

**ESTUDIO
SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA
LABORAL:
SITUACIÓN ACTUAL, NECESIDADES Y DEMANDAS**

Madrid, 27 de abril de 2005

Estudio realizado por:

GPI Consultores

ÍNDICE

<i>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN TEÓRICA</i>	<i>1</i>
I. 1. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
I. 1. 1. Introducción: la cuestión de la conciliación. El conflicto y sus implicaciones	2
I. 1. 2. La medida del problema: algunos datos sobre conciliación de la vida familiar y la vida laboral	6
I. 1.3. Cambio social y perspectivas de futuro	11
I. 2. LAS INTERPRETACIONES DEL PROBLEMA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL	14
I. 2. 1. El campo teórico	14
I. 2. 2. La perspectiva sociológica	15
I. 2. 3. La perspectiva económica	23
I. 2.4. La perspectiva crítica: materialismo dialéctico y feminismo	27
 <i>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</i>	 <i>30</i>
II. 1. Análisis de fuentes documentales y estadísticas	31
II. 2. Entrevistas a agentes socioeconómicos y personas expertas en la temática de la Conciliación	32
II. 3. Realización de grupos de discusión con población en edad laboral.	33
II. 4. Encuestas	39
 <i>CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y COMENTARIO DE RESULTADOS</i>	 <i>49</i>
III. 1. ASPECTOS SOCIOCULTURALES DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL: REPRESENTACIONES, ROLES E IDENTIDADES RELATIVAS AL GÉNERO	50
III. 1. 1. Los aspectos socioculturales de la conciliación en las entrevistas cualitativas	50
III. 1. 2. Roles e identidades de género en los discursos grupales	53
III. 1. 3. Representaciones, roles e identidades de género: resultados de encuesta	55
III. 2. DIFICULTADES Y CONFLICTOS	72
III. 2. 1. Dificultades y conflictos en la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: resultados de las entrevistas cualitativas	72
III. 2. 2. Dificultades y conflictos en la conciliación de la vida laboral y familiar: los discursos grupales	76
III. 2. 3. Dificultades y conflictos en la conciliación: resultados de encuesta	80
III. 3. LOS COSTES DE OPORTUNIDAD DEL TRABAJO Y EL ABANDONO FEMENINO DE LA OCUPACIÓN	90
III. 3. 1. Costes de oportunidad del trabajo y abandono de la ocupación: resultados de las entrevistas cualitativas	90
III. 3. 2. Costes de oportunidad del trabajo y abandono de la ocupación en los grupos de discusión	93
III. 3. 3. Costes de oportunidad y abandono de la ocupación: resultados de encuesta	94
III. 4. LAS MEDIDAS LEGALES: CONOCIMIENTO Y USO POR LA POBLACIÓN EN EDAD LABORAL	103
III. 4. 1. Conocimiento y uso de las medidas instituidas para facilitar la conciliación: resultados del análisis cualitativo	103
III. 4. 2. Conocimiento y uso de las medidas instituidas para facilitar la conciliación: resultados de encuesta	106

III. 5. RECURSOS, PRÁCTICAS Y ESTRATEGIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL	130
III. 5. 1. Las estrategias de conciliación: resultados de las entrevistas cualitativas	130
III. 5. 2. El discurso grupal sobre las estrategias de conciliación	136
III. 5. 3. Recursos, prácticas y estrategias familiares para la conciliación: resultados de encuesta	141
III. 6. LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS ANTE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: OPINIONES Y ACTITUDES	186
III. 6. 1. Opiniones y actitudes empresariales ante la conciliación: resultados de las entrevistas cualitativas	186
III. 6. 2. Apreciación de las actitudes empresariales ante la conciliación en los grupos de discusión	189
III. 6. 3. Opiniones y actitudes empresariales ante la conciliación: resultados de encuesta	191
III. 7. LAS MEDIDAS LEGISLATIVAS: CONOCIMIENTO Y USO EN LAS EMPRESAS	195
III. 7. 1. Conocimiento y uso en las empresas de las medidas legislativas para facilitar la conciliación: resultados del análisis cualitativo	195
III. 7. 2. Conocimiento y uso de medidas legislativas de conciliación en las empresas: resultados de encuesta	199
III. 8. ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS	211
III. 8. 1. Estrategias de conciliación en las empresas: resultados de las entrevistas cualitativas	211
III. 8. 2. Las estrategias empresariales en el discurso grupal	213
III. 8. 3. Estrategias empresariales de conciliación: resultados de encuesta	215
<i>CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA</i>	225
IV. 1. ¿En qué medida es un problema la conciliación de la vida familiar y la vida laboral? El alcance social del problema	227
IV. 2. ¿Qué es lo que hace que la conciliación sea un problema? Barreras y restricciones para la compaginación de la vida familiar y la vida laboral	228
IV. 2. 1. Barreras relativas a la estructura social: el arraigo de la división sexual del trabajo	228
IV. 2. 2. Barreras relativas a la estructura económica: relaciones de producción y segmentación del mercado de trabajo	231
IV. 2. 3. Barreras políticas: el déficit de las infraestructuras de apoyo y la validez de los derechos de conciliación	233
IV. 3. ¿En qué se concreta el problema de la conciliación? Consecuencias y efectos no deseados de las barreras identificadas	238
IV. 3. 1. Los conflictos vividos	238
IV. 3. 2. Dificultades para el ejercicio de los derechos recogidos en la legislación	240
IV. 3. 3. Escasas oportunidades para compaginar vida familiar y laboral en los centros de trabajo	242
IV. 3. 4. Abandonos del mercado de trabajo	243
IV. 4. ¿Cómo resuelven las personas sus problemas para conciliar la vida familiar y la vida laboral?	245
IV. 5. Los estímulos necesarios para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral	252
IV. 5. 1. Formulación de recomendaciones	254
<i>CAPÍTULO V: BIBLIOGRAFÍA</i>	260

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN TEÓRICA

I. 1. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

I. 1. 1. Introducción: la cuestión de la conciliación. El conflicto y sus implicaciones

El conflicto

Desde su nacimiento, la sociología ha puesto de relieve cómo las barreras y compulsiones de la naturaleza y la tradición han ido perdiendo progresivamente su fuerza con el desarrollo de la modernidad. Ante el individuo moderno se abre, en efecto, todo un campo de opciones y posibilidades de elección no limitado por la biología, los sistemas de creencias religiosas o las normas tradicionales. La emancipación del individuo es, ciertamente, uno de los vectores fundamentales de ese proyecto que se ha convenido en denominar *modernidad*. De ahí la dinámica que hace de la vida, en las sociedades avanzadas, algo a planificar y a construir por cada persona a partir de sus propias elecciones.

La cuestión que en este momento nos interesa plantear con cierta precisión es la concerniente a las relaciones que mantienen entre sí estas transformaciones socioculturales de largo alcance con la temática de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar: ¿Qué tienen que ver entre sí las dinámicas de emancipación e individualización propias de la modernidad con la cuestión de la compatibilidad entre la familia y el trabajo productivo?

Inés Alberdi ha planteado recientemente la cuestión de la *conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de hombres y mujeres* (2003) en los siguientes términos:

Para Alberdi, existen dos ámbitos fundamentales en la experiencia vital de las mujeres: “Uno sería el que abarca el conjunto de las relaciones afectivas, de las relaciones de pareja y, como derivado de ello, la formación de una familia y la experiencia de la maternidad. Este es el terreno que tradicionalmente se ha considerado el terreno propio de la feminidad. Hay otro campo de desarrollo personal, que es aquel en que cada vez las mujeres jóvenes tienen mayores expectativas y es el de su capacidad de acción exterior, el del empleo, el del reconocimiento social” (Alberdi, 2003: 205).

Este último ámbito de experiencia vital ha cobrado una gran *importancia* “como base fundamental de la expresión de la personalidad y de la individualidad”, lo que “hace que tenga un enorme valor”. El problema es que se dan “una serie de contradicciones y de incompatibilidades en uno y en otro terreno” (Ibid.).

Así, desde una perspectiva sociológica, Alberdi ha establecido los términos de la cuestión de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral del siguiente modo:

- En primer lugar, define el ámbito tradicional de la experiencia vital de las mujeres, el ámbito tradicionalmente asignado a lo femenino, que es el ámbito de la familia, la maternidad y lo afectivo.
- A continuación, señala la existencia de otro ámbito de desarrollo vital: un ámbito nuevo –moderno– que las mujeres, sobre todo las más jóvenes, experimentan a partir de ahora como propio, como necesario, y que se caracteriza por su exterioridad a la familia, por su carácter *público*, por su relación con el empleo remunerado. Es este

campo el que cobra una importancia creciente en la actualidad como ámbito de desarrollo de la individualidad (tal sería la dimensión subjetiva que late en el proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo).

El problema que se plantea es que ambos campos de experiencia vital –el tradicional y el moderno- permanecen activos, sin que el segundo sustituya sin más al primero; de hecho estos dos ámbitos mantienen entre sí una relación de tensión, una relación de contradicción: el cambio cultural ha dado lugar a un ideal de vida que, especialmente para las mujeres, exige su desarrollo simultáneo como persona en los ámbitos familiar y laboral. Dado que la asignación tradicional de roles e identidades de género permanece aún muy arraigada, esta situación va a generar tensiones y conflictos que van a incidir en mayor medida sobre las mujeres.

Y es que, en efecto, para la mayoría de los hombres la situación es diferente: “*no tienen esa tensión entre un desarrollo de sus aspiraciones en el terreno exterior, que son sus aspiraciones naturales, tradicionales, a las que se les empuja, en las que se les apoya, y una creciente aspiración minoritaria (...) con respecto a la incorporación al terreno familiar*”; terreno hacia el que “*se les empuja y responsabiliza mucho menos*” (Ibid.: 206). En definitiva, los costes de las tensiones señaladas en el párrafo anterior no se distribuyen de forma neutra según el sexo.

Y es en este contexto en el que la cuestión de la conciliación entre vida familiar y vida laboral se plantea: ciertamente, el ámbito de las relaciones de género, y en particular la división sexual del trabajo, se van a ver alterados en los procesos de transformación –y tensión- mencionados; más aun: estas transformaciones implican un cuestionamiento del modelo tradicional de división sexual del trabajo, lo que da lugar a que se reclame un derecho a la conciliación entre lo familiar y lo laboral.

En definitiva, para las mujeres, el trabajo remunerado fuera del ámbito doméstico pasa a ser una opción formalmente posible, una posibilidad no sometida necesariamente a interdicción por la fuerza normativa de las tradiciones, un derecho legítimo. Pero, a la vez, va a ser una opción difícil, puesto que, a pesar de su cuestionamiento, la tradicional división sexual del trabajo no va a desaparecer sin más.

Conviene insistir en que esta tensión entre las determinaciones tradicionales y las expectativas laborales se va a hacer explícita justamente cuando se produce la reclamación de un *derecho a la conciliación* -reclamación que va a estar sustentada fundamentalmente por las mujeres y por las asociaciones o entidades que representan sus intereses. Y la reclamación de un derecho por parte de un colectivo se traduce siempre en reclamaciones frente a otros: es decir, la materialización de un derecho a la conciliación implica la renuncia a ciertos “privilegios” o prerrogativas por parte de ciertos actores (el cónyuge, el patrón...). Ello pone de manifiesto la dimensión conflictiva del problema de la conciliación.

De hecho, el problema se va a constituir como tal cuando se altera la tradicional división sexual del trabajo. La cuestión no adquiere propiamente un carácter *público* mientras las funciones de mantenimiento del ámbito doméstico y de atención a los miembros de la familia se ejecutan de forma exclusiva por las mujeres, sin que ello dé lugar a ninguna reclamación -incluso en el caso de que desempeñen a la vez algún tipo de trabajo productivo. En ese escenario, los costes del mantenimiento y la reproducción de la fuerza

de trabajo se trasladan sin más al ámbito doméstico, lo que resulta funcional para el sistema en su conjunto.

El movimiento de emancipación de las mujeres y su incorporación masiva al mercado de trabajo han alterado en efecto este panorama. Coinciden aquí el proceso de toma de conciencia del derecho a la igualdad de género, junto con la asunción objetiva de un rol productivo por parte de las mujeres. Siguiendo a Mills, podría decirse que el problema se constituye social y políticamente cuando se pasa de las *inquietudes privadas* a la formulación colectiva de la reclamación de un derecho a compatibilizar la vida familiar con la vida laboral.

Pero tal derecho se va a concretar en normas jurídicas reguladoras de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa, con lo que se pone en cuestión la funcionalidad del tradicional sistema de división sexual de trabajo: ahora, los costes de la reproducción corren el riesgo de dejar de ser algo calladamente asumido en el hogar por las mujeres. La contradicción se da, por tanto, entre las condiciones de trabajo vigentes hasta ahora y las reclamaciones de derecho que comienzan a formularse.

En definitiva, la subordinación de la lógica de la reproducción a la lógica de la producción, y la división sexual del trabajo en la que descansa tal subordinación, han sido funcionales para el sistema de relaciones de producción dominante en nuestras sociedades. Diversos estudios han mostrado cómo los costes de reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo se trasladan al ámbito doméstico, al tiempo que el valor del trabajo reproductivo se invisibiliza (Guzmán y Todaro, Balbo, Carrasco y Picchio). Para la lógica de la producción, la incorporación masiva de mano de obra barata y flexible (como es la femenina) es asimismo funcional, y más aun si esta mano de obra asume un doble rol y una doble jornada.

Estas son las determinaciones estructurales a partir de las cuales las reivindicaciones de un derecho a la conciliación dan lugar a un conflicto de intereses evidente.

El papel del Estado va a ser estratégico en la regulación de este conflicto entre el trabajo y la familia, entre la producción y la reproducción, entre lo social y lo mercantil. Pero el contexto histórico se caracteriza por la globalización económica, la restricción de los gastos sociales, la desregulación de las relaciones laborales y la pérdida de derechos vinculados a la condición salarial (Castel). En este escenario, es evidente que una regulación *fuerte*, por decirlo así, de los derechos de conciliación iría un poco “a contracorriente”, lo que en definitiva significa que no ha habido tal *regulación fuerte*. De ahí que el papel jugado por el Estado sea calificado con frecuencia por los/as agentes socioeconómicos y los/as especialistas académicos/as como más bien *pasivo*.

Así pues, la relación entre vida familiar y vida laboral se plantea, en principio, no en términos de *conciliación*, sino en términos de *contradicción*. Su relación es una relación *dialéctica* en la que se enfrentan diferentes esferas de valor y de intereses, diferentes campos de prácticas y formas de dotar de sentido a la existencia; sin que se acierte todavía a encontrar la síntesis, la forma socialmente satisfactoria de hacer compatible la relación entre ellos.

Las implicaciones: la reproducción social en cuestión

El conflicto entre vida familiar y vida laboral posee una enorme trascendencia. La tensión no resuelta entre el trabajo *reproductivo* (el propio del ámbito familiar y doméstico) y el trabajo *productivo* (el propio del ámbito laboral y mercantil, exterior a la familia) encierra una amenaza para la reproducción misma de la sociedad: es decir, el conflicto entre vida familiar y vida laboral pone en cuestión el contrato entre sexos y el contrato entre generaciones sobre los que descansa, básicamente, la reproducción social.

En este sentido cabe preguntarse qué tienen que ver entre sí la relación intergeneracional y la relación entre sexos. Y, en efecto, ésta es una de las cuestiones clave formuladas por Elisabeth Beck-Gersheim (2003) en su estudio sobre las transformaciones de la familia en las sociedades avanzadas.

Para comprender esta relación la socióloga alemana parte de un dato básico: tanto al principio como al final de la vida, el ser humano depende del apoyo de otras personas. Tal relación de solidaridad es, indudablemente, una relación entre generaciones, entre personas pertenecientes a diferentes clases de edad. Así pues, la relación entre clases de edad es un aspecto fundamental del proceso de reproducción e integración social, tanto en lo que concierne a la transmisión de normas y valores como en lo relativo al cuidado de las categorías de población biológicamente más vulnerables: niños, ancianos, en general las personas en situación de dependencia.

