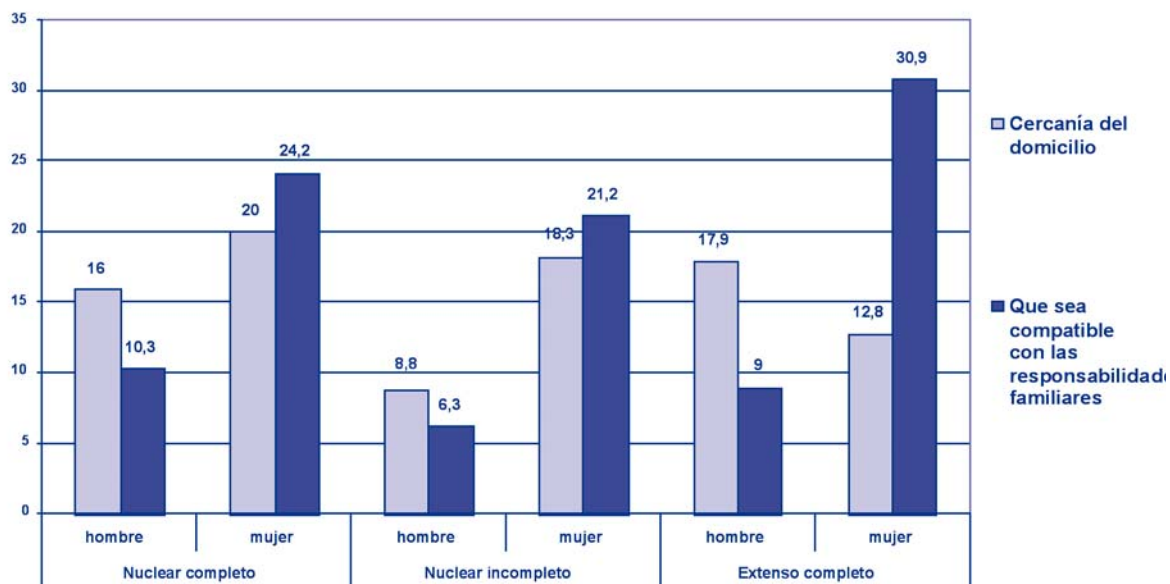
De la misma forma, la maternidad está igualmente vinculada con mayor número de mujeres que trabajan a tiempo parcial, al contrario de lo que ocurre en el caso de los hombres. Así, los datos correspondientes a la media europea, muestran cómo las mujeres ven aumentar su

participación en el trabajo a tiempo parcial de un 18,9% correspondiente a aquellas mujeres que no tienen hijos a un 28,7% para las que tienen algún hijo y a un 36,6% para aquellas otras que tienen dos o más hijos. Por el contrario, estos porcentajes se reducen del 3,5% en el caso de los hombres sin hijos al 2,6% para aquellos que tienen uno. En el caso de España, sin embargo, “no se producen unas diferencias tan significativas porque el empleo a tiempo parcial es menos frecuente en el mercado laboral español que en el de otros países de nuestro entorno”, (LÓPEZ LÓPEZ; VALIÑO CASTRO: 2004, 52).

2.2.3. Repartición de las tareas domésticas

El papel de cuidadoras, basado en la creencia profundamente arraigada de la naturaleza maternal femenina, viene acompañado, en la práctica cotidiana y sin una justificación biologicista concreta que pueda sostenerla, del cuidado del hogar y la realización de las tareas domésticas. **Además, si la maternidad (y la paternidad) siguen siendo consideradas, como se mostró en el anterior apartado, algo sumamente enriquecedor que no solamente permite la autorrealización de hombres y mujeres, sino que incluso es considerado por una parte sustancial de unos y otros como fórmula insustituible de desarrollo personal, la realización de las labores**

GRÁFICO 13
Factores considerados en las decisiones relativas a la elección de un puesto de
trabajo según sexo y cargas del hogar



Fuente: Instituto de la Mujer, 2005, p. 71.

domésticas está marcada con el signo opuesto, siendo considerada socialmente como una lacra. Estas diferencias, sin duda, convierten esta parte del contrato entre géneros en el más problemático de la repartición de roles, al atentar directamente contra las creencias y valores de igualdad entre sexos y al no contar, como en el caso anterior, de un sostén ideológico tan profundamente arraigado en la mentalidad colectiva.

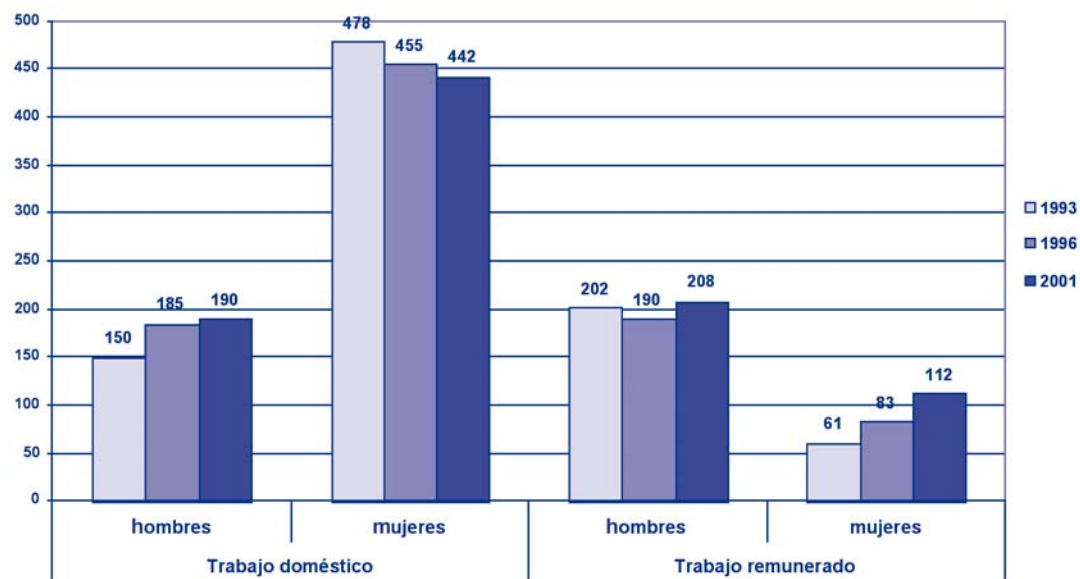
Entre las madres trabajadoras de hoy, existe un discurso muy negativo sobre el ama de casa como modelo claramente rechazado. Ni siquiera en las elaboraciones discursivas más tradicionales aparece una posición beligerante contra el hecho de que las mujeres trabajen; lo que se dice es que es bueno o que es mejor para ciertas mujeres o en ciertas etapas de la vida dedicarse íntegramente al cuidado de la familia, (TOBÍO: 2005, 47). La investigación de la anterior autora indica que, en el discurso de las madres trabajadoras existe una especie de límite, un mínimo, una “cuestión de principio” que es la negativa a realizar actividades domésticas que se puedan asociar a lo servil, a la idea de que la mujer es la sirvienta del marido y de los hijos.