La cuestión es que, en la práctica, este problema de la dependencia se ha resuelto fundamentalmente por la mitad femenina. Y las mujeres continúan siendo el fundamento de la reproducción social (Beck-Gersheim, 2003: 126 y ss.); lo que se hace evidente si se considera que, hoy por hoy, el cuidado de los niños, y también de los mayores, es un trabajo esencialmente femenino (en este punto la evidencia de los estudios empíricos realizados hasta la fecha es aplastante –como asimismo lo es la proporcionada en el presente informe).

El problema que se plantea es que este modelo se encuentra afectado por una grave crisis. Es un modelo caduco: tanto por la asimetría del reparto de responsabilidades en que descansa, como por sus condiciones de sostenibilidad futura.

En consecuencia, cabe decir que el *contrato entre sexos* del que depende la relación entre clases de edad -y por tanto la reproducción social- debe ser reformulado. Debe renovarse, con el fin de adecuarlo a las transformaciones que afectan a la división sexual del trabajo, derivadas del proceso de emancipación de la mujer y de su masiva incorporación al mercado laboral.

Tales hechos ponen de manifiesto, no sólo el alcance del problema de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, sino también las divergencias existentes entre el reconocimiento formal de la igualdad como principio y el cumplimiento real del mismo, su difícil traducción en prácticas.

I. 1. 2. La medida del problema: algunos datos sobre conciliación de la vida familiar y la vida laboral

Algunos datos permiten ilustrar y dotar de referencias empíricas al problema que acabamos de esbozar. Consideraremos tres tipos de datos, como los más expresivos de la materialización del conflicto existente entre vida familiar y vida laboral:

- Los datos demográficos básicos (concernientes a natalidad, fecundidad, etc.) en su relación con determinadas variables sociolaborales.
- Los referidos a los usos del tiempo y al cuidado de personas dependientes, según sexo.
- Los relativos a la estructura del mercado de trabajo, en perspectiva de género.

Datos demográficos básicos

Natalidad y fecundidad

La Tasa bruta de natalidad en España se ha reducido considerablemente desde 1975. En 2002 fue de 10,11 por mil¹, frente a 18,76 por mil en 1975. (La tasa bruta de natalidad de la UE es similar –10,6 por mil-).

En cuanto a la fecundidad de las mujeres españolas, el número medio de hijos/as por mujer ha descendido igualmente en este periodo. Mientras que en 1975 era de 2,8 hijos/as, en 2002 esta cifra se ha rebajado hasta 1,26 hijos/as, siendo por otra parte, menor a la media en la UE-15 (1,47 hijos/as por mujer).²

Según la encuesta de fecundidad del INE (1999), una de cada cuatro mujeres españolas tiene menos hijos/as de los deseados, circunstancia que encuentra su principal explicación en razones de índole económica y laboral.

Composición de los hogares

Debido a esta reducción progresiva de la natalidad, y según datos del Boletín informativo del INE (2/2004), las familias españolas cada vez están compuestas por menos miembros. Atendiendo a los datos censales, en 30 años el tamaño medio de los hogares ha pasado de ser de casi 4 personas a una cifra por debajo de los 3. En concreto, el tamaño medio en 2001 era de 2,9 miembros. La composición media de hogares europeos es aun menor: 2,45 miembros.

Retraso de la natalidad

Las mujeres que residen en España son, cada año, madres a edades más avanzadas y tienen un menor número de hijos/as. La edad media de éstas, en el momento del nacimiento de su primer hijo/a, se ha incrementado en 4 años desde el inicio del último cuarto de siglo XX. En el 2002 fue de 29,7 años.

Probablemente, este hecho se encuentra, en parte al menos, relacionado con la disminución de la nupcialidad (la tasa bruta de nupcialidad era de 5,07 por mil en 2002, siendo de 7,60

¹ INE 2004. Cifras provisionales (a partir del año 2002 los cálculos se han realizado con cifras de población proyectadas, y por tanto, susceptibles de ser revisadas).

² Cifras INE 2/2004 Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística.

en 1975) y con el retraso de la edad media del primer matrimonio en las mujeres, que era de 28,39 años en 2001 frente a 24,29 años en 1975.³

Relación entre número de hijos/as, inactividad, ocupación y género

Comparando a las mujeres españolas que tienen hijos/as con las que no los tienen, se observa que si la llegada del primer hijo/a afecta relativamente poco a la tasa de empleo de las mujeres, que baja en torno a dos puntos porcentuales, el cambio definitivo parece producirse con la llegada del segundo hijo/a, a partir de la cual desciende notablemente la proporción de ocupadas y aumenta de manera importante el porcentaje de inactivas en esta situación.

Así, entre las mujeres españolas con dos hijos/as (siendo el/la más joven menor de dos años), la proporción de ocupadas, era en 2003 del 42,5%, lo que se distancia mucho (unos 12 puntos) de la media de las españolas sin hijos/as y 9.4 puntos respecto a las que sólo tienen un/a hijo/a de menos de dos años. Comparando con la media de las mujeres europeas con el mismo número de hijos/as, la proporción de españolas ocupadas con dos hijos/as de esta edad es 6,4 puntos inferior.

Por su parte, el porcentaje de inactivas pasa del 31,5% en las mujeres españolas sin hijos/as al 46,9% entre las mujeres con dos hijos/as de corta edad (cifras similares a la media de las madres europeas). La existencia de hogares con dos y más hijos/as, especialmente de corta edad, parece estar claramente asociada a la inactividad de las madres.⁴

Abandono voluntario del mercado de trabajo por razones familiares

Según la EPA, en España, entre 1994 y 2004, se ha incrementado el número y la proporción de mujeres que han abandonado la ocupación por “razones personales o responsabilidades familiares”, especialmente a partir de 1997. Entre 1992 y 2004, esta causa ha aumentado su peso entre el total de causas por las que las mujeres abandonan el empleo, pasando de estar en el origen del 3,3% de los casos en 1992, al 5,4% en 2004.

Con respecto a los hombres, el abandono del empleo por “razones personales o responsabilidades familiares” apenas ha presentado variaciones en términos absolutos en el periodo de referencia. Sin embargo, en términos relativos, esta razón ha perdido peso respecto al total de causas (del 2,5% en 1992 al 0,4% en 2004).⁵

Todos estos datos constituyen el referente fáctico de una realidad: evidencian –aunque sea de forma básica- el modo en que las cargas familiares y las exigencias del mercado de trabajo se interfieren mutuamente; la existencia, en definitiva, de una brecha entre lo productivo y lo reproductivo.

³ Cifras INE 2/2004 Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística.

⁴ Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española. 10 diciembre 2003. CES. Cifras de Eurostat, Labour Force Survey. El informe del CES apunta como posible causa del incremento de los abandonos femeninos del mercado de trabajo por razones familiares la existencia de otras fuentes de ingresos en los hogares. Así, en un contexto de relativa prosperidad y crecimiento del empleo, la aportación económica de las mujeres se consideraría prescindible frente a las exigencias de cuidado familiar. Como veremos, en el presente estudio se confirma la tendencia al incremento de los abandonos femeninos de la ocupación debidos a motivos familiares (si bien las diferencias en las fuentes exigen relativizar las inferencias de esta comparación).

⁵ Fuente: Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española. 10 diciembre 2003. CES

Usos del tiempo y cuidado de personas dependientes

Según la encuesta de empleo del INE 2002-2003, son notables las diferencias en el tiempo dedicado por hombres y mujeres a las tareas del hogar y cuidados familiares. Así, mientras que el 92,2% de las mujeres dedican 4 horas y 45 minutos diarios por término medio a estas tareas, el 69,6% de los varones dedica tan sólo 2 horas y 4 minutos diarios.

Las diferencias se acentúan si tomamos como referencia el tiempo dedicado al hogar y a la familia de lunes a jueves, excluyendo el fin de semana. Así, las mujeres dedican como media diaria 4 horas y 35 minutos, y los hombres 1 hora y 56 minutos.

Estas diferencias se mantienen con independencia de la situación laboral (las mujeres ocupadas dedican 3 horas y 56 minutos diarios frente a las 2 horas que dedican los hombres). También se muestran independientes con respecto al estado civil (las mujeres casadas dedican 5 horas y 53 minutos y los hombres casados 2 horas y 22 minutos).

Estos datos ponen de relieve la persistencia de la asignación tradicional de roles de género. Asignación de roles que se da incluso en el caso de mujeres que desempeñan un trabajo remunerado fuera del hogar. Ello se traduce en la asunción de un *doble rol* y una *doble jornada*, situación que indudablemente va a dar lugar a consecuencias no deseadas sobre la productividad, el salario y la promoción profesional de la mujer –además de constituir una fuente constante de tensiones y problemas de salud.

El siguiente grupo de datos proporciona evidencia empírica de la probable incidencia de esta asimétrica distribución de las tareas de cuidado familiar en la participación, también asimétrica, de las mujeres con respecto a los hombres en el mercado de trabajo.

El mercado de trabajo en perspectiva de género

Actividad e inactividad

Según datos del INE, del primer trimestre de 2004, la tasa de actividad femenina en España es del 44,07%, más de 23 puntos por debajo de la tasa de actividad masculina.

Por tramos de edad, resulta relevante el hecho de que la tasa de actividad femenina aumenta hasta el tramo de 35 a 39 años, cayendo a partir de los 40 años, edad que coincide con el nacimiento del segundo hijo, mientras que la tasa de actividad de los varones se mantiene entre los 35 y los 49 años, disminuyendo de forma mucho más gradual a partir de dicha edad (todo ello en línea con lo ya comentado en el apartado relativo a *Datos demográficos básicos*).

Por otra parte, destacan igualmente las diferencias entre la tasa de actividad femenina y masculina en función del estado civil. Así, mientras que la tasa de actividad masculina de los hombres casados es del 67,8%, apenas 2 puntos inferior a la de los solteros, la tasa de actividad de las mujeres casadas es del 43,1%, casi 16 puntos inferior a la de mujeres solteras.

Ocupación y desempleo

La tasa de ocupación es asimismo mayor entre los hombres (situándose en el 61,7%) que entre las mujeres (donde alcanza el 37,1%), y está muy lejos del 60% que ha establecido la Comisión Europea en la Cumbre de Lisboa como objetivo a alcanzar respecto a la tasa media de empleo femenina de la UE para el año 2010.

Algunas cifras extraídas de la EPA (2º trimestre de 2003) permiten matizar las diferencias según sexo en las tasas de ocupación. En efecto, a medida que aumenta el nivel de estudios de las mujeres menor es la diferencia en cuanto a su nivel de ocupación con respecto a los hombres. Los datos muestran cómo la diferencia porcentual entre hombres y mujeres ocupados con una “*educación secundaria generalista*” es de casi 29 puntos, en la categoría de “*enseñanzas profesionales*” es de 20 puntos y en la de “*titulación universitaria*” desciende a poco más de 5 puntos.

La tasa de desempleo de las mujeres españolas prácticamente duplica a la de los hombres (15,7% frente a 8,3%), disminuyendo sólo a partir de los 45 años (11,9%), momento en que descienden drásticamente sus tasas de actividad.⁶

Resulta muy relevante, además, el desfase que se produce con respecto a la tasa media de desempleo femenino en la UE-15, que según estimaciones de Eurostat era de 9,9% en marzo de 2004, así como el menor diferencial entre ésta y la tasa media de desempleo masculina en ese mismo mes, que no llegaba para el ámbito UE-15 a los 2 puntos (en concreto, la tasa de desempleo masculina se situaba en el 8,2%).

Temporalidad de la ocupación

La temporalidad en los contratos es igualmente superior entre las mujeres. La tasa de temporalidad femenina (que se sitúa en el 33,08%) es algo más de 5 puntos superior a la de los hombres (28,04%)⁷.

Por otra parte, el 60,9% de los contratos indefinidos corresponden a hombres.

Segregación ocupacional y sectorial

Según datos del INE del primer trimestre de 2004, existe una segregación ocupacional, que hace que las mujeres se concentren en los perfiles de ocupación *empleados de tipo administrativo* (64,01% de mujeres) y *servicios de restauración personales, protección y vendedores de comercio* (61,7%), reflejando los porcentajes más bajos en *artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera, construcción y minería* (6,7%), *operadores de instalaciones y maquinaria* (13,1%) y *fuerzas armadas* (15,06%).

Bien es cierto que en el perfil de *técnicos y profesionales de apoyo*, tradicionalmente masculino, la presencia de mujeres ha crecido de forma significativa desde un 34% en 1994 hasta superar el 50% en el primer trimestre de 2004 (50,4%).

En cuanto a la presencia femenina en *puestos de dirección de empresas y de la Administración Pública*, sigue persistiendo una segregación vertical (el llamado *techo de*

⁶ INE.-EPA Primer trimestre 2004

⁷ INE.-EPA. Primer trimestre 2004

crystal): las mujeres no alcanzaban a cubrir, en el primer trimestre de 2004, la tercera parte de dichos puestos (en concreto, sólo el 31,2% de los puestos directivos estaban ocupados por personal femenino).

Por otra parte, la segregación sectorial u horizontal hace que existan sectores o ramas de actividad feminizados, en los que la presencia de mujeres supera el 50%, por ejemplo: *actividades de los hogares* (89,7%); *actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales* (73,6%); *educación* (65,2%); *otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad* (52,3%). El 40% del empleo femenino se concentra en estas ramas de actividad.⁸

Nótese, además, que el denominador común de estas actividades feminizadas es su afinidad con las tareas de *cuidado a otros*; lo que pone de manifiesto la proyección de la asignación tradicional de roles e identidades de género sobre la actividad profesional de las mujeres.

Diferencias salariales: discriminación retributiva

Tal como refleja el avance de resultados de la Encuesta de Estructura Salarial 2002 del INE: “el salario promedio anual femenino es el 71,1% del masculino, aunque esta diferencia debe matizarse en función de otras variables laborales (tipo de contrato, de jornada, de ocupación, de antigüedad, etc.)”. Es decir, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en España es casi del 30%.

Según datos del Instituto de la Mujer de 2000, en la formación de la “brecha salarial” inciden los siguientes factores:

- la menor presencia de mujeres en niveles superiores de responsabilidad,
- la menor retribución salarial por el desempeño del mismo trabajo (entre un 25% y un 30%),
- el hecho de que las mujeres trabajan en mayor medida en sectores peor remunerados (principalmente dentro del sector servicios),
- el mayor peso de las mujeres en el conjunto de la contratación temporal.

En definitiva, el breve repertorio de datos expuesto revela de inmediato la evidente desigualdad de género que rige la estructura del mercado de trabajo en España. Se trata de una evidencia empírica que parece apuntar la existencia de un problema que responde a una causalidad circular.

En efecto, la desigual posición de las mujeres en el ámbito productivo y en el reproductivo se realimenta de forma constante: la asunción de un doble rol por parte de las mujeres –o simplemente su dedicación prioritaria a las tareas domésticas y de atención a los miembros de la familia- limita su empleabilidad; limitación que a su vez tiende a reforzar la dedicación al ámbito doméstico, provocando incluso el abandono de la ocupación y, en definitiva, reproduciendo la desventaja de su posición en el mercado de trabajo.

⁸ INE-EPA. Primer trimestre 2004

A lo largo del presente estudio trataremos de profundizar en la lógica de este proceso de realimentación de la desigualdad. El problema de la conciliación entre vida familiar y vida laboral constituye una de sus dimensiones más críticas.