Las cifras relativas a la repartición del trabajo doméstico, ofrecidas por el propio Instituto de la Mujer no deja lugar a dudas sobre la fuerza con

la que aún está arraigada en la sociedad española esta separación de roles entre hombres y mujeres. Éstos muestran cómo **la proporción de tiempo invertida por unas y por otros en las tareas domésticas, pese a haber confluído levemente durante los últimos doce años, sigue siendo muy desproporcionada** (Gráfico 14). El aumento de la dedicación de los hombres al trabajo doméstico no tiene carácter lineal. Así, entre 1993 y 1996 se produce un aumento destacable pero, en el siguiente periodo, de 1996 a 2001, el incremento fue sólo de cinco minutos, mientras que el tiempo dedicado al trabajo remunerado es de 18 minutos, en fuerte contraste con el destacado aumento que experimenta la dedicación laboral de las mujeres. Estos datos preconizan un largo periodo hasta que la distribución de las tareas sea equilibrada.

El estudio sobre conciliación familiar realizado por el mismo Instituto de la Mujer en el año 2005, nos muestra con mayor detalle la situación actual, centrándose en las diferentes actividades, incluido el trabajo remunerado. Como puede observarse en el Gráfico 15, en la actualidad las mujeres dedican un 15% menos de su tiempo al trabajo remunerado que los hombres, mientras que éstos dedican algo menos de la mitad de tiempo que invierten ellas en el cuidado de hijos

GRÁFICO 14
Tiempo dedicado al trabajo remunerado y al doméstico hombres/mujeres



Fuente: Instituto de la mujer, página web, estadísticas.

e hijas menores y en la atención a los mayores, siendo la madre el principal agente de estas tareas. En el caso del cuidado de los niños, por ejemplo, la participación de la madre es notable, sobre todo, en el acompañamiento al médico (que en un 80% es realizado por la madre), en las reuniones escolares (76,5%), en la atención en situaciones de enfermedad (72,5%) y en el cuidado de los menores de tres años que no van a la guardería (71,9%), mientras que la participación del padre adquiere cierto peso solamente en actividades más o menos puntuales y, en cualquier caso, menos intensas, como el acompañamiento al colegio (14,9%) y al médico (6,8%), y casi un 60% menos que las mujeres en las tareas domésticas, en las que los hombres dedican por término medio 1 hora y 32 minutos, mientras que las mujeres dedican 2 horas y media más que los hombres a su desarrollo. El análisis según la situación laboral realizado por el estudio permite observar cómo son las amas de casa las que dedican, con diferencia, mayor tiempo a las tareas domésticas (una media de 6 horas y 31 minutos) frente a las ocupadas (2 horas y 16 minutos).

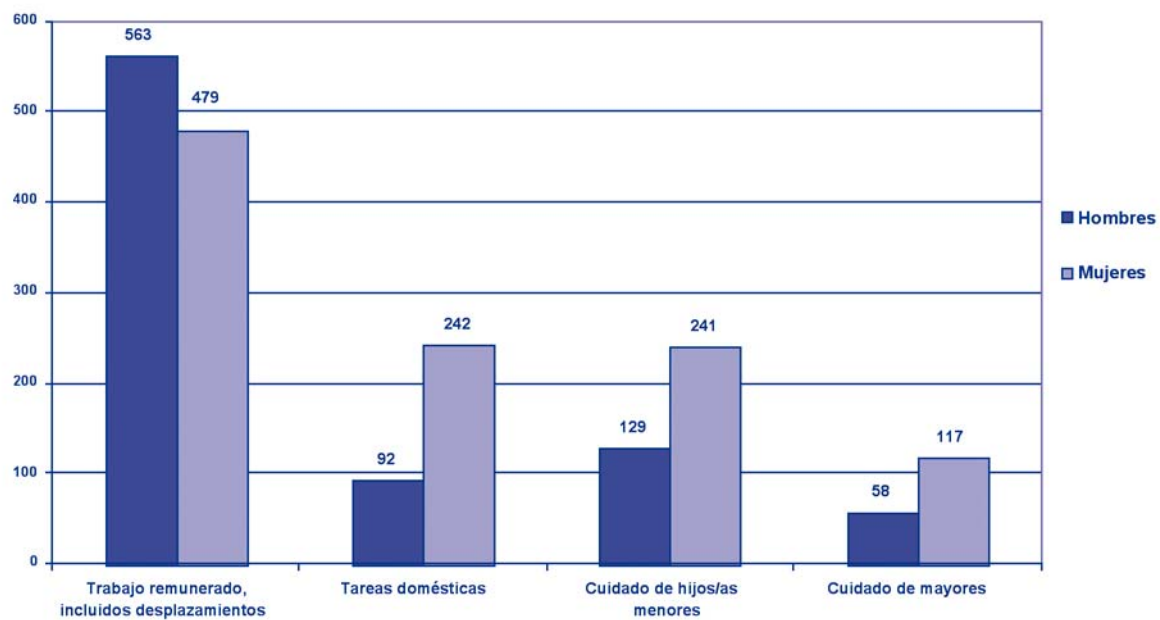
Puede constatarse, por lo tanto, cómo es el campo de las tareas domésticas, precisamente aquel que goza de menor consenso social a la hora de ser legitimado como propiamente feme-

nino, el que presenta mayores asimetrías de género. Más interesante que la distribución del propio tiempo de dedicación al mantenimiento del hogar es la ruptura existente entre las opiniones y la práctica. Preguntados los encuestados sobre si las tareas de mantener económicamente a las familias y de realizar las tareas del hogar debían ser, y efectivamente eran, una responsabilidad compartida, las respuestas dejan claro que “reconociéndose en teoría una responsabilidad compartida en ambas dimensiones de las relaciones y de la organización de la vida del hogar, en la práctica se reconoce una amplia distancia con dicha definición”, (CONDE: 2000, 95). Como pone de manifiesto este mismo estudio, la poca valoración con la que cuenta este tipo de tareas es uno de los principales motivos de frustración por parte de las mujeres, desencadenante de procesos depresivos y de anulación de la propia autoestima. Asimismo, ésta es una de las principales “razones de fondo que las conducen a querer trabajar fuera del hogar, ya que estas mujeres, dicen, gozan de mayor consideración social y familiar”, (CONDE: 2000, 350).

2.2.4. Tácticas para una conciliación desesperada

Queda preguntarse, ante los anteriores datos, cómo reconcilian las mujeres su vida familiar y laboral en la actual situación. El estudio cualitativo llevado a cabo por Constanza Tobío expo-

GRÁFICO 15
Tiempo medio dedicado a diferentes actividades (en minutos) por sexo



Fuente: elaboración propia sobre los datos del INSTITUTO DE LA MUJER: 2005, p. 142-160.

ne lo que ella denomina *estrategias* para compatibilizar su doble actividad (2005: 143 y ss.). Según esta autora, existen muchos tipos de estrategias según diferentes criterios: público/privado, colectivo/individual, social/económico, etc. No obstante, su análisis de las prácticas operativas de las madres trabajadoras españolas para compatibilizar su doble actividad revela un criterio de clasificación que diferencia las estrategias principales y secundarias. Las primeras son aquellas que son suficientes para hacer lo que la familia nuclear no puede hacer por sí misma, mientras que las complementarias, por su lado, son aquellas que, generalmente, no son suficientes para responder a todos los problemas que el hacer compatible familia y empleo plantea, pero que, combinadas con otras, componen una estrategia global. La autora señala las estrategias más habituales que, dado lo extenso de los capítulos que dedica a este tema, trataremos de sintetizar aquí brevemente:

- **Ayuda de la red familiar:** paralelamente al envejecimiento de la población se ha producido en España un aumento destacable de la autonomía de los mayores tanto desde el punto de vista económico como desde el residencial. Esta creciente autonomía ha producido el fenómeno, históricamente nuevo en la historia de España, de que muy pocos de ellos dependen económicamente de los hijos (2,7% totalmente y 6,6% en parte). Aunque esto no quita para que los mayores sigan recibiendo cuidados por parte de los hijos, aquellos son a su vez muy importantes como cuidadores. Según la autora, **la generación precedente se destaca como el principal recurso con el que cuentan las madres trabajadoras para compatibilizar hoy por hoy la vida laboral y familiar, más incluso que la ayuda de su marido o pareja.** El 26,7% de las madres opina que lo que más les ayuda a compaginar trabajo con hijos es la ayuda de su madre, frente al 24,7% que se decantan por la pareja. Habitualmente esta ayuda está claramente asociada a la proximidad espacial de los hijos y nietos. La ayuda de otros parientes diferentes a los abuelos es mucho más escasa, y casi inexistente en el caso de otros parientes masculinos. Los mayores porcentajes corresponden al cuidado de los niños después del colegio o de niños en edad preescolar por parte de parientes femeninos, sin sobrepasar en ninguno de los casos el 10%.
- **El retorno al servicio doméstico:** el servicio doméstico parecía extinguirse

durante los años sesenta y setenta en nuestro país debido a la modernización económica y social generalizada y a la mecanización de muchas de las tareas del hogar. Durante los años noventa, sin embargo, se produce un retorno del servicio doméstico debido a las nuevas demandas asociadas al fuerte aumento de la actividad laboral femenina, a la insuficiencia de los recursos colectivos o públicos para el cuidado de las personas dependientes y, desde el punto de vista de la oferta, al cambio de las pautas migratorias de los países en vías de desarrollo. El Libro Blanco de Delors sobre crecimiento, competitividad y empleo, de la comisión de la CEE reconocía estos “servicios de la vida diaria”, a mediados ya de los años 90, como una de las cinco áreas potenciales de creación de empleo a finales y principios de siglo, (RODRIGUEZ: 1996, 38). Según los datos del ECFE, el 28% de las madres trabajadoras españolas tiene algún tipo de ayuda doméstica remunerada.

- **Integrar a los hombres en las tareas domésticas:** aunque aún queda mucho para que hombres y mujeres estén en

igualdad de condiciones frente a las labores domésticas, repartir éstas con la pareja sigue siendo un objetivo común de muchas mujeres, especialmente con el objetivo de poder conciliar la vida laboral y la familiar. Sin embargo, como subraya Tobío, “educar a los maridos implica a la vez educarse a sí mismas”, ya que, en muchos casos, el prejuicio está tan presente en la mujer como en el hombre.

- **Estrategias espaciales y temporales:** las estrategias espaciales tienen como fin superar la creciente distancia entre los lugares en los que transcurre la vida cotidiana de las madres trabajadoras: la casa, el trabajo, los centros escolares y la casa de los abuelos. Como ya hemos visto, muchas mujeres tratan de buscar un trabajo cercano a estos puntos. El 70% de las entrevistadas con algún hijo también buscan una guardería cerca de la vivienda. Por su parte, las estrategias temporales hacen referencia fundamentalmente al trabajo parcial, que ya hemos comentado con mayor detenimiento en anteriores apartados. Cuando el número de horas de trabajo o su distribución temporal no se puede elegir, muchas

optan por adaptar el tiempo libre que deja la actividad laboral para realizar las tareas domésticas como hacer las camas (54% de las encuestadas), preparar la

comida (17%), poner la lavadora (15%), etc. Con frecuencia los sábados y domingos se dedican a la compra semanal, quinquenal o mensual.

A close-up, low-angle shot of a clear glass pyramid resting on a reflective surface. The pyramid is the central focus, with its sharp edges and facets catching the light. The background is a warm, orange-toned, slightly blurred surface, possibly a wall or a backdrop. In the bottom right corner, a large, bold, light-colored number '3' is overlaid on the image.

3

3. Crisis del contrato entre géneros y descenso de la natalidad

La situación actual de tensión entre mentalidades y prácticas, de inestabilidad en el equilibrio entre el trabajo y el hogar, de estrategias desesperadas y de desigualdades afianzadas por el peso de una tradición en la que ya pocos están auténticamente convencidos, pero que sigue dictando, desde la costumbre, ritos cotidianos que muchas mujeres y muchos hombres sólo en ocasiones terminan de adivinar contradictorios con su forma de pensar, está contribuyendo como pocos otros factores a abrir, cada vez de forma más alarmante, una brecha sin precedentes en el contrato entre géneros y, como consecuencia más directa, en el eje mismo de la reproducción social, la fecundidad. Se cae, de esta forma, en un círculo vicioso de difícil solución, ya que **a medida que se erosiona el contrato entre géneros, se acrecienta la necesidad de las mujeres de un trabajo estable, concebido éste ya no solamente como una forma de afianzar la estima personal y social o como un símbolo de igualdad entre géneros, sino como un seguro ante una situación que se sabe cada vez más inestable, la familiar, y a la que ya no puede con-**