I. 1.3. Cambio social y perspectivas de futuro

Tradicionalmente han sido las mujeres quienes han asumido el peso de las funciones de cuidado familiar, y es evidente que en buena medida continúa siendo así. Sin embargo, las transformaciones en la trayectoria vital femenina dejan cada vez menos espacio a una “*existencia para otros*” (Beck-Gersheim, 2003: 140 y ss.).

En efecto, a pesar de lo señalado en los epígrafes anteriores, los procesos de individualización y la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo están afectando de forma irreversible al rol de la mujer como dispensadora de cuidados familiares. Dicho rol ya no es aceptado como exclusivo por buena parte de la población femenina: se constata un rechazo de los imperativos de deber y autonegación adscritos a la mujer, lo que implica una transformación en la forma de ser femenina como *ser para otros*.

Se diría que tal rechazo es compartido por el conjunto de la población, como parece constatar el Instituto de la Mujer (2000) en un estudio en el que se pone de relieve que “*sólo un 9% de las mujeres y un 13% de los varones consideran que es obligación de la mujer permanecer en el ámbito doméstico, mientras que para la mayoría de los encuestados el modelo de mujer más atractivo es el de la mujer que desarrolla su carrera profesional.*” Como puede apreciarse, de estos datos se desprende que para la mayoría de la población el modelo ideal de mujer es el de aquella que desarrolla su carrera en el ámbito profesional.⁹

Esta situación plantea una cuestión clave: ¿cómo y quiénes van a desempeñar esta función de cuidado entre generaciones, necesaria para la reproducción social? Los hechos señalan inequívocamente que los agentes tradicionales de dicha función muestran una menor disposición a su desempeño, una orientación vital distinta a la tradicionalmente prescrita, lo que limita la capacidad de las familias, y de la sociedad en general, para satisfacer las necesidades de atención de menores y ancianos/as. Limitación tanto más crítica en la medida en que los hombres continúan ofreciendo no pocas resistencias a la cooperación en estas tareas de atención y cuidado familiar.

Así pues, el escenario futuro aparece condicionado por un conjunto de factores que están modificando sustancialmente lo que podríamos denominar la *ecuación del cuidado*: la relación entre necesidades de atención a personas dependientes, cuidadores/as y recursos de apoyo.

En concreto, en relación con la situación de las personas mayores dependientes -sin duda el foco más crítico del problema en el futuro-, el panorama está marcado por los siguientes elementos o factores:

⁹ Sin embargo, no es menos evidente que los datos plantean una cierta contradicción con las prácticas y experiencias cotidianas, ya que la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado a los demás son soportadas sobre todo por las mujeres, con un apoyo muy limitado por parte de los miembros masculinos de la familia. Es posible que resultados de encuesta como los citados estén afectados por una cierta desviación opinática que habría sesgado las respuestas hacia el lado de lo políticamente correcto. Como veremos, este tipo de sesgos hacia el lado del discurso políticamente dominante son relativamente frecuentes a lo largo del presente estudio. Ciertamente, la tendencia de los datos de encuesta a situarse en la superficie opinática de lo políticamente correcto ha sido estudiada por diversos autores (cfr. Ortí, 1986).

En primer lugar, por el evidente incremento de la esperanza de vida, que implica -como es obvio- un aumento de las personas con necesidad de cuidados y/o de asistencia sanitaria completa:

Así, en la UE, entre 1980 y 1997 la esperanza de vida ha aumentado en 3,6 años para los varones y 3,4 años para las mujeres. En España, según datos del IMSERSO (2002), la esperanza de vida al nacer pasó de 33,9 y 35,7 años en 1900 (para varones y mujeres, respectivamente) a 74,4 y 81,6 en 1997 y a 75,7 y 83,1 en 2002¹⁰.

En segundo lugar, hay que señalar el probable descenso en las posibilidades de apoyo que representan los abuelos y abuelas, debido tanto a razones socioculturales y cambios actitudinales, como a factores relacionados con la movilidad geográfica de las familias.

Asimismo, la fragilidad creciente del modelo de familia tradicional está dando lugar a un debilitamiento de su capacidad para cubrir sus funciones solidarias y reproductivas:

En efecto, según la tipología de familias establecida por Javier Elzo (2003) la familia tradicional (tipo *familista-endogámico*) constituye el 23,7% de las familias españolas, frente al 42,9% de casos clasificados como *familias nominales* (cuyos lazos se revelan menos sólidos y la comunicación intergeneracional aparece debilitada). La familia emergente (denominada *familia adaptativa*), sería el tipo más moderno -también más proclive a la ruptura-, y en el que se concentraría el 18,4% de las familias. Por último, la familia denominada *conflictiva* (la más inestable y disfuncional) supondría el 15% de los casos.

Con respecto al punto anterior, cabría añadir que las nuevas formas de relación y convivencia no garantizan de modo claro la cobertura en el futuro de las funciones solidarias y reproductivas tradicionalmente cubiertas por la familia, lo cual abre otro interrogante: ¿cuál va a ser la configuración y el potencial de apoyo de tales formas alternativas a la familia tradicional?

Por último, hay que señalar que la oferta de recursos de apoyo no garantiza en absoluto que la cobertura de estas funciones vaya a proceder del ámbito externo a la familia. La insuficiencia de estos recursos es evidente, tal y como se desprende de las fuentes consultadas:

Según el *Informe sobre Servicios Sociales para Personas Mayores en España* (IMSERSO, 2002), el número total de plazas residenciales en España, a enero de 2002, era de 239.791 distribuidas en 4.802 centros. 74 de cada 100 plazas residenciales son gestionadas por entidades privadas y de éstas, 58 son financiadas íntegramente por el usuario. Por su parte, el índice de cobertura de las plazas residenciales indica que hay 3,4 plazas por cada 100 personas de 65 y más años. La cobertura de plazas públicas en centros de día es del 0,15% a nivel nacional.

En esta misma línea, un estudio del Instituto de Estudios Fiscales indica que el porcentaje de personas mayores de 65 años atendidas por instituciones públicas se sitúa en el 2,8% en

¹⁰ INE: España en Cifras (2003-2004).

España (mientras que en Holanda alcanza el 10%, el 7,2% en Finlandia, el 7,1% en Noruega, el 5,7% en Dinamarca, o el 5,4% en Suecia) (Anabel Zárata, 2003)¹¹.

Igualmente, se señala que el porcentaje de personas mayores en España que reciben servicios de cuidado a domicilio sólo supone el 1%, frente al 24% en Finlandia, el 17% en Dinamarca, el 14% en Noruega, o el 13% en Suecia y Suiza (Ibid.).

La insuficiencia en la cobertura actual de necesidades de atención a personas mayores en situación de dependencia se hace patente con mayor claridad aun si consideramos que los expertos estiman la existencia en España de aproximadamente 1,5 millones de personas con algún grado de dependencia. De éstos, unos 700.000 requerirían atención personal (IMSERSO, 2002). Asimismo, según datos de la Encuesta Nacional de Salud (1998) y de la Encuesta Nacional de Discapacidades (1999), el 32% de los mayores de 65 años (más de dos millones de personas) presenta algún grado de discapacidad, lo que empuja las cifras anteriores al alza.

Por supuesto, al escenario descrito hay que añadir las ya señaladas limitaciones de la cooperación masculina, patentes en todos los datos relativos a usos del tiempo.

En estas circunstancias, los términos del problema en el futuro se caracterizarán, en primer lugar, por el incremento progresivo en el número de personas mayores con necesidad de cuidados.

En efecto, según el Instituto de Demografía del CSIC¹², mientras que entre 2001 y 2026 se espera un crecimiento del 29,5% para el grupo de mayores de 65 años, la población de 80 y más años crecerá un 58,7%.

Por su parte, según el Informe de Necesidades Asistenciales de los Mayores en España (previsión al año 2010), realizado por la Fundación Pfizer en colaboración con el Consejo Superior de Investigaciones Científicas y el IMSERSO, en 2010 habrá en España entre 1.724.694 y 2.352.797 personas mayores dependientes. Como indica el propio presidente de la Fundación Pfizer, estas cifras señalan que, en el caso de que avancemos en el escenario que esperan los/las expertos/as (frenar el avance hacia la muerte), la tendencia actual llevará a que la dependencia de los españoles ancianos se incremente en un 50% respecto a las cifras actuales.

Si los datos anteriores apuntan inequívocamente hacia el incremento de la prevalencia relativa a las personas con necesidades de atención, los datos acerca de la capacidad social de dar respuesta a tales necesidades no resultan muy esperanzadores:

En efecto, las tendencias sociales ya comentadas indican un descenso progresivo en el número de personas a quienes incumbe (por obligación, según expectativas sociales) la función de cuidadores/as. Asimismo, el incremento de la movilidad geográfica y, por tanto, de la distancia que separa a los distintos miembros de la familia no va precisamente a facilitar la prestación de cuidados. Los dos puntos anteriores apuntan en cualquier caso a una reducción del círculo de familiares próximos de los que se pueda esperar ayuda.

¹¹ Aunque en lo que concierne a los menores, dadas las actuales tendencias demográficas, el perfil que adquirirá en el futuro el problema de los cuidados a personas dependientes no parece tan grave, el mismo estudio señala que en España sólo el 2% de los niños de 0 a 3 años tiene plazas en guarderías financiadas por el sector público, frente al 50 % en Alemania, el 48 % en Dinamarca, el 33% en Suecia, o el 31% en Noruega.

¹² Citado en el Informe del Defensor del Pueblo, 1999.

Los elementos descritos definen una situación cuyas salidas no se aprecian con claridad, sobre todo si continúan siendo insuficientes la oferta de recursos de apoyo y la cooperación masculina en tareas de cuidado familiar (aspectos del problema sobre los que, a diferencia de otros (los estrictamente demográficos), cabe cierta posibilidad de actuación).

¿Quién va a desempeñar las labores de apoyo y asistencia familiar? ¿Quién nos va a asistir en la vejez? Tales son las preguntas que se hace Elizabeth Beck-Gersheim en relación con las perspectivas del problema de la reproducción y cohesión sociales. Para la socióloga alemana, probablemente las mujeres se seguirán sintiendo responsables y continuarán prestando apoyo emocional y ayuda en las tareas cotidianas; sin embargo, la aspiración a *vivir su propia vida* limitará su disponibilidad (algo que parece estar ya sucediendo con las abuelas de menor edad).

Sea como fuere, “*sin un contrato entre los sexos no habrá un contrato entre las generaciones. El futuro del contrato intergeneracional dependerá de si se logra dar una nueva configuración a la relación entre los sexos*” (Beck-Gersheim, 2003: 161). La resolución del problema del conflicto entre responsabilidades familiares y laborales constituye un aspecto esencial de todo ello.

I. 2. LAS INTERPRETACIONES DEL PROBLEMA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL

I. 2. 1. El campo teórico

Resulta evidente la complejidad del problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Tanto por los factores que inciden en él como por las implicaciones que encierra podría decirse –parafraseando libremente la clásica terminología sociológica- que constituye un *problema social total*. Es por ello que su estudio se despliega por una geografía temáticamente diversa, que se despliega sobre diferentes disciplinas académicas, cada una de las cuales va a intentar efectuar su particular reducción analítica del problema.

La variedad de enfoques teóricos a partir de los que se ha abordado la cuestión de la conciliación obedece precisamente a su amplitud temática y a su complejidad multidisciplinar. Cuando se inicia el estudio del tratamiento dado al problema de la conciliación, nos encontramos ante un panorama documental muy extenso, constituido por multitud de análisis, investigaciones y reflexiones, cuya procedencia teórica (e ideológica) es asimismo muy diversa.

¿Cómo poner orden en esta acumulación de estudios? ¿Cómo ofrecer una visión sintética que permita encuadrar brevemente, en el campo teórico en que se inscribe, una nueva aportación al conocimiento del problema de la conciliación? En principio, creemos que los enfoques de la cuestión de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar pueden ser clasificados *grosso modo* en tres perspectivas diferenciadas, aunque por supuesto no exentas de relaciones mutuas, de cruces, influencias y aportaciones recíprocas (en definitiva, nuestra clasificación es –ciertamente como toda clasificación- un artificio analítico). Se trataría de las siguientes:

- La perspectiva sociológica.
- La perspectiva económica.
- La perspectiva crítica.

Veamos con cierto detalle cómo se ha abordado desde estas perspectivas el problema de la conciliación, concediendo una especial atención a la primera de ellas:

I. 2. 2. La perspectiva sociológica

Tal vez por su condición de *problema social total*, las aproximaciones más fecundas y abundantes a la cuestión de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral provengan de la sociología, dado el carácter generalista de esta disciplina. El encuadre sociológico general del problema se produce a partir de las temáticas clásicas de la estructura social, sus cambios y sus resistencias.

Al abordar la cuestión de la conciliación, la sociología ha partido de la constatación de la persistencia de una estructura tradicional de valores, normas, creencias e identidades, que son inherentes a un *sistema de estatus y roles de género*, para a continuación poner en evidencia los síntomas de transformación de tal estructura: la constitución de una *cultura de la emancipación* como característica de la modernidad (emancipación del individuo en general y de las mujeres, como sujeto colectivo, en particular) y el proceso masivo de incorporación femenina al mercado de trabajo, a la vez reflejo y motor del cambio de roles de género.

Entre los problemas más básicos que el estudio sociológico de la conciliación se plantea podríamos destacar los siguientes: ¿qué explica la persistencia y qué explica el cambio de ese sistema de papeles y posiciones sociales? ¿Qué resolución tendrá el juego de fuerzas en interacción en dicho proceso de cambio? ¿Cómo afectarán a la estructura familiar y ocupacional en el futuro?

Estructura social y conciliación de la vida familiar y la vida laboral: roles e identidades de género

Tradicionalmente, las mujeres han concebido su vida privada como un conjunto de prácticas afectivas y materiales orientadas al cuidado y la atención de otros (Durán, en Murillo, 1996: XI-XII). La existencia femenina se define así como un *ser-para-otros*. Tal sería la orientación ética del rol asignado a las mujeres. Para los hombres, el papel socialmente asignado es el de *proveedor de recursos* para la familia. Provisión que acontece en el escenario de la vida pública, ámbito del mercado de trabajo y la ocupación remunerada. Esta estructura de roles se ha reproducido –y se continúa reproduciendo– de generación en generación, por medio de los procesos de socialización primaria acontecidos en el seno de la familia, pero también a través de la escuela, los medios de comunicación de masas, etc.

En el proceso de socialización temprana se transmiten a los hijos inequívocos mensajes de género, lo que sucede de manera consciente o inconsciente, explícita o tácita. Diversos estudios han destacado cómo el padre y la madre interactúan de forma diferente según el hijo sea niño o niña. Los juguetes, los libros, los programas de televisión y la escuela tienden a destacar la diferencia entre los atributos femeninos y los masculinos.

De este modo se construye un mundo en el que lo femenino gira en torno a la pasividad, mientras que lo masculino se asocia a la independencia y a la acción. Estos estereotipos de género pueden sintetizarse del siguiente modo:

- Los hombres son representados como independientes, fuertes, inteligentes, valientes, objetivos, racionales, activos, individualistas, duros y libres sexualmente.
- Las mujeres son representadas como dependientes, débiles, “menos inteligentes que ellos”, temerosas, subjetivas, emocionales, pasivas, altruistas, tiernas y blandas, sexualmente reprimidas y símbolos de belleza (tradicionalmente, la belleza no constituye un atributo masculino).

Esta representación dual implica una estructura de valores y normas relativas a las relaciones de género y a la familia, sobre la que se construyen los roles e identidades familiares:

- El hombre/esposo debe ser, como señalábamos, el proveedor de la familia, la máxima autoridad de la casa, y por tanto el encargado de la “disciplina”, el último juez (en definitiva, encarna la clásica *auctoritas paterna*).
- La mujer debe ser la madre y esposa incondicional, la responsable del cuidado de los hijos e hijas y del marido, la encargada de proporcionarles cariño, la “dueña” de la casa.