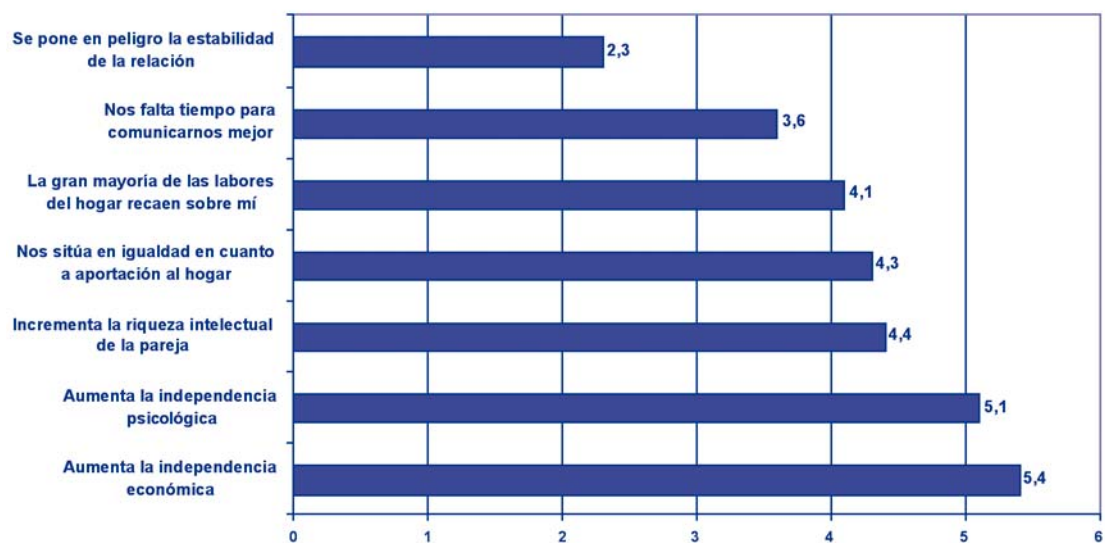
fiarse el desarrollo personal o los planes de futuro y por la que cada vez se concibe menos el sacrificio, entendida ésta ya no en términos igualitarios, sino como un *handicap* para el desarrollo personal.

La comprensión equilibrada de este fenómeno, del que en las próximas páginas se tratará de establecer sus ejes de mayor importancia, ayuda a entender, además de la profunda revisión a la que se está sometiendo por parte de la sociedad el pacto entre géneros (y, junto con él, las reglas tradicionales a las que se somete el orden y el equilibrio familiar), los impactos y las consecuencias más acuciantes de la falta de un suelo fértil para la conciliación.

3.1. El pacto entre géneros amenazado: crisis del modelo tradicional y nuevos planteamientos

Los conflictos derivados de las tensiones surgidas tanto en el seno del propio ámbito laboral como de las dificultades para conciliar éste con la vida familiar repercuten directamente en la esfera privada, sufriendo ésta no solamente los desajustes temporales producidos en la esfera pública, sino también absorbiendo los conflictos y las pequeñas rupturas cotidianas producidas en este ámbito, (CALLEJO GALLEGO: 2005, 178). Como es evidente, esta situación desembo-

GRÁFICO 16
El que usted trabaje, ¿cómo cree que afecta en su relación de pareja? (1-7)



Fuente: Gómez López-Egea: 2004: 114.

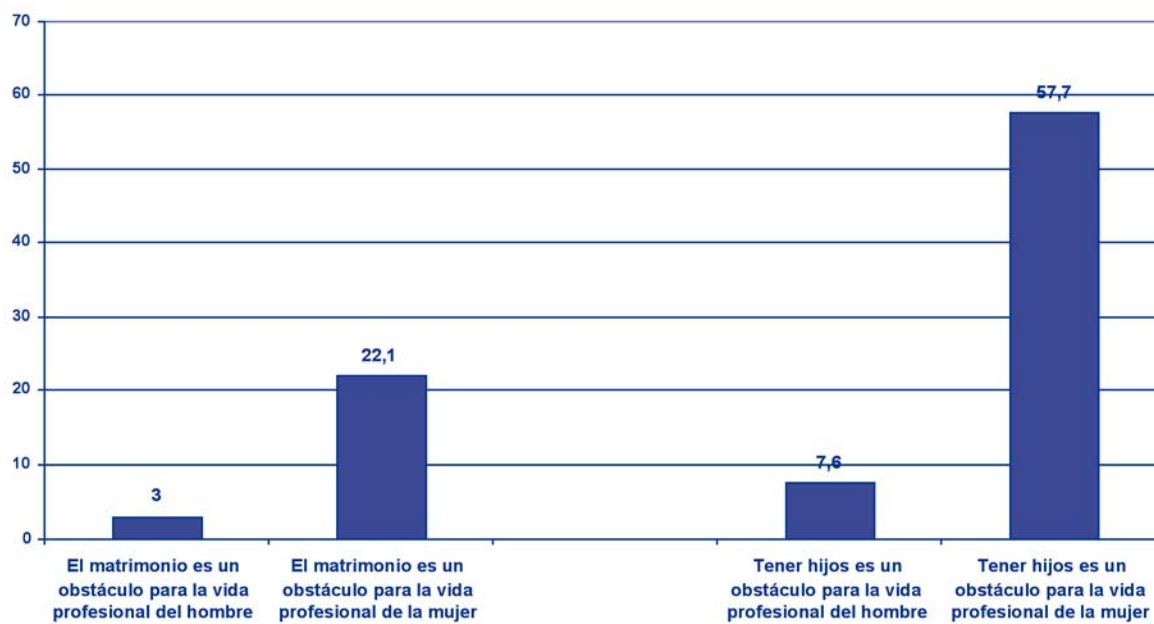
ca en un proceso de paulatino desgaste de la relación de pareja, repercutiendo tanto en la convivencia entre los miembros de la misma como en la relación con los hijos, lo que en ocasiones desemboca en la desestructuración familiar e incluso la ruptura.

Como afirma Gómez López-Egea, “el número de divorcios por cien matrimonios ha ido aumentando prácticamente en paralelo con la tasa de actividad femenina”, (GÓMEZ LÓPEZ-EGEA: 2004, 113). Parecería bastante evidente, añade prudentemente, que en este caso el número de variables que pueden incidir en esta tendencia es enorme. Así, en la investigación presentada por el autor, las mujeres consultadas contestan a la pregunta de cómo afecta a su relación de pareja el que ellas trabajen, destacando el aumento del grado de independencia económica y psicológica, el incremento de riqueza intelectual de la pareja y su situación de igualdad en la aportación al hogar (Gráfico 16). Sin embargo, como contrapartida a este enriquecimiento mutuo y al aumento de independencia, puede observarse también cómo la mayoría de las mujeres achacan a esta situación el que la mayoría de las labores del hogar recaigan sobre ella, que falte tiempo para comunicarse mejor en pareja y, en menor medida, que pone en peligro la estabilidad de la pareja.

No es lo mismo, sin embargo, los problemas que pueda ocasionar en el seno familiar el trabajo de la mujer como tal, que los que puedan derivarse directamente de las dificultades para conciliar. En este sentido, los datos ofrecidos por el Instituto de la Mujer ayudan a completar la anterior imagen de los conflictos provocados por el trabajo femenino, (INSTITUTO DE LA MUJER: 2005, 86 y ss.). La mayor frecuencia se observa en los conflictos vinculados al cuidado asistencial. Así, el 74% de las personas encuestadas mostraba su acuerdo en que el cuidado de personas mayores dependientes provoca conflictos en el seno de la familia; en segundo lugar, un 65,7% identificaba conflictos relacionados con la incomunicación familiar debidos a las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral; un 60% de los encuestados considera que las dificultades para compatibilizar la vida familiar con la laboral deterioran la educación de los hijos; y un 57% reconocen los conflictos familiares de carácter general derivados de la conciliación.

De acuerdo con la especificación anterior de Gómez López-Egea, sería desmedido y desde todo punto de vista falso achacar tanto solamente al propio trabajo femenino o incluso a las dificultades de conciliación, todos los problemas por los que atraviesa en la actualidad la familia en España (y, se puede decir, en la gran mayoría de países de la

GRÁFICO 17
Matrimonio e hijos como obstáculo para la vida profesional del hombre y de la mujer



Fuente: CIS (2004): Opiniones y actitudes sobre la familia.

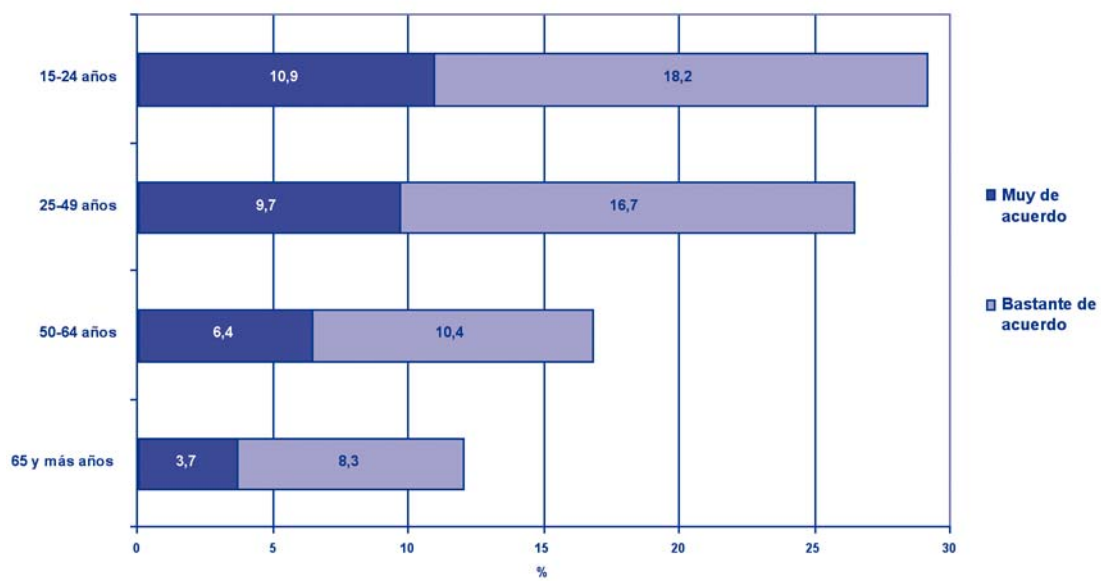
UE). Lo que los datos anteriores muestran con bastante claridad, no obstante, es que ambos factores se han incorporado a la ya extensa lista de motivos de tensión y desintegración familiar arrastrados por las últimas generaciones, acentuando el deterioro de la ya tambaleante percepción de seguridad de la pareja y de la familia que tanto hombres como mujeres compartían hasta no hace tantas décadas.

Las dos caras de la moneda, dependencia (y sacrificio), por un lado, y seguridad por el otro, son las dos claves que permiten actualmente entender la encrucijada en la que muchas mujeres se encuentran en la actualidad. El contrato familiar que regía los hogares de sus abuelas era muy diferente: cada cual en el hogar tenía claro su papel dentro de él y cada cual conocía, a su vez, los respectivos sacrificios que traían consigo estos papeles, que eran aceptados como algo normal para el buen funcionamiento y la supervivencia de la familia que, a su vez, había de procurarles una base de estabilidad y de protección hasta los últimos días de sus vidas. Hoy en día, por el contrario, sus nietas perciben la propia situación muy diferente. La familia ya no es, ni para ellas ni para sus parejas, la institución segura que era antes, por lo que las reglas, necesariamente, han de cambiar, acorde con la nueva situación. Especialmente para las mujeres, perfectamente conscientes tanto del

carácter conflictivo que tiene la vida en pareja como de las altas posibilidades de tener que enfrentarse de nuevo solas a su propia vida en un periodo de tiempo más o menos largo, su propia carrera profesional se constituye como una tabla de salvación, un instrumento que puede garantizarles un futuro independiente de su pareja y sin el cual la incertidumbre se haría difícilmente llevadera.

Los valores abstractos de igualdad, relegados a un segundo plano a lo largo de la trayectoria vital de las mujeres (y los hombres), encuentran en este argumento, puramente práctico, su más poderoso acicate. **Se es consciente, por un lado, de que sacar adelante una familia exige sacrificios pero, por otro, éstos no serán ya aceptados sin un minucioso cálculo racional de costes y beneficios individuales, ya que tanto el matrimonio como el tener hijos son percibidos como una amenaza para la carrera profesional de la mujer**, a diferencia de lo que sucede con la de los hombres. Concretamente, atendiendo a los datos del CIS sobre opiniones y actitudes hacia la familia (Gráfico 17), el 22,1% de los encuestados reconoce el matrimonio como un obstáculo para la vida profesional de la mujer, frente a solamente un 3% que así lo reconoce para la del hombre. Por su parte, el hecho de tener hijos es considerado un obstáculo para la vida profesional de la mujer por un 57,7%,

GRÁFICO 18
Matrimonio como institución anticuada por grupos de edad



Fuente: CIS: Fecundidad y valores en la España del siglo XXI.

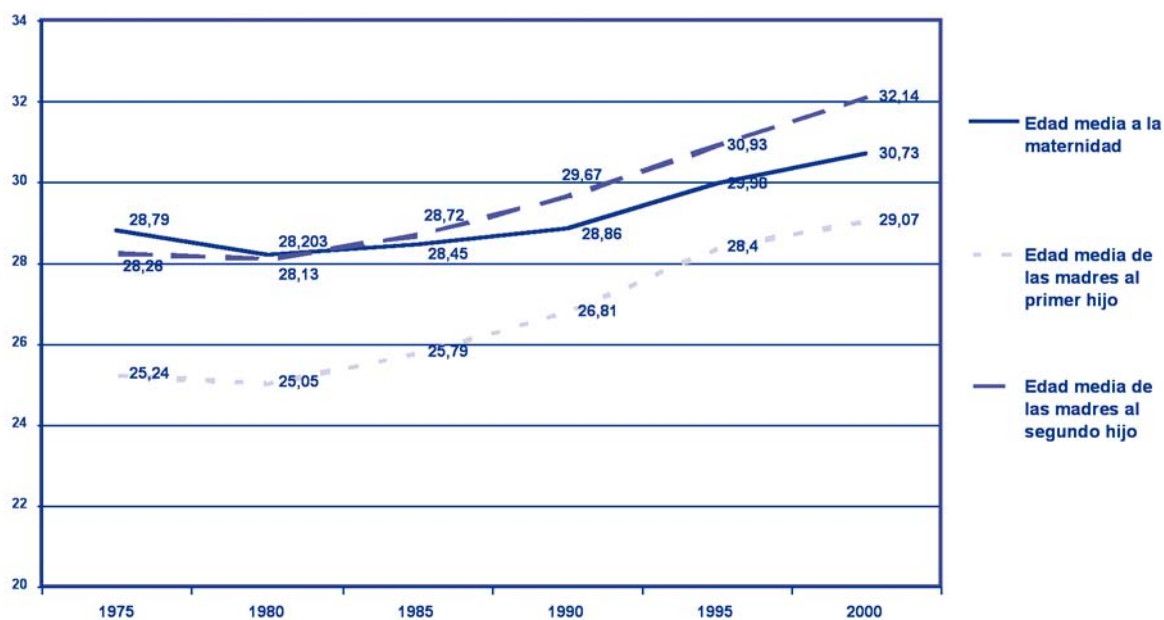
mientras que, de nuevo, solamente un 7,6% lo considera así en el caso del hombre. En ambos casos, la percepción de los españoles se sitúa en la media europea, pudiéndose constatar que las máximas diferencias en las percepciones tanto del matrimonio como de los hijos sobre la vida laboral de hombres y mujeres se dan en Italia, Holanda y España, mientras que las mínimas son en Francia y Bélgica, (Eurobarómetro, 39).