Es importante destacar que los contenidos de ese rol de cuidadora asignado a la mujer no están constituidos únicamente por tareas y actividades concretas, exigidas socialmente a ellas (en tanto que *expectativas de rol*): el cuidado se constituye en responsabilidad constante, en *actitud* que con frecuencia da lugar a sentimientos de culpa.

De este modo, el conflicto entre vida familiar y vida laboral se traduce (sociológicamente) en un conflicto de roles que se resuelve (psicológicamente) en disonancia y culpa. Estos sentimientos expresan la fuerza –la *coerción* social en definitiva– con que el rol de cuidadora se asume por las mujeres. Son mecanismos –aunque no sean los únicos– por medio de los cuales el rol se perpetúa, manifestándose con la fuerza de un *hecho social* (Durkheim).

Desde la sociología, Soledad Murillo ha tematizado en profundidad esta significación femenina del cuidado, como factor condicionante de la realización personal y profesional de las mujeres. Las conclusiones de su investigación resultan muy expresivas de la aproximación sociológica al problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral:

Murillo (1996) pone en relación la ética del cuidado con las categorías de *vida privada* y *vida pública*, esenciales para interpretar sociológicamente la cuestión del conflicto entre vida familiar y vida laboral. La apreciación de las mujeres sobre su vida privada se asocia fuertemente al acontecer doméstico: la privacidad se asimila a un conjunto de prácticas orientadas a la atención de demandas de *cuidado a otros*. Atención que obstaculiza la auténtica apropiación de un tiempo privado, “*un tiempo en singular*”.

De este modo, en nuestra cultura, la privacidad ha adoptado tradicionalmente para las mujeres un significado referido a la *privación de sí*. Posee por lo tanto un contenido

limitativo identificado con el ámbito doméstico, “*que se traduce en una presencia continuada y atenta a los asuntos de los otros*” (Ibid.: XVI).

Para Murillo, a la clásica articulación de los ámbitos de vida en privado y público hay que añadir (como atravesándolos o interponiéndose entre ellos) el ámbito de la *vida doméstica*, como ámbito específicamente femenino. El ámbito doméstico se define precisamente a partir de la carencia de vida privada, lo cual determina implicaciones para el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, toda vez que “*la liberación de un tiempo doméstico es imprescindible para acceder a un espacio donde dedicarse a lo que cada uno desee (...) (L)a ausencia de privacidad dificulta poderosamente la construcción de la individualidad (...) y provoca una deficitaria posición en el espacio público*” (Ibid.: XX).

Lo que se define de este modo es una relación de tensión entre la vinculación femenina al espacio doméstico y la posibilidad de construcción de un proyecto vital propiamente moderno (el desarrollo de la propia individualidad). En estas condiciones, se debilita el “poder de negociación” de las mujeres con respecto a los hombres en todo lo concerniente a la distribución de tareas domésticas y laborales. Una de las consecuencias es el desplazamiento hacia las mujeres de la mayor parte de los “costes domésticos” de su acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo (la asunción del doble rol, en definitiva).

El mercado de trabajo discrimina -muy drásticamente por cierto- en función de la disponibilidad o falta de disponibilidad de un tiempo para sí. En el caso de los hombres, el llamado *tiempo libre* es absorbido en aras de la rentabilidad empresarial: el tiempo libre se convierte con frecuencia en una ocasión para la formación y el reciclaje profesional (lo que se va a traducir en un incremento de su empleabilidad y de su competencia profesional). En el caso de las mujeres, la realidad es diferente: dado que el tiempo privado deviene en realidad *tiempo doméstico*, el tiempo libre se absorbe en un tiempo dedicado a las responsabilidades familiares y al cuidado de otros.

El tiempo doméstico interfiere negativamente en el tiempo *público*, cuya manifestación central se da en el ámbito de las relaciones laborales: las demandas que provienen del ámbito doméstico son en efecto consideradas por el empleador como interferencias en la productividad (factores de ineficiencia). Tales demandas son por lo tanto frecuentemente rehusadas u obstaculizadas (de forma directa o indirecta). De hecho, lo doméstico es detectado en el mismo proceso de selección y acceso a la ocupación, constituyendo de este modo un factor de exclusión del mercado de trabajo (Ibid.: XIX).

Otra interferencia crítica del ámbito doméstico en el ámbito laboral viene dada por la tensión entre los tiempos reproductivos y los tiempos productivos: la edad más propicia para la promoción profesional coincide con el periodo más aconsejable para la reproducción biológica. Las bajas tasas de natalidad que se observan en la sociedad española podrían indudablemente estar influidas por los requisitos laborales, acaso demasiado restrictivos y exigentes, dimanantes de la cultura empresarial predominante en España (Ibid.).

Es importante llamar la atención sobre la historicidad de la división sexual del trabajo¹³, puesto que va ser en el siglo XIX cuando el número de mujeres dedicadas exclusivamente

¹³ Descubrir el carácter histórico de esta asignación sexista de roles e identidades es reconocer al mismo tiempo su condición de constructo social, negar su carácter natural.

al trabajo del hogar crezca espectacularmente. Se convierte en un “ideal” (burgués) la dedicación al hogar y a los hijos, a la vez que tal dedicación pasa a percibirse como una actividad natural, no como un trabajo, desarrollándose actitudes de rechazo generalizado hacia el trabajo asalariado de las casadas. El trabajo de éstas es interpretado como una demostración de la incapacidad del marido para mantener una familia.

Así pues, los/las representantes de la moral, la filosofía, la medicina, la política, el movimiento sindical, etc., van a manifestar el rechazo al trabajo asalariado femenino. La forma más habitual de limitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo va a ser la legislación proteccionista (por ejemplo, las mujeres casadas van a necesitar la autorización marital para ejercer una profesión).

En la actualidad, obviamente, no se recurre a la ley para clausurar formalmente el acceso de la mujer a la ocupación, sino que se despliegan diversos mecanismos de *cierre social*: auténticos procesos de exclusión en cuya virtud se asignan posiciones sociales, a la vez que se distribuye el empleo y los ingresos de forma discriminatoria según el sexo.

En efecto, aunque aparentemente la sociedad actual acepta la incorporación laboral de la mujer, se siguen transmitiendo una serie de imágenes y estereotipos que culpabilizan a las mujeres que desarrollan una actividad en el ámbito público. El desempeño de este trabajo puede calificarse como “*abandono familiar*” (Alberdi, 1999): la dedicación a la familia no debe quedar condicionada por los intereses laborales de la mujer. Sus oportunidades de promoción laboral, que en muchos casos implican una cierta movilidad geográfica, están supeditadas a su función “principal”: ser madre y esposa.

En este marco axiológico, las tareas extradomésticas comparecen como algo “voluntario” para las mujeres. De esta forma encontramos connotaciones distintas cuando se valora el trabajo masculino (en términos de entrega y sacrificio para mantener a la familia, de responsabilidad como proveedor) y cuando se valora el trabajo femenino: en definitiva “*las mujeres trabajan para ellas y los hombres trabajan para su familia*” (Alberdi, 1999).

Desde la antropología social, Susana Narotzky (1988) ha profundizado en los diferentes significados del trabajo de las mujeres y de los hombres. Narotzky ha resumido en una frase cuáles son las connotaciones que tiene el trabajo que realizan las mujeres: “*trabajo es ayuda*”. Las tareas de procesamiento dentro del hogar, la procreación, crianza y educación de los hijos e hijas entran en el campo semántico de “*lo natural*” y esto socialmente, no es considerado trabajo. Estas tareas de producción de bienes de uso en el hogar o de reproducción biológica son consideradas como naturales y como “ayuda” al mantenimiento del núcleo familiar.

En el polo opuesto, se encuentra el trabajo asalariado del hombre: éste no es natural, produce mercancías y no meros bienes de uso. Así, frente al *trabajo es ayuda*, en la mujer, se sitúa el *trabajo es dinero*, en el hombre. Cuando la mujer realiza un trabajo asalariado, es tal el condicionamiento del lugar que ocupa en la familia que sigue siendo considerado como ayuda.

La metáfora “*trabajo es ayuda*” se expresa en cuatro importantes dimensiones que afectan de lleno a la división sexual del trabajo:

1. Como en el grupo familiar las funciones y actividades de la mujer se presentan como *ayuda*, en el orden socioeconómico global se produce una extrapolación de la idea anterior. De este modo, incluso si las mujeres realizan trabajos remunerados, la ayuda va a ser la función económica de éstas en la sociedad. El trabajo asalariado de las mujeres recibe esta consideración porque no es su actividad principal en la división sexual del trabajo que emana del grupo doméstico.
2. El trabajo de las mujeres es *ayuda* porque su actividad sirve de complemento a los ingresos del hogar, aportados principalmente por el cabeza de familia, idealmente un varón.
3. Es *ayuda* asimismo porque la participación de la mujer en el mundo del trabajo asalariado es considerada como provisional, circunstancial. La implicación del hombre en el trabajo productivo se piensa, idealmente, como continua, mientras que en la mujer lo es de forma discontinua, debido ante todo a los ciclos y espacios temporales para la procreación. Este va a ser un importante aspecto práctico para la discriminación laboral de las mujeres.
4. Es *ayuda*, finalmente, debido a la “masculinización” de uno de los componentes más importantes en la definición del trabajo realizado por el ser humano: a saber, todo lo relativo a la cualificación, la formación y la profesionalidad. Este componente definitorio del trabajo ha sido acaparado por los trabajadores varones asalariados, y formalizado institucionalmente; mientras que a las mujeres que trabajan fuera de casa se les ha requerido un adiestramiento no formalizado, que se gestionaba dentro del grupo doméstico para cumplir tareas consideradas poco cualificadas. Durante mucho tiempo la fuerza de trabajo femenina ha sido técnicamente cualificada, pero formalmente descualificada.

Evidentemente, es la persistencia de esta estructura de valores y significados –indisociable de la asignación de roles e identidades de género a la que en realidad sustenta- lo que permite explicar la extensión de los conflictos de rol y los sentimientos de culpa que afectan en la actualidad a no pocas mujeres. Conflictos y sentimientos dimanantes de las dificultades de articular de manera armoniosa lo familiar con lo laboral: todo un entramado de valores, normas e identidades profundamente arraigadas se interpone entre uno y otro ámbito.

Procesos de individualización y cambio social

Pero la aproximación sociológica al problema de la conciliación no se produce sólo desde la clásica categoría de *estructura social*. La cuestión del *cambio* es asimismo clave para explicar el problema de la tensión moderna entre vida familiar y vida laboral. Obviamente, la estructura tradicional de roles, estatus e identidades de género está sometida a un proceso dialéctico de transformación.

Los cambios en la trayectoria vital de las mujeres son el resultado de un largo proceso histórico, iniciado con las revoluciones que dieron lugar a la sociedad moderna. Tales cambios no constituyen algo aislado, no pueden delimitarse en ámbitos concretos de la vida social (el trabajo, la familia) sino que se extienden prácticamente por todas las esferas de la existencia cotidiana, la estructura social y la psicología individual. Se trata además de un proceso irreversible: el camino de retorno hacia el rol tradicional de la mujer es ya algo impensable (Beck-Gersheim, 2003: 154-155).

Los estudios sobre el tema tienden a coincidir en que la dinámica de cambio en los roles sexuales procede, unilateralmente, de las mujeres. A los hombres se les hace más difícil cambiar su comportamiento orientado hacia el ejercicio de una actividad profesional remunerada y, en definitiva, hacia el cumplimiento de sus expectativas tradicionales de rol (papel del hombre como proveedor). Los hombres tienden a considerar (tácita o expresamente) que los conflictos derivados de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral han de ser resueltos ante todo por sus compañeras. Su posición es más bien de resistencia al cambio (Ibid.: 159-160).

Pero, como venimos señalando, la actitud más favorable al cambio que asumen muchas mujeres no está exenta de conflicto. El panorama de la reconfiguración de los roles sociales quizá no sea tan esquemático o tan fluido como lo describe Elisabeth Beck-Gersheim. Tal y como Soledad Murillo ha puesto de relieve, la salida del espacio doméstico emprendida por las mujeres aboca a éstas al vacío, comporta “*el riesgo de no ser reconocible desde ninguna función*” (1996: 146). Hay en efecto un malestar en la emancipación “*que se manifiesta al saberse distinta, desorientada, por inaugurar un espacio nuevo*” (Ibid.: 147).

¿Cómo se trata de explicar desde la sociología este proceso de cambio social? La noción de *individualización* constituye una categoría sociológica básica para comprender esta dinámica de cambio.

Las teorías de la *sociedad del riesgo* (Beck, Beck-Gersheim) señalan la existencia de una modificación en la *biografía de las mujeres*. Tal modificación implica un incremento de la *individualización*, en cuya virtud la vida comienza a representarse como un proyecto de planificación: la imagen de la propia vida deviene proyecto, objeto de cálculo y de programación.

La *individualización* significa “*desprenderse de las formas anteriores de conducción de la vida y aseguramiento de la existencia*” (Beck-Gersheim, 2003: 88 y ss.): cuando las referencias tradicionales se quiebran, asegurar la existencia se convierte en una tarea individual; tarea que va a afectar progresivamente a las mujeres y que va a entrar en conflicto con la persistencia de los valores y roles tradicionalmente asociados a lo femenino y lo doméstico.

En este contexto, el trabajo va a convertirse en un elemento central del proceso de individualización: como fin en sí, puesto que el trabajo define el proyecto vital, realiza al individuo, y como medio, proporcionando los recursos para materializar dicho proyecto (recursos que adquieren una notable importancia con el desarrollo de la *sociedad de consumo de masas*, que realimenta y refuerza poderosamente la ideología de la individualidad).

Esta dinámica de cambio no fluye sin obstáculos, va a implicar tensiones, contradicciones múltiples cuyos elementos esenciales son los siguientes:

- Las propias exigencias del mercado de trabajo, cuyas constricciones para el individuo son cada vez más severas en términos de carrera profesional, requisitos de cualificación, etc.: la individualización implica una voluntad de autonomía personal, pero el mundo del trabajo (medio de autonomía e incluso de realización, como hemos señalado) constriñe cada vez más al sujeto.

- La persistencia del modelo tradicional de estatus y roles de género, según el cual la vida privada de la mujer es concebida en términos de privación, de servicio a otros (la *vida privada* concebida como *vida doméstica*). El arraigo de este modelo limita obviamente las posibilidades de autonomía, y por supuesto de realización profesional.

Este espacio de tensiones (la vida como proyecto que implica un incremento de las exigencias profesionales, lo que a su vez da lugar a una relación de tensión con las exigencias del rol tradicional) se resuelve (en falso, puesto que tal resolución no significa una superación de las contradicciones) en un aumento de los costes sociales y emocionales sobre las mujeres: el peso del cuidado a personas dependientes sigue revirtiendo sobre ellas. Pero ahora esto acontece en el marco de un campo de fuerzas sociales inestable y tenso.

El sociólogo Gilles Lipovetsky (2003) ha profundizado en la temática de la individualización en el espacio familiar, poniendo en relación tal proceso con las transformaciones acontecidas a partir de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral.

Lipovetsky sitúa expresamente la orientación de las mujeres hacia el trabajo productivo en el marco de una búsqueda (individualista y posmoderna) de la propia afirmación y de la construcción autónoma de la identidad: “*en la idea del trabajo existe algo más que el solo deseo de escaparse del aburrimiento o del gueto de la vida familiar, existe también la nueva exigencia de afirmar una identidad de persona, construir, inventar su propia vida*” (Ibid.: 87).

El trabajo de las mujeres cobra efectivamente significado en el contexto de una *nueva cultura de la individualidad*. Debe ponerse en relación con el auge de los valores individualistas, que se extiende a la vez por los universos masculino y femenino (puesto que la lógica individualista que rige este último tiende a ser semejante a la de aquél). Lipovetsky se refiere en este sentido a la existencia de “*una nueva personalidad social histórica de la persona femenina, de la mujer sujeto (...) la tercera mujer*” (Ibid.).

Es la orientación de ambos sexos hacia la libre disposición de sí mismos y “*la exigencia de inventarse a sí mismos fuera de todas las obligaciones sociales*” lo que constituye una revolución (social y cultural) y, al mismo tiempo, lo que hace del trabajo una necesidad insoslayable, en tanto que fuente de autonomía y de realización. Desde este punto de vista, el conflicto entre familia y trabajo expresaría la tensión que opone, en la modernidad tardía, la emancipación individual con las restricciones sociales impuestas desde un orden tradicional ya caduco.

Para Lipovetsky, a partir de los años 80 el auge de los valores individualistas da lugar a una “*destradicionalización*” de la familia. Ésta pasa a ser una institución en la que los intereses individuales de sus miembros pesan más que las obligaciones colectivas: hay una “*individualización del orden familiar*”; la familia deviene “*complemento psicológico de las personas*”, un instrumento para el logro de sus objetivos individuales (Ibid.: 83). Para referirse a esta recomposición de la institución familiar, Lipovetsky utiliza el término *familia posmoderna*.

En definitiva, para Lipovetsky nos encontramos ante un proceso de *desinstitucionalización* de la familia, “*un proceso de privatización, de emancipación individual frente a las*

normas y frente a las autoridades tradicionales”. Proceso que se hace patente en la crisis del matrimonio, el descenso de la natalidad y la desaparición del modelo del amor romántico, que él denomina “*modelo ‘fusión’ del amor*” (Ibid.: 84).

En el caso de las mujeres, el auge de los valores individualistas implica una marcada orientación hacia la formación, el ejercicio de una ocupación, la libre disposición de sí mismas y la construcción de una identidad propia (Ibid.: 85). La importancia del valor trabajo cobra pleno significado para las mujeres en el marco del desarrollo posmoderno de los valores individualistas de realización e independencia. En cualquier caso, el ideal de vida femenino ya no se orienta hacia los horizontes del matrimonio, la familia y el amor romántico. Al menos ya no se orienta exclusivamente hacia ellos.

Para Lipovetsky son varios los factores sociales que han hecho posible esta transformación en la escala de valores y en la orientación vital de las mujeres: destacan el control de los embarazos y el incremento de sus niveles educativos; pero, sobre todo, el desarrollo de la sociedad de consumo de masas que ha difundido a gran escala los valores de bienestar y placer individual, erosionando “*la ideología del sacrificio que soportaba el modelo de la mujer en su casa*” (Ibid.: 86).

La destrucción –o el debilitamiento progresivo- del sistema de valores que asociaba la condición femenina al ámbito doméstico deja paso a una “*nueva cultura de la mujer trabajadora*”, que a su vez está transformando la relación de poder en la pareja y en la familia. La problemática de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral se inscribe indudablemente también aquí.

Gilles Lipovetsky coincide asimismo en que la dinámica de cambio en el sistema de estatus y roles de género no está, ni mucho menos, libre de tensiones y conflictos: es evidente que el modelo tradicional persiste y que el estatus del trabajo femenino no es el mismo que el del trabajo masculino, lo que se traduce, entre otras cosas, en una mayor dedicación de las mujeres a las tareas de cuidado de personas dependientes, así como en una menor valoración social de su papel en el mundo laboral: “*no ha habido un cambio radical en la lógica de la división por género de las tareas, de los papeles familiares, sólo ha habido una mayor cooperación masculina dentro del mismo marco tradicional que se fundamenta en la preponderancia de las mujeres al frente de las tareas domésticas*” (Ibid.: 88).

Todo parece indicar que esto es así. La cuestión es por qué: ¿cómo explicar esta persistente asimetría en los roles de género, cuando al mismo tiempo las mujeres quieren desempeñar el mismo papel que los hombres?

Para responder a esta cuestión, la sociología ha recurrido con frecuencia a la vieja noción de *supervivencia*: el carácter conservador de las mentalidades explicaría la persistencia de una dominación masculina cuya extinción sería a largo plazo inevitable: un arcaísmo destinado a ser dejado de lado progresivamente.

Aceptando la evidencia que da cuenta del peso que todavía mantienen los valores y las normas tradicionales, Lipovetsky se ha mostrado disconforme con la “hipótesis de la supervivencia”: si el mantenimiento de las estructuras de estatus y roles tradicionales se explica simplemente así, ¿por qué unas normas y unos valores desaparecen (como los imperativos de honra y pureza sexual exigidos a las mujeres), mientras que otros,

igualmente tradicionales, se mantienen (como por ejemplo los que vinculan a la mujer a las tareas de cuidado familiar)?

Para responder a esta pregunta Lipovetsky sustituye la hipótesis de la supervivencia de las normas tradicionales por otra, que podríamos calificar como “*hipótesis funcional*”: “*Si el sitio dominante de las mujeres sigue siendo el marco familiar no es sólo por culpa de la inercia de las costumbres tradicionales y del egoísmo de los hombres, también, sin duda, tiene como origen la dimensión de la autonomía individual que conllevan las funciones maternas*” (Ibid.: 89). Así, las tareas de atención familiar enriquecerían la vida emocional de las mujeres, les darían la satisfacción de sentirse indispensables, su desempeño contribuiría a mantener su poder en el seno de la familia, a ejercer una influencia notable sobre el presente y el futuro de los hijos e hijas (Ibid.).

La explicación de Lipovetsky es sólo una hipótesis, sin duda polémica: se hacen evidentes sus connotaciones conservadoras, puesto que en definitiva lo que Lipovetsky pone sutilmente de relieve es la relevancia del llamado *instinto maternal* femenino, que determinaría en las mujeres una marcada orientación al cuidado de la prole. En cualquier caso, para comprobar la validez de su hipótesis el sociólogo francés propone una implicación contrastadora: “*veremos en el futuro a las mujeres alejarse de las tareas más penosas, las que tienen menos sentido, mientras que seguirán reconociendo y teniendo el deseo de desempeñar el papel femenino maternal, que son tareas más ricas, más personalizadas y más gratificantes*” (Ibid.).

Tal sería el marco en el que se da el juego de la negociación de roles y tareas de género. La apuesta estratégica de las mujeres podría formularse así: conquistar el espacio laboral, hasta ayer territorio del varón, sin renunciar al poder y a la influencia supuestamente inherentes a la gestión de las funciones maternas.

Las aproximaciones descritas no agotan, por supuesto, el repertorio de interpretaciones dadas desde la sociología al estudio de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar. Únicamente hemos pretendido ofrecer una muestra –inevitablemente limitada por las características del presente informe- acerca del modo en que se ha encuadrado el problema de la conciliación a partir de una serie de categorías sociológicas clásicas: la estructura de roles, estatus e identidades, el cambio social, los procesos de individualización... Consideremos a continuación, cómo se ha abordado el mismo problema desde la economía.

I. 2. 3. La perspectiva económica

La nueva economía familiar

Es probable que la aplicación más relevante de una perspectiva estrictamente económica para el estudio de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral se encuentre en las teorías de la *nueva economía familiar*. Desarrolladas en la década de los años 80, en pleno auge del neoliberalismo, e inspiradas en los trabajos del premio Nobel norteamericano Gary Becker, los estudios de la nueva economía familiar tienen su fundamento conceptual en la *teoría económica neoclásica* y en las *teorías del capital humano* (Becker, 1987; Borderías, Carrasco, Alemany, 1994; Alba, 2000).

En la elaboración de un marco teórico para el estudio del problema de las relaciones entre vida familiar y vida laboral, la nueva economía familiar muestra su ortodoxia neoclásica: el ser humano comparece, en efecto, como un *homo economicus* cuya conducta se orienta racionalmente al logro del máximo beneficio. Pero, para la nueva economía familiar, la unidad de estimación de costes y de toma de decisiones está constituida ahora por la familia (nuclear) en su conjunto, no por individuos aislados.

Concebida como una entidad racional, la unidad familiar va a tomar sus decisiones -relativas a la natalidad o a la dedicación de sus miembros al trabajo productivo o reproductivo- a partir de métodos de *análisis de costes*. El carácter economicista de la nueva economía familiar se hace evidente en la aplicación de estos métodos como modelos explicativos de las decisiones tomadas en el seno de la familia.

En efecto, cuando se realiza un análisis económico del trabajo doméstico se lleva a cabo un cálculo orientado a la monetarización o salarización de las tareas domésticas. Tres son los métodos más utilizados para monetarizar las actividades domésticas:

- El *método del coste de oportunidad*, según el cual el valor de las horas dedicadas al trabajo doméstico realizadas por un miembro de la familia se corresponde con el salario que hubiese obtenido si hubiese dedicado esas mismas horas en una ocupación laboral remunerada en el mercado.
- El *método del coste de reemplazamiento*, que valora el trabajo doméstico con referencia al salario de un sirviente que realizase todo el trabajo necesario en el hogar.
- El *método del coste de servicios*, muy similar al anterior, procede a desagregar el trabajo doméstico según las distintas funciones en que puede descomponerse, cuantificando en términos monetarios su valor de acuerdo con el salario que se paga en el mercado por los servicios que cubren tales funciones¹⁴.

De este modo, los miembros de la familia van a evaluar el interés –esencialmente económico- de que sus miembros se dediquen al trabajo productivo o reproductivo, o de que simultaneen ambos tipos de trabajo. Y lo harán estimando el coste implicado en cada una de esas decisiones: por ejemplo, los costes derivados de las oportunidades de beneficio perdidas cuando las mujeres toman la decisión de abandonar la ocupación; o los costes derivados de la contratación de servicios domésticos y de cuidado familiar, cuando la permanencia en la ocupación hace difícil la realización de dichas actividades reproductivas.

Así, para la nueva economía familiar el coste de abandonar el mercado de trabajo será mayor en el caso de aquellas mujeres que hayan efectuado elevadas inversiones en su formación -y en general en su carrera profesional- y cuyo trabajo en el mercado posea un alto valor, elevados niveles de retribución: la decisión de abandonar la actividad profesional para dedicarse al ámbito doméstico implica en estos casos elevados costes de oportunidad. Al mismo tiempo, el coste de contratar mano de obra para ejecutar las tareas domésticas es asumible, dada la retribución obtenida en el mercado. En consecuencia, la

¹⁴Como veremos, estos métodos han recibido fuertes críticas: por ejemplo, se ha señalado al respecto que dentro del hogar se realizan muchas tareas que no están cuantificadas en el mercado y que no existe profesional alguno que las realice (¿cuánto costaría tener una entrevista con el tutor de un escolar?). Sin embargo, no es menos cierto que las numerosas valoraciones económicas que se han hecho del trabajo doméstico han contribuido a reforzar su importancia cuantitativa. Así, un Informe previo a la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de la ONU, preparado por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), señala que si las mujeres fuesen remuneradas por el trabajo doméstico y la crianza de los hijos, sus salarios representarían la mitad de los ingresos totales nacionales.

propensión a mantenerse en la ocupación será mayor que en el caso de mujeres con niveles de cualificación y de retribución mayores.

Una de las consecuencias de la aplicación de los postulados de la nueva economía familiar es la invisibilización de los trabajos no mercantiles. El único trabajo –y por tanto el único tiempo- reconocible es el susceptible de mercantilización, aquél que posee un valor monetarizable en el mercado: el criterio o la unidad para calcular los costes de oportunidad y reemplazamiento es el del valor monetario del trabajo productivo, remunerado en el mercado.

Es por ello que la nueva economía familiar ha sido sometida a una intensa crítica ideológica, en tanto se la considera una teoría legitimadora del trabajo y el tiempo mercantiles como los únicos reconocibles: *“El trabajo doméstico genera valores de uso directo que no tienen valor en el mercado, de ahí la opacidad de su función económica”* (Benston 1969 en Borderías, Carrasco, Alemany 1994: 98).

Cristina Carrasco ha formulado esta idea con meridiana claridad, al afirmar que *“existen tiempos -de reproducción y de regeneración- que han sido invisibilizados por el tiempo-dinero, que se desarrollan en otro contexto que el tiempo mercantil y, por tanto, no pueden ser evaluados mediante criterios de mercado basados en la idea de un “recurso escaso”* (C.Carrasco, artículo en Internet). Es aquí donde la nueva economía familiar revela sin ambages su fundamento neoliberal, y por tanto su afinidad con el llamado sistema *patriarcal-capitalista*.

En este sentido, como veremos, desde la *perspectiva crítica* la división sexual del trabajo se considera funcional para el sistema económico dominante, puesto que no va a desaparecer con la incorporación femenina a la ocupación (de ahí la doble jornada vivida por muchas mujeres). La persistencia de la división sexual del trabajo permite la reproducción de la mano de obra en condiciones económicamente óptimas para el capital: el coste de dicha reproducción se transfiere a las familias y, al no reconocérsele un valor mercantil, dicho coste se hace invisible. Para Anthony Giddens (1998), *“la ocupación del ama de casa supone entre un 25 y un 40% de la riqueza creada en los países industrializados. El trabajo doméstico mantiene al resto de la economía al dar servicios gratuitos de los que depende gran parte de la población trabajadora.”*

Pero las críticas a la nueva economía familiar no se deben únicamente a sus implicaciones ideológicas, sino también a su insuficiencia científica como modelo explicativo de las decisiones y estrategias adoptadas en el seno de las familias. En efecto, los modelos proporcionados por la nueva economía familiar se consideran meramente descriptivos de realidades en buena medida obvias, además de deterministas y mecánicos (C. Borderías et al. 1994).

En definitiva, la debilidad de la nueva economía familiar procedería de su insuficiencia para explicar de forma científicamente válida los procesos de toma de decisión que tienen lugar en las familias, y en consecuencia las estrategias adoptadas por éstas: resulta obvio que los costes de oportunidad y reemplazamiento constituyen elementos a tener en cuenta en la adopción de las estrategias de natalidad o de conciliación de la vida familiar y la vida laboral; pero un modelo explicativo basado fundamentalmente en criterios de coste del trabajo mercantil además de sesgado ideológicamente es insuficiente desde un punto de vista científico, puesto que no es capaz de dar razón de la realidad que pretende explicar. Y

ello sencillamente porque, además de los mencionados costes, existen otras muchas variables y factores que inciden en la toma de decisiones de las familias (variables y factores no económicos, que el modelo no contempla, como los relativos a la persistencia de la estructura tradicional de roles, estatus e identidades de género).

En esta crítica se pone de manifiesto el contraste entre una perspectiva economicista y la perspectiva sociológica. Ciertamente, en las críticas a la nueva economía familiar se evidencia una crítica sociológica de la razón económica neoliberal: criticando los postulados de la nueva economía familiar, la sociología va a reivindicar la importancia de las variables sociológicas básicas (la posición de clase, la educación...) y de la cultura (los valores, las creencias, las normas sociales...) como compleja matriz explicativa y comprensiva de los comportamientos humanos¹⁵.

Frente a tal complejidad, la postulación de los costes de oportunidad y reemplazamiento como criterios básicos de la toma de decisiones familiares se revela como una reducción científicamente inaceptable.

Trabajo productivo, trabajo reproductivo y economía global

Desde posiciones teóricas e ideológicas distintas, la economía ha estudiado recientemente la problemática de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral en el contexto de la globalización económica. En este sentido se ha analizado el papel de las mujeres en las relaciones de producción dominantes: son ellas quienes asumen el peso de las transferencias de los costes de compensación desde las empresas a los hogares (ya hemos visto como Giddens –entre otros- pone de manifiesto y cuantifica el peso de dichas transferencias).