Cabe preguntarse, llegados a este punto, ¿se ha convertido el matrimonio en una institución pasada de moda? Las cuatro quintas partes de la población española, el mismo porcentaje que se registraba a comienzos de los años ochenta, sigue considerándolo una institución en plena actualidad, (VALDIVIA: 2000; CIS: 2006). La edad, como ya vimos en el caso de otras cuestiones de gran importancia relacionadas con la conciliación, vuelve a ser una de las variables con mayor fuerza disgregadora. Así, mientras solamente un 12% de las mujeres entrevistadas en el 2006 de 65 y más años mostraba su acuerdo con que el matrimonio es una institución anticuada, entre la población femenina de 25 a 49 años, el rango de edad propicio para el matrimonio, esta proporción asciende hasta un 26,4%, llegando hasta un 29,1% para el caso de los más jóvenes, de 15 a 24 años, casi la tercera parte de la población femenina en este tramo de edad. Sin embargo, para

este caso concreto, y a la vista de la práctica inmovilidad de las opiniones en este aspecto desde hace ya más de un cuarto de siglo, no parece conveniente apresurar conclusiones sobre la desintegración de la institución matrimonial en base a la edad, pudiendo tener mayor relación con el espíritu generacional de cada época que con la época en sí.

Sin embargo, no pocos autores han postulado ya la idea de que **las uniones de hecho son parte de la estrategia de las mujeres con altos niveles educativos y proyectos profesionales para encontrar la pareja adecuada que les permita conciliar el empleo y la familia**. En este sentido, se ha comprobado cómo, en las uniones de hecho, la división de trabajo doméstico y del cuidado de los niños es más igualitaria, en parte por las características educativas y ocupacionales de estas parejas, diferentes a las de los matrimonios, y en parte por el carácter que este tipo de relaciones imprimen a los hombres, (JURADO: 67). Se hace necesario tener presente que el matrimonio, independientemente de otros factores como una mayor seguridad con respecto a la fidelidad de la pareja o a las condiciones de una posible ruptura, como medio para garantizar los derechos de los hijos o como símbolo del amor entre los cónyuges, es también considerado por más de la mitad de la población española (53,1%) como un medio para “hacer

GRÁFICO 19
Retraso de la maternidad en España 1975-2000



Fuente: Elaboración propia sobre datos del INE y del IGE.

la vida cotidiana más práctica” (CIS: 2004), un factor que no conviene subestimar a la hora de comprender la deserción de las mujeres con empleo y con altos niveles educativos.

3.2. Descenso de la fecundidad

Se ha señalado a menudo que probablemente uno de los impactos más destacables de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, así como de la falta de medidas adecuadas de conciliación, ha sido el retraso de la entrada al matrimonio. Este cambio, como es de suponer, no se produce únicamente por la incorporación de las mujeres al ámbito laboral. Influyen otros factores, entre los que pueden contarse un cambio cultural en la forma de concebir a los hijos, el aumento de los precios de la vivienda, en España hasta límites insólitos frente al resto de los países de la UE, la precariedad laboral, etc. Sin embargo, la incorporación de la mujer en la Universidad, unida a las dificultades y la inseguridad implícitas en los primeros trabajos y a la inseguridad práctica (frente a la legal) de perder el trabajo o quedar fuera de sus carreras profesionales, ha influido mucho en este retraso. Así, como puede comprobarse en el Gráfico 19, la edad media de maternidad aumenta desde 1975 hasta 2000 desde los 28,8 años a los 32, la edad media de las madres al primer hijo de 25,2 a 29 y al segundo hijo de 28,2 a 32,1.

Una de las consecuencias más significativas de este retraso de la maternidad ha sido la disminución de la tasa de fecundidad, en el caso de España muy por debajo del umbral de reemplazo (2,10 por mujer) hasta situarnos en una de las tasas más bajas de Europa: la mitad de las mujeres en edad fértil no tienen ningún hijo. La razón fundamental por la que las mujeres afirman no tener hijos es la laboral, además de su situación económica, que lógicamente está bastante relacionada con la anterior, (GÓMEZ LÓPEZ-EGEA, 2004). Sin embargo, en este contexto se hace necesario precisar y determinar con mayor criterio qué hace descender la natalidad, si el aumento del empleo femenino como tal o, por el contrario, la falta de condiciones para la conciliación.

El papel desempeñado por la feminización del empleo en la caída de las tasas de fecundidad no solamente en España, sino en toda Europa, ha sido objeto de un intenso debate académico y político. Es un hecho que el descenso de la fecundidad ha corrido paralelo en el mismo periodo de tiempo a la progresiva incorporación de la mujer en el mercado laboral. Sin embargo, como subraya Macinnes, la correlación no es lo mismo que la relación causa-efecto. La relación entre empleo femenino y fecundidad es compleja. El empleo femenino, por ejemplo, aparte de sustituir los cui-

datos infantiles, también los facilita, entre otras cosas por el aumento de ingresos que origina. El anterior autor señala que parte del problema estriba en distinguir entre los datos transversales que comparan la realidad de diferentes países en momentos parecidos y los datos longitudinales, que examinan el comportamiento de distintas cohortes en un mismo país, pero en distintos momentos. Los primeros muestran que, si comparamos la relación entre fecundidad y el empleo femenino en unos países y otros, vemos que dicha relación se ha invertido en las últimas tres décadas. Hace treinta años, los países con bajas tasas de empleo femenino eran, a su vez, los que contaban con las mayores tasas de fecundidad, sucediendo lo mismo al contrario. Pero en estos momentos sucede justo a la inversa, siendo los países con mayor fecundidad los que, a su vez, cuentan con las tasas de empleo femenino más altas, al menos dentro del marco de la OCDE. Estos datos transversales, concluye Macinnes, indican que una alta tasa de empleo femenino, como la correspondiente a los países nórdicos, no supone por sí misma una barrera a una alta fecundidad, aunque pueden hacer falta otras relaciones e instituciones sociales para que ambos parámetros sean compatibles, (MACINNES: 2005, 42-43).