En efecto, como señalábamos en el punto anterior, el necesario mantenimiento de la fuerza de trabajo se transfiere a las familias en virtud de una división sexual del trabajo que en líneas generales permanece vigente a pesar de los cambios. La situación resulta funcional para el sistema neocapitalista global, de ahí las resistencias que se evidencian en las empresas cuando se trata de asumir los costes de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: el sistema reposa en una división del trabajo en cuya virtud el trabajo reproductivo comparece subordinado a la lógica de la producción, operando como un factor oculto de equilibrio. Tal y como Benería argumenta, “*los cambios en la asignación de recursos y los aumentos de productividad que se supone que ocurren con programas de ajuste se basan también en las transferencias de costes desde el mercado a los hogares: el factor oculto de equilibrio es la habilidad de las mujeres para absorber los shocks de estos programas a través de más trabajo o de hacer rendir los ingresos limitados*” (Benería en Guzmán y Todaro, 2001: 5)

Por su parte, también resulta funcional la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de mayor vulnerabilidad (trabajo a tiempo parcial, discriminación retributiva, precariedad...): Laura Balbo ha puesto de manifiesto cómo para las empresas tal incorporación da lugar a una fuerza de trabajo disponible en condiciones económicamente óptimas. Tanto más si continúa asumiendo su papel tradicional en la

¹⁵ Así, para Inés Alberdi (1999) el trabajo doméstico es infravalorado principalmente por dos razones: la primera de ellas es claramente cultural: tiene su base en la creencia de que todo lo relacionado con el ámbito doméstico es “por naturaleza” femenino; en segundo lugar se encuentra ciertamente la razón económica: la idea de que se trata de un trabajo improductivo y no remunerado.

división sexual del trabajo, contribuyendo por tanto al mantenimiento y reproducción de la mano de obra.

Pero, en ciertas circunstancias, para las mujeres sus condiciones de participación en el mercado de trabajo pueden ser objeto de una transacción, toda vez que la precariedad laboral de su posición podría permitir una cierta flexibilidad, necesaria para continuar desempeñando su rol doméstico, la asunción de los costes de la reproducción de la mano de obra en el hogar. Ello genera un proceso de causalidad circular en el que se perpetúa tanto la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres, como su orientación tradicional al ámbito doméstico.

Además, en términos globales, la división sexual del trabajo se va a mantener, toda vez que se evidencia una profunda segmentación de género (y también social) en la resolución de los problemas de conciliación. En las estrategias de conciliación la ayuda doméstica constituye un elemento clave. M. Subirats (2002) ha evidenciado que la cuestión es que tal ayuda doméstica es una ayuda feminizada: es decir, son las mujeres -de un determinado estrato social e incluso de un cierto origen étnico- las que van a permitir la conciliación de otras -pertenecientes a otro estrato. El papel de la llamada *economía étnica informal* es clave en este proceso.

Los efectos sociales y psicológicos de esta situación son diversos, incluso ambivalentes: por un lado, la capacidad negociadora de las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo se incrementa frente a los hombres, lo que poco a poco puede ir permitiendo el desarrollo de su autonomía e individualidad, e ir disolviendo la lógica de la división sexual del trabajo. Pero, por otro lado, el doble rol y la doble jornada se traducen en estrés y, en definitiva, en sufrimiento físico y psicológico desigualmente distribuido según el sexo y, también, según la posición de clase y la etnia.

I. 2.4. La perspectiva crítica: materialismo dialéctico y feminismo

En realidad, la perspectiva crítica posee una filiación múltiple. Por un lado, en ella confluyen la sociología y la economía como disciplinas académicas (de hecho, los análisis de los efectos de la economía global que acabamos de citar pueden encuadrarse perfectamente en el marco de una orientación crítica). Por otro lado, tal perspectiva de análisis se alimenta teórica e ideológicamente de las aportaciones del materialismo dialéctico y del feminismo.

En su estudio de las relaciones entre vida familiar y vida laboral, esta perspectiva procede a un análisis de las relaciones de clase y de género, dando lugar a una crítica radical del sistema *patriarcal-capitalista*. El análisis pone en evidencia la subordinación histórica y estructural de la reproducción a la producción y, formando parte de esta subordinación, la dominación de las mujeres por los hombres.

Tal y como D. Combes y M. Haicault señalan (1994), en el capitalismo actual la relación antagónica entre los sexos no se circunscribe únicamente al ámbito de la familia, sino que se extiende por todo el espacio social y económico de las relaciones de producción y reproducción. El trabajo reproductivo se constituye, así, en un terreno en el que la lucha de clases y la lucha de sexos se funden de modo indisociable.

En este contexto, el capital va a tratar de asignar la función reproductiva en primer lugar a la familia (recayendo principalmente sobre las mujeres) y, en segundo lugar, al Estado; ello para poder transferir sus costes de manera adecuada a sus intereses, de acuerdo a la lógica de la producción. En su lucha por subordinar el trabajo reproductivo al trabajo productivo, el capital se va a mostrar ajeno a la lógica de la reproducción y a la ética del cuidado: regido únicamente por la lógica mercantil del beneficio, el capital va a tratar de autonomizarse, de separarse de cualquier requerimiento que no sirva a dicha lógica mercantil; de ahí la pretensión de desplazar los costes del mantenimiento y reproducción de la mano de obra hacia el ámbito doméstico y/o al Estado.

Para el sistema, el cuidado familiar y las tareas de mantenimiento del ámbito doméstico (tareas de reproducción de la fuerza de trabajo) comparecen invisibilizadas desde un punto de vista económico, carentes de reconocimiento mercantil. La organización del trabajo productivo y del trabajo reproductivo obedece de este modo a una determinación estructural: el capital establece las condiciones de su distribución, bajo la forma de una división sexual del trabajo que le resulta funcional; asimismo, tratará de establecer las condiciones de posibilidad de la conciliación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, cuando la incorporación de la mujer a la ocupación plantee el problema de la compatibilidad entre vida familiar y vida laboral.

Laura Balbo ha señalado –ya lo hemos visto- que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo responde a las necesidades de disponibilidad de mano de obra barata y flexible del sistema: *“El mercado de trabajo capitalista ha descongelado por tanto una fuerza de trabajo que en determinado momento de su desarrollo le ha sido necesaria, o sea, que cumpliera las condiciones de ser barata y flexible, y ha intentado mantenerla con costes no excesivamente altos”*. En definitiva, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y laboral no constituirían en realidad un problema para el capital, toda vez que éste sólo se vincula a las determinaciones de la lógica mercantil.

En consecuencia, según Antonella Picchio, el capital va a intentar que los costes de sustitución del trabajo reproductivo derivados de la incorporación de la mujer a la ocupación continúen siendo asumidos en el ámbito familiar. Esto significa que deben ser asumidos bien por las propias mujeres trabajadoras -quienes desempeñarán, en efecto, un doble rol-, bien por medio de la contratación de ayuda doméstica femenina con cargo al presupuesto familiar (por supuesto, cuando ello sea económicamente asumible y siempre bajo el ámbito de gestión de la mujer): *“El trabajo de reproducción se ha confiado históricamente a las mujeres. Esto significa que a ellas se les exige que compensen las insuficiencias de los servicios públicos y los efectos destructivos del mercado laboral”* (Picchio, 1994: 456)

Asimismo, desde esta perspectiva se considera que la adopción por parte del Estado de un papel compensatorio de los desajustes introducidos por el mercado en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar no hace sino reforzar las pretensiones de separación y autonomización del capital con respecto a la lógica de la reproducción y la ética del cuidado. Tal y como Combes y Haicault han señalado, *“una referencia teórica muy frecuente consiste en partir de la asignación de espacios y tiempos de producción al capitalismo para proclamar la separación entre producción y reproducción con el riesgo de asignar la reproducción a la familia y el Estado”* (Combes y Haicault, 1994: 543).

En definitiva, es esta orientación ética del capital hacia la producción y el beneficio lo que, obviamente, permite comprender las resistencias empresariales a la implantación de estrategias facilitadoras de la conciliación en los centros de trabajo, e incluso la obstaculización al cumplimiento de las medidas recogidas en la legislación.

En resumen, con esta breve exposición hemos tratado de introducir algo de orden en el vasto campo constituido por las diferentes aproximaciones de la ciencia social al problema de las relaciones entre familia y trabajo.

Las perspectivas teóricas a partir de las que se ha abordado el estudio del problema se extienden, como acabamos de mostrar, desde los intentos de reducción de sus términos, pretendidos por la economía neoliberal, hasta la puesta en evidencia de su carácter dialéctico, emprendida por las orientaciones ideológicamente más críticas. Por su parte, la sociología ha contribuido a evitar una excesiva simplificación de la cuestión, complejizándola al contemplarla desde la óptica de sus conceptos más generales, pero también más lúcidos y comprensivos de las diferentes dimensiones del problema.

Más que un resumen sumario de los abundantes estudios y encuestas realizados sobre la compatibilización de vida familiar y vida laboral, creemos que el panorama esbozado es expresivo, en definitiva, del campo teórico en el que se inscribe la aportación que el presente estudio puede suponer al conocimiento del tema. Es en este sentido en el que constituye una introducción teórica a la cuestión de la conciliación.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tal como se planteaba en la primera Memoria técnica presentada por GPI Consultores, en la realización del presente estudio se ha procedido a desarrollar una estrategia de investigación basada en la triangulación metodológica entre métodos (D'Ancona, 1999). Dicha estrategia ha consistido en la utilización de diferentes técnicas de investigación para la observación integrada de las variables constitutivas del fenómeno de la conciliación.

Con el procedimiento señalado, se ha pretendido la *validación cruzada* de los resultados de indagación, así como la compensación de las limitaciones de cada técnica o método aplicado, contrarrestando las limitaciones de unos con las potencialidades de los otros.

El itinerario de investigación seguido ha estado formado por los siguientes métodos y técnicas:

1. Análisis de fuentes documentales y estadísticas
2. Entrevistas abiertas semidirectivas con agentes socioeconómicos y expertas en la temática de la conciliación
3. Grupos de discusión con población en edad laboral
4. Encuesta estadística

Las características específicas de cada uno de los métodos y técnicas aplicados son las siguientes:

II. 1. Análisis de fuentes documentales y estadísticas

A partir de la revisión de diversas investigaciones de referencia relativas a la temática de la conciliación de la vida familiar y laboral, así como del análisis de las fuentes estadísticas más relevantes para su estudio, se ha efectuado una aproximación al estado de la cuestión.

De este modo, se han definido de forma más precisa los focos de indagación y las unidades de análisis de la investigación, con el fin de proceder, finalmente, al diseño de las herramientas para la realización de las entrevistas, los grupos de discusión y la encuesta.

Para ello, el equipo de GPI Consultores ha procedido a efectuar una labor de identificación, clasificación y estudio de fuentes secundarias relativas a la cuestión de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

Dichas fuentes fueron clasificadas tomando como referencia las diferentes dimensiones o ejes temáticos fundamentales que vertebran el estudio:

1. La dimensión sociocultural de la cuestión de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.
2. La dimensión económica y laboral.
3. Las estrategias de conciliación.
4. Las medidas instituidas.
5. Los estímulos y barreras a la conciliación.

En un primer momento, el análisis se centró fundamentalmente en identificar, para cada uno de los apartados mencionados:

1. El estado actual de los conocimientos en relación con los diferentes ejes temáticos considerados: principales puntos de acuerdo, investigaciones de referencia, teorías, etc.
2. Las controversias e interrogantes abiertos en relación con cada tema.

Finalmente, la información extraída y analizada ha servido para delimitar, sobre la base del conocimiento existente sobre la materia:

1. Los términos del problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral (el conflicto entre lo productivo y lo reproductivo y sus implicaciones sociales).
2. Las tendencias sociales de cambio y la probable evolución futura del problema.
3. El modo en que las diferentes perspectivas teóricas o disciplinares han abordado el problema de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar (la ordenación del campo teórico).

Las conclusiones fundamentales de este ejercicio se reflejan en el capítulo I del presente informe (*Introducción teórica*).

II. 2. Entrevistas a agentes socioeconómicos y personas expertas en la temática de la Conciliación

Ya desde un primer momento se han señalado algunas consideraciones relativas a la pertinencia metodológica de las reuniones de grupo con personas expertas y agentes socioeconómicos: de hecho, en la *Memoria técnica* inicial se advertía que la formación de grupos con personas de este perfil puede presentar dificultades de orden logístico (problemas de agenda) y también de naturaleza metodológica.

En este sentido, el equipo de investigación ha considerado que en la fase inicial y exploratoria de un estudio de situación lo que interesa obtener de una persona experta es, ante todo, la descripción que puede realizar del objeto de estudio, la identificación de los hechos que lo constituyen.

Por ello se planteó como posible alternativa –aun siendo más costosa en recursos y tiempo– la realización de una serie de entrevistas abiertas semidirectivas, que permitieran una comparación de los diferentes discursos recabados con el objetivo de contrastar apreciaciones (cabe decir que algunas de estas entrevistas han tenido no obstante un carácter grupal, puesto que se entrevistó a equipos de trabajo compuestos por varias personas).

De cualquier modo, los componentes específicos de esta fase han sido los siguientes:

Diseño de la muestra de informantes

En lo que respecta a la determinación de la muestra de informantes, hay que señalar que ha sido el propio desarrollo de análisis documental lo que ha permitido, desde un primer momento, comenzar a identificar una relación de personas expertas en materia de género, así como de agentes socioeconómicos clave.

De este modo, se diseñó una muestra cualitativa compuesta por agentes socioeconómicos (sindicales y empresariales), expertas institucionales y profesoras universitarias, con amplio conocimiento de la temática de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Preparación de los guiones de entrevista

Se elaboraron guiones adecuados para la realización de entrevistas abiertas semidirectivas. La estructura de dichos guiones ha reflejado los ejes temáticos básicos de la investigación.

Asimismo, los guiones de entrevista fueron convenientemente adaptados a la procedencia institucional de cada informante (sindical, empresarial, Administración pública, Entidad No Lucrativa), con el fin de enfatizar la producción de discurso en aquellos contenidos más apropiados a la competencia de las personas entrevistadas.

Captación de informantes

A continuación se procedió a contactar con las personas que componían la muestra, a través de un protocolo con *orientaciones para la contactación*.

Realización de las entrevistas

Como resultado, entre enero y febrero de 2004 se realizaron 16 entrevistas, de acuerdo a la siguiente clasificación:

- 3 entrevistas a representantes del sector empresarial.
- 3 entrevistas a representantes de organizaciones sindicales.
- 4 entrevistas a profesoras universitarias.
- 6 entrevistas a expertas, técnicas y responsables de programas de intervención en materia de conciliación de la vida laboral y la vida familiar (Administración pública y Entidades No Lucrativas).

Análisis de resultados

Realizadas las entrevistas se elaboró un informe preliminar de cada una de ellas, con el objetivo de proporcionar una primera apreciación de sus aportaciones más significativas, tanto en lo que se refiere a los aspectos objeto de análisis en el estudio, como a las reorientaciones de la investigación que de las entrevistas se pudieran derivar.

Tras la obtención de las transcripciones correspondientes, se procedió al análisis detallado de las entrevistas, tomando para ello como referencia temática la misma estructura del guión aplicado y el modelo de informe preliminar.

II. 3. Realización de grupos de discusión con población en edad laboral.

En las dinámicas grupales se ha pretendido que diferentes combinaciones de sujetos en edad laboral conversen entre sí, y que hagan aflorar espontáneamente sus actitudes y representaciones acerca de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, así como sobre las estrategias y prácticas de conciliación adoptadas.

Esencialmente, los grupos de discusión han permitido, de forma previa a la elaboración definitiva de los cuestionarios a administrar en la fase de encuesta, la identificación de actitudes y percepciones relativas a la temática de la conciliación de la vida familiar y la

vida laboral. De este modo, se ha precisado el ámbito de las cuestiones a indagar y de las variables a medir por medio de procedimientos de análisis estrictamente cuantitativos.

Los componentes de esta fase del proceso de investigación han sido los siguientes:

Diseño definitivo de la muestra para los grupos de discusión

La muestra para los grupos de discusión ha sido una *muestra estructural*. En tanto tal, dicha muestra no se ha ceñido a criterios estadísticos sino a *criterios cualitativos de relación*: es decir, se han representado en los grupos diferentes tipos de relación social con el objeto de estudio (diferentes posiciones o circunstancias vividas ante el problema de la conciliación).

Se han realizado tres grupos con mujeres y un grupo con hombres. En cada grupo de discusión, la condición de hombre o mujer de los participantes se ha combinado con otros atributos sociodemográficos, con objeto de completar el diseño muestral. La combinación de atributos definitorios de la composición de cada grupo se ha establecido siguiendo criterios de *homogeneidad y de heterogeneidad manejables*: es decir, los grupos se han constituido de forma que la comunicación fuera posible en su seno, toda vez que se ha pretendido que reflejaran *relaciones sociales reales* (Canales y Peinado, 1995).

Teniendo en cuenta los resultados del análisis documental y de las entrevistas cualitativas, se ha considerado que los criterios muestrales más relevantes para diseñar la composición de los grupos son el sexo, las cargas familiares soportadas, la relación con la ocupación, las condiciones laborales vividas y la posición socioeconómica.

En consecuencia, los grupos se han estructurado principalmente a partir de las variables *sexo y posición en el mercado de trabajo*. Estas variables se han combinado dentro de cada grupo con las variables *cargas familiares y edad*, de modo que se asegure en cada uno de aquéllos una representación precisa de distintos tipos de carga.

Resulta obvio que el número de grupos ha sido muy limitado (hay que decir que los grupos se concibieron inicialmente como una mejora a lo establecido en el Pliego –donde no se consideraba su realización-, pero dentro de ciertas restricciones presupuestarias). Por esta razón se optó por un criterio de homogeneidad relativa en lo que concierne a la dispersión geográfica de la muestra, que se concentró en ciudades de tamaño grande o mediano. De este modo se pretendía asegurar una cierta comparabilidad de los discursos desde el punto de vista del tipo de hábitat y la zona geográfica.

Considerando las variables señaladas, el diseño concreto de los grupos ha sido el siguiente:

Grupo de discusión 1

8-10 participantes. Madrid.

Mujeres ocupadas. Segmento normalizado (cualificación media-alta, contrato indefinido, nivel de retribución medio-alto, posición laboral intermedia y, en algún caso, superior –directiva).

Edades entre 35 y 45 años.

Composición según actividad y sector: predominantemente sector servicios (banca, seguros, administración, consultoría, etc.).

Composición según cargas:

- 4 participantes con más de 1 menor de 14 años a su cargo.
- 4 con menores de 14 años y al menos 1 persona dependiente por enfermedad crónica, discapacidad o mayores de 75 años de los que se ocupen regularmente.
- 2 sin cargas que convivan en el hogar, pero con familiares mayores de 75 años, discapacitados o enfermos crónicos.

Grupo de discusión 2

8-10 participantes. Barcelona.

Mujeres ocupadas. Segmento precario o vulnerable (baja cualificación, contrato temporal, personal subalterno, pero incluyendo algún participante en posición laboral intermedia).

Edades entre 25-40 años.

Composición según actividad y sector: industria y servicios, con presencia de trabajadoras del comercio y la hostelería.

Composición según cargas:

- 4 participantes con más de 1 menor de 14 años a su cargo.
- 4 con menores de 14 años y al menos 1 persona dependiente por enfermedad crónica, discapacidad o mayores de 75 años de los que se ocupen regularmente.
- 2 sin cargas que convivan en el hogar, pero con familiares mayores de 75 años, discapacitados o enfermos crónicos.

Grupo de discusión 3

8-10 participantes. Sevilla.

Mujeres desempleadas o inactivas (composición equilibrada: todas poseen algún tipo de experiencia laboral, pero algunas se encuentran ausentes del mercado de trabajo desde hace más de dos años).

Posición socioeconómica media (diferentes posiciones en el continuo medio/medio-bajo).

Nivel de estudios universitario y secundario.

Edades entre 30-45 años.

Composición aproximada según cargas:

- 4 participantes con más de 1 menor de 14 años a su cargo.
- 4 con menores de 14 años y al menos 1 persona dependiente por enfermedad crónica, discapacidad o mayores de 75 años de los que se ocupen regularmente.
- 2 sin cargas que convivan en el hogar, pero con familiares mayores de 75 años, discapacitados o enfermos crónicos.

Grupo de discusión 4

8-10 participantes. Madrid.

Hombres ocupados, posición socioeconómica media (diferentes posiciones en el continuo medio/medio-bajo).

Nivel de estudios universitario y secundario.

Edades entre 30-45 años.

Composición aproximada según cargas:

- 4 participantes con más de 1 menor de 14 años a su cargo.

- 4 con menores de 14 años y al menos 1 persona dependiente por enfermedad crónica, discapacidad o mayores de 75 años de los que se ocupen regularmente.
- 2 sin cargas que convivan en el hogar, pero con familiares mayores de 75 años, discapacitados o enfermos crónicos.

Preparación de guiones para los grupos de discusión

Partiendo del análisis documental y del primer análisis de las entrevistas cualitativas, se elaboraron cuatro guiones de apoyo para orientar la conducción de cada uno de los cuatro grupos de discusión.

Las orientaciones generales para la conducción de las dinámicas grupales fueron las siguientes:

Con carácter general, se consideró que la dinámica grupal sólo adquiere sentido por referencia a los objetivos de la investigación: a su eficacia en la producción de un discurso que dé respuesta a tales objetivos.

En consecuencia, los objetivos de la investigación (formulados en forma de ejes temáticos y líneas de indagación) se convirtieron en la base para seleccionar los referentes de la discusión (aunque en ella no se recorrieran necesariamente todos los temas, dada su extensión; de hecho, de acuerdo con la memoria técnica los referentes fundamentales de la discusión grupal fueron los pertenecientes al eje temático relativo a *Aspectos socioculturales*).

El documento de orientaciones generado para cada grupo, se estructuró de la siguiente manera:

A) Objetivos de la investigación y referentes de la discusión (que a su vez se desarrollan según el esquema de ejes temáticos básicos)

B) Desarrollo lógico de la dinámica.

Se proporcionan orientaciones para cada una de las fases de la dinámica grupal:

- Apertura de la reunión
- Momento expresivo / integración sistémica del grupo
- Momento táctico
- Momento de reconocimiento
- Cierre

C) Guía de preguntas clave

Realización de los grupos de discusión: trabajo de campo

Los grupos se celebraron, según los diferentes grados de dificultad para la captación de los diversos perfiles, en las siguientes fechas y lugares:

GD 1: 8 de marzo de 2004, Madrid

GD 2: 23 de febrero de 2004, Sevilla

GD 3: 1 de marzo de 2004, Barcelona

GD 4: 4 de marzo de 2004, Madrid

Análisis cualitativo de resultados de los grupos de discusión

El análisis de resultados de los grupos de discusión aportó información de utilidad para profundizar cualitativamente en el conocimiento del objeto de estudio y realizar los ajustes necesarios para el diseño definitivo del cuestionario a utilizar en la encuesta estadística.

De acuerdo a lo establecido en la memoria técnica, el análisis se organizó, básicamente, en dos componentes o fases (siguiendo las orientaciones de Callejo, 2001):

- Análisis estructural de los textos registrados (transcripciones).
- Análisis temático según objetivos del estudio.

Análisis estructural de los textos:

Dado que el grueso de los materiales empíricos cualitativos estaba constituido por transcripciones literales de grupos de discusión, los métodos aplicados fueron procedimientos de *análisis e interpretación sociológica del discurso* (Ibáñez, 1986, Ortí, 1986, Callejo, 2001).

Los ejes fundamentales del análisis estructural de las transcripciones - teniendo en cuenta en todo momento su relación con los objetivos de la investigación-, han sido los siguientes:

1. Representación social del objeto de estudio y posiciones específicas de los diferentes actores con respecto a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.
2. Resistencias y contenidos latentes del discurso.
3. Interpretación y sentido general de los discursos acerca de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral

En lo que respecta a la *representación social de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral*, básicamente, la información recabada por medio de los grupos ha permitido ofrecer una respuesta ante las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué vivencias mantienen los actores sociales con respecto a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral?
2. ¿Qué actitudes manifiestan ante la cuestión? Creencias, valores y normas que rigen el campo de prácticas.
3. ¿Cómo valoran las medidas legislativas y las políticas aplicadas?

En la práctica, a partir de los discursos recabados, se han identificado los *entornos cognitivos* en los que se inscribe y representa socialmente la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: el conjunto de categorías, ideas y valores utilizados para significar el objeto de estudio, así como las *cadena asociativas* y *oposiciones significativo-valorativas*, a partir de las se organizan que tales significantes atribuidos a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

En la determinación de este dominio semántico se ha procedido a identificar los significantes de mayor fuerza discursiva, las *ideas fuerza* del discurso sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, como elementos estructurantes del campo semántico del objeto. Sobre esta base, se han registrado los tópicos discursivos y su articulación en

los discursos en forma de esquemas clasificatorios, recursos nominativos, predicativos y argumentativos referidos al ámbito de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

El análisis de las representaciones ha permitido, finalmente, identificar posiciones específicas con respecto a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral; esto es, se han discriminado diferentes modos de representar el objeto, formas diferenciales - social e ideológicamente determinadas- de situarse ante las temáticas de la conciliación.

Por su parte, el *análisis de las resistencias* proporciona una vía de aproximación al nivel inconsciente del discurso, especialmente a aquello que no resulta admisible dada su relación de contradicción o de oposición con el sistema de valores oficialmente establecido.

La identificación de aquello de lo que no se habla o de lo que no se quiere hablar, así como de las cuestiones que generan una negación especialmente enérgica, ha proporcionado una primera aproximación a este nivel de análisis.

Asimismo, se ha atendido a los denominados *huecos del discurso*, las interrupciones en la cadena hablada a partir de las cuales se hace manifiesto un *lenguaje que traiciona significados* (Ortí, 1986): silencios, elipsis, dudas, ambigüedades, contradicciones, lapsus, etc., que pueden evidenciar prejuicios, estereotipos y proyecciones afectivas profundas vinculadas a la temática de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

En relación con la *interpretación final y el sentido general del discurso*, se ha determinado, en primer lugar, la relación de los diferentes discursos producidos acerca de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral con la situación social y el proceso histórico en el seno del cual éstos emergen; es decir, se ha delimitado el *contexto de enunciación* de las imágenes y representaciones del objeto de estudio, las relaciones sociales que enmarcan y generan tales imágenes y representaciones.

En segundo lugar, se ha determinado la intencionalidad del discurso, su *orientación*, lo que los diferentes actores pretenden con lo dicho. Particularmente importante en este punto ha sido identificar los posibles efectos *innovadores* (transformadores de la realidad social) o *reproductores* (conservadores de la situación actual), contenidos en el discurso de cada actor social.

A través de las operaciones anteriores, se ha identificado el vínculo entre el discurso y la *acción social*, que se entiende como acción situada en un contexto histórico de relaciones sociales.

Análisis temático según objetivos del estudio:

A partir del análisis estructural previo, se han considerado de forma estratégica sus relaciones con los objetivos generales y los aspectos específicos del estudio. Tales elementos habían ya servido para estructurar temáticamente los instrumentos de recogida de información (guiones de apoyo para los grupos de discusión, etc.), así como los focos y ejes del análisis. En definitiva, se ha considerado en todo momento que la coherencia de las herramientas y formas de tratamiento de la información con la estructura de objetivos del estudio era fundamental para responder a las demandas de la investigación.

En este sentido, los aspectos clave de la indagación, dimanantes de los objetivos del estudio, han sido identificados, recogidos y clasificados transversalmente, a partir de los datos recabados. De este modo, las transcripciones de entrevista y grupos de discusión se han organizado según su relación con los objetivos del estudio, con el fin de que el análisis de aquellos dé respuesta a éstos.

II. 4. Encuestas

Las fases del proceso de encuesta han sido las siguientes:

1. Diseño muestral (población en edad laboral y empresas).
2. Diseño de los cuestionarios.
3. Administración de los cuestionarios.
4. Explotación estadística y análisis.

Diseño muestral: encuesta a población en edad laboral

Ámbito geográfico y poblacional

La población objeto de estudio ha sido la población en edad laboral, población potencialmente activa de 16 a 65 años, de ambos géneros, residente en todo el territorio del Estado español.

Tipo de muestreo

El tipo de muestreo utilizado ha sido el muestreo por conglomerados polietápico con estratificación de las unidades de primera etapa. Las unidades de primera etapa están formadas por los hogares y las de segunda etapa, o elementos muestrales, por las personas residentes en los mismos con la condición de pertenecer a la población de referencia.

Criterios de estratificación y afijación muestral

A efectos de afijación muestral se establecieron los siguientes criterios de estratificación:

- *Sexo*: principal variable de estratificación ya que uno de los objetivos era poder analizar la realidad de hombres y mujeres de forma independiente y con la suficiente fiabilidad que permitiera el análisis comparativo.
- *Edad*: esta variable podía ser determinante en las actitudes y posicionamiento de la población para compatibilizar la vida familiar y laboral. Se consideraron tres estratos: 16 a 29 años, 30 a 44 años y 45 a 65 años.
- *Zona geográfica*: se utilizó la comunidad autónoma y el tamaño del municipio de residencia.

El tamaño muestral final ha sido de 4.004 entrevistas. Inicialmente se planteó la posibilidad de realizar una asignación uniforme para hombres y mujeres de 2.000 entrevistas. Finalmente, teniendo en cuenta la estructura de la población española en el grupo de 16 a 65 años y que su distribución por género es prácticamente del 50%, se optó por establecer asignaciones estrictamente proporcionales.

De esta forma, la asignación por estratos de sexo, grupo de edad y zona geográfica fue proporcional a la población de 16 a 65 años. En tipos de muestreo como el utilizado en este estudio, en varias etapas con una única entrevista por hogar, la utilización del sexo y la edad como criterios de estratificación es compleja, ya que no se dispone *a priori* de listados poblacionales con estas variables. Los tamaños de los estratos se obtienen a partir de las estadísticas oficiales, pero las unidades no se pueden clasificar en estratos hasta después de conocer los datos de la muestra.

Por ello, se recurrió a la postestratificación: la selección de los elementos muestrales teniendo en cuenta el sexo y la edad, con un muestreo probabilístico, consiste en seleccionar mediante muestreo aleatorio simple en el hogar, e ir clasificando a las unidades *a posteriori* (después de la selección de cada elemento muestral) hasta alcanzar el tamaño muestral prefijado en cada estrato según los datos de las estadísticas oficiales. Tarea que realiza de forma automática el sistema informático BELLVIEW CATI.

Los supuestos teóricos son que este método es casi tan preciso como el muestreo aleatorio estratificado *a priori*, con asignación proporcional, siempre y cuando se cumplan dos supuestos:

- Los tamaños muestrales son mayores que 20 en cada estrato, lo que se cumpliría en nuestro caso.
- Los errores en los factores de elevación pueden ignorarse. En nuestro caso, es perfectamente conocida a través de las estadísticas oficiales la distribución por sexo y edad, de las personas de 16 a 65 años por zona geográfica, por lo que se puede fijar de antemano el tamaño muestral de cada estrato.

La distribución final de la muestra por género y grupo de edad figura en la Tabla 1. Las diferencias respecto a una asignación estrictamente proporcional son reducidas, por lo que pudimos asumir el contar con una muestra autoponderada.