La caída de la fecundidad, por lo tanto, no depende tanto de la incorporación de la

mujer al mercado de trabajo como de las circunstancias que rodean esta incorporación y los desajustes que éstas producen. Para comprender este fenómeno en todas sus dimensiones, será necesario, por lo tanto, atender a las dificultades que surgen de compaginar la actividad laboral con el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, así como a los datos expuestos anteriormente sobre la percepción que tienen los españoles de los hijos como un obstáculo para la carrera de la mujer y el sentimiento de culpabilidad que surge, especialmente en el caso de las madres frente a los hijos.

La incorporación laboral, dados los escasos medios de conciliación, conlleva una drástica disminución del tiempo que comparten los cónyuges con los hijos, con todas las implicaciones que esto tiene para la educación de los hijos, especialmente en aquellos ámbitos más profundos de la educación humana a los que otras instituciones como la escuela tienen un acceso restringido: la formación en valores y actitudes fundamentales ante la vida. En el estudio del anterior autor, un 46% de las mujeres trabajadoras consideraba “poco” el tiempo compartido con los hijos, y un 15% “muy poco”. Al mismo tiempo, el 59% de las encuestadas achacan al trabajo esta imposibilidad de compartir con los hijos su tiempo libre, frente a un 19% que se decantan por “las tareas del hogar” y un 21% por el

“cansancio”, variable, por otra parte, estrechamente relacionada con el trabajo, (GÓMEZ LÓPEZ EGEA: 2004, 115). Si no se comparte tiempo, que es precisamente lo que más reclaman los hijos, no hay trato, ni comunicación con los padres, ni educación posible. **El niño expresa en la mayoría de los casos una gran ansiedad por pasar tiempo junto a sus padres y, de no conseguirlo, traslada esa ansiedad a su comportamiento y su actitud frente a aquellos que le rodean: hermanos,**

compañeros de colegio, amigos, etc. No es raro que este tipo de proyección de la ansiedad se traduzca en problemas y situaciones que reclamen la atención de sus padres. Por su parte, los padres, y especialmente la madre, experimentan un profundo sentimiento de culpa frente a los hijos, a la vez que sentimientos de deterioro personal provocados por la imposibilidad de cumplir con las expectativas exigidas del rol de madre, (INSTITUTO DE LA MUJER: 2005, 74).



4

4. Conclusiones

A lo largo de las páginas de este monográfico se ha realizado una exploración exhaustiva del sustrato social de representaciones colectivas, valores, actitudes y estereotipos que constituyen la base social y cultural de la falta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Este sustrato puede ser considerado, junto a los factores de tipo económico y laboral, una de las claves de mayor importancia a la hora de diseñar políticas de conciliación, tanto por parte de la administración pública como de las empresas. De manera sucinta, exponemos a continuación las principales conclusiones que se desprenden de esta exploración:

- La familia, el trabajo y el ocio, los tres principales *miembros en discordia* del fenómeno de la falta de conciliación, destacan desde hace ya decenios a la cabeza de la lista de aspectos más importantes de la vida de los españoles, a gran distancia de otros aspectos, siendo especialmente relevantes entre las generaciones más jóvenes, los futuros trabajadores, madres y padres de familia.
- En contraposición, el grado de satisfacción mostrado con los anteriores aspectos, tal y

como son vividos en las actuales circunstancias, pone de relieve la fuerte descompensación existente entre estos factores como valores instrumentales y como valores finales. Así, mientras la familia, el tiempo libre y el ocio son vistos como valores finales y como grandes fuentes de satisfacción, el trabajo lo es antes como un medio que hay que aceptar para conseguir los anteriores que como valor por sí mismo. Asimismo, el tiempo libre y el ocio se consolidan no solamente ya como un tiempo de descanso, sino como antítesis del trabajo, como su antídoto, compensación a la vez que razón de ser de éste.

- Aunque se ha recorrido un largo camino en la igualación de hombres y mujeres en el terreno laboral a lo largo de los últimos decenios del pasado siglo XX, hablar con propiedad de igualdad de géneros es aún, entrado el siglo XXI, algo precipitado. Los países mediterráneos, incluida España, siguen presentando las máximas diferencias entre las tasas de actividad masculina y femenina, mientras que los nórdicos son los que presentan las mínimas. Estas diferencias también se ven reflejadas en lo que respecta al trabajo a tiempo parcial, a

la tradicional división de roles sexuales en el empleo y la brecha de salarios.

La gran mayoría de la población española se muestra consciente de la desigualdad real existente en diversos ámbitos sociales entre hombres y mujeres (especialmente la que se produce en el ámbito laboral), así como partidaria de conseguir la igualdad, estimándola como un bien social con amplios efectos positivos. No obstante, se pone de relieve que, a pesar del alto grado de conciencia manifestado, una gran cantidad de valores y estereotipos frente al trabajo femenino siguen fuertemente arraigados en la población española, dando prioridad al hombre frente a la mujer y desacreditando la valía de la población femenina para desarrollar las actividades laborales.

- De forma similar, si bien las ideas de igualdad parecen haber tenido una buena acogida entre la población española a la hora de establecer la repartición ideal de roles en el hogar, ésta solamente parece haber empapado la epidermis de la conciencia social, al no reflejarse en los hábitos cotidianos. La proporción de tiempo invertida por hombres y mujeres en las tareas domésticas, pese a haber confluído levemente durante los últimos

años, sigue siendo muy desproporcionada. El problema se plantea, sin embargo, al comprobar la legitimación social de la que disfrutaban de los diferentes repartos de roles. Al tiempo que la maternidad y la paternidad siguen siendo considerados por una gran proporción de la sociedad como factores que impulsan la autorrealización tanto de mujeres como de hombres, la realización de labores domésticas, por el contrario, es considerada una lacra social.

- A la hora de tomar una decisión sobre la repartición de roles laborales y domésticos, los miembros de la pareja tienen muy en cuenta el coste de oportunidad de la pérdida del trabajo de uno o del otro, pesando además a favor del hombre el prejuicio biologicista según el cual la mujer no solamente necesita tener y criar a los hijos, sino además es la única realmente preparada para hacerlo. El efecto negativo de la maternidad sobre el empleo aumenta a medida que lo hace el número de hijos en el caso de la mujer, siendo la tasa de empleo de las madres con más hijos sistemáticamente más débil que la de aquellas que no tienen ninguno,

a diferencia de lo que sucede en el caso del empleo masculino.

- Como consecuencia de lo anterior, las mujeres han de hacer esfuerzos desesperados para no desligarse totalmente del ámbito laboral. Los primeros años de maternidad son asumidos por la mujer como años de grandes sacrificios personales tanto en el terreno laboral como en el familiar, aceptados con la esperanza de poder reengancharse más adelante. La ayuda de la red familiar, concretamente de los abuelos, y el servicio doméstico serán estrategias muy valoradas para hacer frente a este gran reto.
- El desequilibrio entre géneros a la hora de afrontar tanto la carga familiar como las tareas domésticas y la falta de medidas de conciliación han erosionado la convivencia familiar, sumándose a la larga lista de factores de su desestabilización. Asimismo, esta situación hace cada vez más consciente a la mujer de la necesidad de un trabajo estable, ya no sólo como fuente de autoestima o escenario de relaciones sociales, sino como seguro ante una situación que se sabe cada vez más inestable y efímera. En esta situación, la mujer es cada vez más consciente no sólo de los sacrificios que implica sacar adelante una familia, sino también del peligro que su asunción implica para su propio futuro.



5

5. Bibliografía, bases sociales y culturales de la conciliación

AYERBE, M. (2000): *El trabajo*, en Andrés Orizo, F.; Elzo, J. (dir.): *España 2000, entre el localismo y la globalidad. La Encuesta Europea de Valores en su tercera aplicación*, 1981-1999, Madrid, SM., págs. 157-179.

CALLEJO GALLEGO, J. (2005): *Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico*, en Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 23, n° 1, págs. 175-204.

CANTERAS MURILLO, A. (2003): *Sentido, valores y creencias en los jóvenes*, Madrid, INJUVE.

CIS (2003): *Sondeo sobre la Juventud Española 2003 (tercera oleada)*, estudio 2.536, septiembre 2003.

CIS (2004): *Opiniones y actitudes sobre la familia, distribuciones marginales*, estudio 2.578, octubre-noviembre, disponible en:

http://www.cis.es/cis/export/sites/default/Archivos/Marginales/2560_2579/Es2578.pdf

CIS (2005): Barómetro mayo, estudio 2.607, disponible en:

http://www.cis.es/cis/export/sites/default/Archivos/Marginales/2600_2619/Es2607.pdf

CIS (2006): Barómetro mayo, estudio 2.644, disponible en http://www.cis.es/cis/opencms/Archivos/Marginales/2640_2659/2644/Cru2644_enlace.html

CIS (2006): Barómetro marzo, estudio 2.636.

CIS (2006b): *Fecundidad y valores en la España del siglo XXI, Tabulación por edad, Avance de resultados*, estudio 2.639, abril-mayo.

COMAS DÁRGEMIR, D. (1995): *Trabajo, género y cultura. La construcción de desigualdades entre hombre y mujeres*, Icaria, Barcelona.

CONDE, F. (2000): *El estrés en las mujeres trabajadoras: sus causas y sus consecuencias*, CIMOP, Instituto de la Mujer, Madrid.

DUMAZEDIER, J. (1974): *Sociology of leisure*, Amsterdam, Elsevier.

GARCÍA-MINA, A. (dir.): *La desigualdad de género en el inicio de la maternidad/paternidad y su influencia en el conflicto trabajo-familia*, Universidad Pontificia de Comillas, Madrid.

GIL GALVÁN, M. R. (2005): *La dialéctica mujer-empleo: análisis de una realidad social, política, laboral y educativa*, ed. Aljibe, Málaga.

GÓMEZ LÓPEZ-EGEA, S. (2004): *La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales y medidas estructurales de conciliación* en Sagardoy Bengoechea, J. A.; de la TORRE GARCÍA, C.: *La conciliación entre el trabajo y la familia, un análisis del empleo en la comunidad de Madrid*, ed. Cinca, Madrid, págs. 105-122.

GONZÁLEZ-ANLEO SÁNCHEZ, J. (2006): *Jóvenes e integración social*, en *Jóvenes Españoles 2005*, Fundación Santa María, Madrid, págs. 111-184.

INSTITUTO DE LA MUJER (2005): *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

JÓVENES ESPAÑOLES 2005 (2006), Madrid, Fundación Santa María, ed. SM.

JURADO, T. (2005): *Las nuevas familias españolas*, en González, J. J.; Requeña, M. (eds.): *Tres décadas de cambio social en España*, Madrid, Alianza Editorial.

LÓPEZ LÓPEZ, M^a T.; VALIÑO CASTRO, A. (2004): *Conciliación Familiar y Laboral en la Unión*

Europea. Valoración de las políticas públicas, Consejo Económico y Social, Madrid.

LLÉS LAZO, C. (2004): *Líneas de investigación en materia de conciliación*, USMR-CCOO; CSI-CSIF; UGT-Madrid, Madrid.

MACINES, J. (2005): *Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, n° 1, págs. 35-70.

MARTÍN SERRANO; M. y VELARDE HERMIDA, O. (2001): *Informe Juventud en España 2000*, Injuve, Madrid.

ORIZO, A.; ELZO, J. (dir.): *España 2000, entre el localismo y la globalidad. La Encuesta Europea de Valores en su tercera aplicación, 1981-1999*, Madrid, SM.

REQUENA, M (1994): *Juicios morales y prejuicios sociales*, en Martín Serrano, M. (dir.): *Historia de los cambios de mentalidades de los jóvenes entre 1960-1990*, Madrid 1994, INJUVE.

RITZER, G. (1975): *Sociology: a multiple paradigm science*, Boston, Allyn and Bacon Inc.

RODRÍGUEZ, A. (1996): “*Del reparto del empleo al reparto del trabajo*” en Rodríguez, A. (ed.): *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*, Germania, Barcelona, págs. 11-50.

SILVESTRE, M. (2000): *Los valores básicos de la sociedad*, en Andrés Orizo, F.; Elzo, J. (dir.): *España 2000, entre el localismo y la globalidad. La Encuesta Europea de Valores en su tercera aplicación, 1981-1999*, Madrid, SM, págs. 25-48

TOBÍO, C. (2005): *Madres que trabajan, Dilemas y estrategias*, Madrid, ed. Cátedra.

TORNS MARTÍN, T. (2005): *De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos*, en Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 23, nº 1, págs. 15-32.

TRILLA BERNET, J. (1999): *Ocio y tiempo libre en la historia*, en Diputación Foral de Gipuzkoa: *Nuevas pautas de ocio de los jóvenes*, Gipuzkoa, págs. 60-69.

VALDIVIA, C. (2000): *La familia*, en Andrés Orizo, F.; Elzo, J. (dir.): *España 2000, entre el localismo y la globalidad. La Encuesta Europea de Valores en su tercera aplicación, 1981-1999*, Madrid, SM, págs. 107-155.

VELARDE HERMIDA, O. (1994): *Los valores en torno a la familia y la sexualidad* en Martín Serrano, M.: *Historia de los cambios de mentalidades de los jóvenes entre 1960-1990*.

WEBER, M. (1969): *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Barcelona, ed. Península.