Tabla 2.1: Distribución muestral por estrato de sexo y grupo de edad. Muestra final válida

	Grupo de edad			Total
	30 a 44	30 a 44	45 a 65	
Hombres	603	717	644	1.964
Mujeres	645	697	698	2.040
Total	1.248	1.414	1.342	4.004

Datos relativos a la distribución de la muestra según composición familiar y tipos de hogar

En el análisis de datos de encuesta, ha sido frecuente la utilización de variables relativas a las características de las cargas familiares y al tipo de hogar como variables de cruce.

La composición de la muestra de población en edad laboral según el tipo de cargas familiares es la siguiente:

Tabla 2.2. Hogares según composición familiar

Composición familiar	Frecuencia	Porcentaje
Hogares con menores de 14 años	1.002	25,0
Hogares con mayores de 14 años dependientes	241	6,0
Resto de hogares	2.760	68,9
Total hogares	4.003	100,0

Fuente: encuesta población edad laboral. Base: total muestra

A su vez, la muestra ha sido clasificada según una tipología de situaciones de convivencia familiar (tipos de hogar). Se trata, básicamente, de las siguientes:

- *Nuclear completa*: dos miembros viviendo en pareja con hijos/as (se trata del tipo de hogar más frecuente).
- *Nuclear incompleta*: una persona (sin pareja), con hijos/as (hogares monoparentales).
- *Extensa completa*: dos miembros viviendo en pareja, con hijos/as y con otros parientes consanguíneos.
- *Extensa incompleta*: una persona (sin pareja) con hijos/as y con otros parientes consanguíneos.
- *Incontinua completa*: dos miembros en pareja (menores de 45 años), sin hijos/as.
- *Incontinua incompleta*: sólo queda un miembro de la pareja, sin hijos/as.
- *Otras situaciones*: tipología muy variada de situaciones de convivencia (parejas mayores de 45 años sin hijos/as, *nido agotado*, situaciones de convivencia no familiar, *hogares unipersonales*, *hogares compuestos*).

La distribución de esta tipología en la muestra es la siguiente¹⁶:

Tabla 2.3. Distribución muestral según tipología de hogares

Hogar/situación de convivencia	Frecuencia	Porcentaje
Nuclear completa	2.398	59,9
Nuclear incompleta	312	7,8
Extensa completa	418	10,4
Extensa incompleta	77	1,9
Incontinua completa	307	7,7
Incontinua incompleta	89	2,2
Otras situaciones (ausencia de cargas)	402	10,0
TOTAL	4.003	100

Fuente: encuesta población edad laboral. Base: total muestra

Selección de los elementos muestrales

El proceso de selección de los elementos muestrales es un proceso de importancia fundamental en toda encuesta, ya que fácilmente puede dar lugar a muestras sesgadas. La selección de las unidades muestrales de primera etapa (hogares) en cada estrato de comunidad autónoma y hábitat plantea pocos problemas, al disponer de la base de datos de hogares con teléfono, lo que permite asumir muestreo aleatorio simple en cada estrato geográfico,

¹⁶ Cabe añadir que cada tipo de hogar se subdivide, a su vez, según las características específicas de su composición familiar. Por ejemplo, el tipo *nuclear incompleto* se clasifica en otros tres subtipos (denominados *grados*), según los hijos/as sean menores o mayores de 14 años, o que se combinen ambos grupos de edad, el tipo extenso completo cuenta con cinco grados, etc. En la tabla se han incluido únicamente los datos agregados para cada tipo de hogar. No obstante, en el análisis, se han efectuado cruces considerando los grados de cada tipo caracterizados por la presencia de personas dependientes o potencialmente dependientes (menores de 14 años o mayores de 65).

garantizando que todo hogar tenga la misma probabilidad de ser incluido en la muestra en cada estrato.

Por otra parte, la estratificación propuesta por sexo y edad en el apartado anterior hace que estas dos variables tengan que tenerse también en cuenta en el proceso de selección de las unidades muestrales de última etapa (los elementos muestrales). Como ya hemos comentado, el método utilizado fue seleccionar mediante muestreo aleatorio simple en el hogar, e ir clasificando las unidades *a posteriori* (después de la selección de cada elemento muestral) en función del grupo de edad y el sexo.

Ponderación y errores de muestreo

Al contar con muestras autoponderadas no ha sido preciso aplicar factores de ponderación en el proceso de estimación y tabulación de datos.

En el cálculo de los errores de muestreo es preciso introducir el efecto del diseño (deff). Este se define como la relación entre la varianza de un estimador con el muestreo utilizado y la varianza del estimador en el supuesto de muestreo aleatorio simple, situación ideal en la que la muestra se hubiera obtenido de un fichero conteniendo la población de 16 a 65 años residente en España. En nuestro caso, el efecto del diseño puede aproximarse por 1,3. En la Tabla 2 figuran los errores de muestreo estimados para la muestra de hombres y la muestra de mujeres en cada grupo de edad, a un nivel de confianza del 95% y en el supuesto de variables con categorías igualmente probables ($p=q=50\%$).

Tabla 2.4. Errores de muestreo estimados

	Grupo de edad			Total
	30 a 44	30 a 44	45 a 65	
Hombres	± 4,6	± 4,2	± 4,5	± 2,6
Mujeres	± 4,5	± 4,3	± 4,3	± 2,5
Total	± 3,2	± 3,0	± 3,1	± 1,8

Diseño muestral: encuesta a empresas

Ámbito geográfico y poblacional

Cabe hacer algunas acotaciones a la definición del marco poblacional en función de la actividad de la empresa y su tamaño, medido en volumen de empleo. Existen áreas de actividad donde parte de las variables a investigar están muy condicionadas por el tipo de trabajo desarrollado, la importancia de la ayuda familiar, el bajo peso de la contratación, el reducido tamaño de las plantillas, etc., presentando por ello características muy particulares, más apropiadas para investigaciones sectoriales específicas. En esta situación nos encontraríamos con toda probabilidad en la Agricultura, Ganadería y Pesca (epígrafe 0 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas).

Respecto al volumen de empleo, se puede utilizar un argumento similar para la exclusión del marco poblacional de las empresas, locales o establecimiento con un tamaño inferior a un número de trabajadores/as concreto. En este sentido, se decidió excluir aquellas empresas que por su número de trabajadores/as podrían asociarse a empresas sin empleados/as, profesionales liberales y autónomos/as sin empleados/as a su cargo. El criterio adoptado fue limitar la población objeto de estudio a empresas con tres o más trabajadores/as.

En consecuencia, la población objeto de estudio se ha acotado a partir de la actividad y el volumen de empleo, excluyendo aquellos establecimientos cuya actividad principal sea la “agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca” (código 0 de la CNAE) o tengan un volumen de empleo inferior o igual a 2 trabajadores/as. Asimismo, no se incluyó en la población de referencia el epígrafe (L) de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, correspondiente a la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social.

A efectos del estudio, se consideraron dos muestras independientes, según el tipo de población de referencia, con la acotación ya mencionada. Estas dos poblaciones han tenido un tratamiento diferenciado en el análisis de datos y se definieron como:

- Conjunto de empresas radicadas en España (en adelante, *muestra base*).
- Empresas con alto grado de feminización en su mano de obra, porcentaje de trabajadoras mayor o igual al 65% (en adelante, *muestra restringida*).

Tipo de muestreo

El tipo de muestreo utilizado ha sido el muestreo aleatorio estratificado, tanto para la muestra general como para la muestra restringida.

Criterios de estratificación y afijación muestral

A efectos de afijación muestral, en la muestra general se establecieron dos criterios de estratificación:

- *Sector de actividad*: según los grandes epígrafes de la CNAE.
- *Empleo*: en cuatro estratos (3 a 9 trabajadores/as, 10 a 49, 50 a 200 y más de 200 trabajadores/as).

En el caso de la muestra restringida, al disponer de un tamaño muestral reducido, se utilizó el sector de actividad como único criterio de estratificación.

El tamaño muestral final ha sido de 828 entrevistas en la muestra general y 201 en la muestra restringida. La asignación muestral por estrato fue estrictamente proporcional en ambos casos.

La distribución final de la muestra figura en las Tablas 1 y 2. En el caso de la muestra restringida, la muestra final no es estrictamente proporcional por sector de actividad, ya que en el proceso de recogida de información fueron excluyéndose aquellas empresas con un porcentaje de trabajadoras inferior al 65%, no válidas a efectos de entrevista.

Tabla 2.5. Distribución muestral por estrato de sector de actividad y empleo (muestra general).

Sector de actividad (epígrafe CNAE)	Estrato de empleo (nº de trabajadores/as)				Total
	3 a 9	10 a 49	50 a 200	> 200	
Industria (C, D, E)	85	52	8	2	147
Construcción (F)	81	58	6	3	148
Comercio (G)	163	38	4	1	206
Hostelería (H)	69	11	2	0	82
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (I)	33	11	1	0	45
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios a empresas (J, K)	79	24	4	1	108
Resto (M, N, O)	45	25	5	17	92
Total	555	219	30	24	828

Tabla 2.6. Distribución muestral por estrato de sector de actividad y empleo (muestra restringida).

Sector de actividad (epígrafe CNAE)	Estrato de empleo (nº de trabajadores/as)				Total
	3 a 9	10 a 49	50 a 200	> 200	
Industria (C, D, E)	0	2	20	14	36
Construcción (F)	1	1	0	0	2
Comercio (G)	0	7	9	20	36
Hostelería (H)	0	2	2	6	10
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (I)	0	5	9	5	19
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios a empresas (J, K)	0	2	2	2	6
Resto (M, N, O)	31	20	10	31	92
Total	32	39	52	78	201

(*) incluye educación; actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales; otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.

Selección de los elementos muestrales

La selección de las unidades muestrales (empresas) se realizó mediante muestreo aleatorio simple en cada estrato de sector de actividad y empleo a partir de las bases de datos empresas “Infobel” y “Dun & Bradstreet”.

Ponderación y errores de muestreo

El tipo de muestreo y la asignación muestral utilizados permite suponer muestras autoponderadas.

En el cálculo de los errores de muestreo es preciso introducir el efecto del diseño (deff). En el caso de la muestra de empresas es previsible que el efecto del diseño sea igual a la unidad.

Para la muestra general, el error de muestreo puede aproximarse por ± 3.5 , a un nivel de confianza del 95% y en el supuesto de variables con categorías igualmente probables ($p=q=50\%$). En el caso de la muestra restringida, el error de muestreo sería de ± 7.0 .

Diseño de los cuestionarios

Con la información obtenida a través del análisis documental, y de los primeros estudios de los resultados obtenidos de las entrevistas y grupos de discusión, y tras las observaciones recibidas, se procedió a corregir y completar el diseño de los cuestionarios.

El cuestionario dirigido a población en edad laboral incluye los siguientes bloques de preguntas:

1. Composición del hogar y expectativas de natalidad
2. Usos del tiempo y estrategias (usos del tiempo; cuidados a menores; cuidados a personas dependientes)
3. Medidas de conciliación
4. Actitudes y valoraciones
5. Situación laboral (ocupados/as, desempleados/as / inactivos/as / estudiantes)
6. Datos de clasificación y sociodemográficos

Por su parte, los bloques de preguntas que incluye el cuestionario de empresas son:

1. Política de personal y condiciones laborales en la empresa
2. Actitudes y valoraciones
3. Medidas de conciliación
4. Datos de clasificación de la empresa

Administración de los cuestionarios para la encuesta estadística

La técnica de recogida de información ha sido la entrevista a partir de cuestionario estructurado. El método de recogida de información ha sido la entrevista telefónica asistida por ordenador (sistema CATI).

La recogida de información se realizó por un equipo de entrevistadores/as asignados únicamente a este estudio durante cada fase de recogida de información.

El equipo de entrevistadores/as recibió las instrucciones necesarias sobre el contenido de la entrevista y el método de muestreo de forma que la información tuviera la mayor calidad posible. Para ello se utilizaron diferentes reuniones hasta conseguir que se familiarizaran con los contenidos y características de la investigación y sus particularidades metodológicas. En estas sesiones de formación, se abordaron los siguientes aspectos:

- Finalidad y objetivos del estudio, planteamiento general. Funciones de entrevistadores y supervisores en cada una de las fases del trabajo.
- Metodología a emplear en la selección del entrevistado y forma de acceder a los entrevistados según especificaciones del ordenador. Cumplimentación de incidencias y errores ajenos al muestreo.
- Contenido de la entrevista, revisando una a una todas las preguntas, su formulación y tipos de respuestas. Posibles preguntas que pudieran plantear dudas en el entrevistado.

Los procesos genéricos a los que fue sometida la información recogida mediante la entrevista telefónica se detallan a continuación:

Control de calidad: supervisión

Dentro del equipo de personas dedicadas a la realización de entrevistas se enmarca la figura del supervisor. El supervisor, usando su código de acceso al sistema, puede supervisar en todo momento en tiempo real (*in situ*) que el/la entrevistador/a está llevando a cabo correctamente la encuesta, seleccionando el momento y el/la entrevistador/a a su libre elección.

En este proceso de supervisión se comprueban tanto la correcta formulación de las preguntas por parte del entrevistador/a como la adecuada aplicación de la metodología de selección de la persona entrevistada y se controlan las causas de las diferentes incidencias.

El plan de supervisión utilizado fue controlar el trabajo de todo el equipo de entrevistadores/as: es decir, supervisión continua durante todo el periodo de recogida de información.

Control de calidad: completitud, depuración y codificación

Se comprobó, en primer lugar, que las entrevistas contenían todos los datos requeridos o, en caso de estar deficientemente cumplimentados, si ello estaba justificado por no proceder su cumplimentación.

Al mismo tiempo se verificó la coherencia de los datos de cada cuestionario, a partir de la elaboración de un *Plan de corrección de inconsistencias y depuración del fichero*.

Aparte de esta labor a posteriori, el *plan de corrección de inconsistencias* fue introducido en el propio sistema, permitiendo detectar las inconsistencias automáticamente, en tiempo real, avisando al entrevistador del posible error. A pesar del control automático del propio sistema, en el caso de que se comprobara en el control posterior la ausencia de datos o errores de coherencia en los mismos, se procedió a su corrección mediante nueva llamada telefónica.

Una vez depurados y revisados, y finalizada la fase de supervisión, los cuestionarios pasaron al equipo de codificación. La codificación afecta al conjunto de preguntas abiertas del cuestionario, con el correspondiente listado de respuestas para la elaboración de la propuesta de plan de codificación.

Explotación estadística y análisis de los datos

Antes de realizar la explotación de resultados, la información grabada fue verificada y se realizaron los correspondientes controles de inconsistencias que asegurasen la ausencia de errores. Para ello se elaboraron los correspondientes programas de comprobación de las relaciones y requisitos lógicos que debía satisfacer la información contenida en cada registro como forma de detectar errores e inconsistencias.

Se prestó especial atención a la cobertura (tasas generales de respuesta), completitud (tasas de respuesta por pregunta) y consistencia interna (códigos no permitidos, consistencia entre las diferentes variables del cuestionario, etc.). Después de estos procesos, la información pasó por un proceso estadístico de corrección y de imputación automática.

Debido a la gran cantidad de información disponible, el análisis de datos ha sido básicamente de carácter descriptivo y exploratorio.

Según el plan de análisis ya sugerido en la *Memoria técnica*, se procedió a realizar, en primer lugar, el *recuento de frecuencias*. La distribución de frecuencias absolutas y relativas de cada una de las preguntas incluidas en los cuestionarios y sus respectivos ítems permitió definir el *plan de explotación*, valorar la tasa de respuesta a cada ítem y obtener los primeros resultados.

En el *plan de explotación* (plan de tablas) se identificaron las variables que habrían de ubicarse en cabecera y la disposición en filas de todas las preguntas de los cuestionarios, con sus recodificaciones.

En consecuencia, inicialmente se procedió a efectuar un primer análisis de resultados de encuesta, con el objeto de identificar las relaciones entre las variables de análisis y contenido consideradas en el estudio y las variables sociodemográficas básicas o de clasificación. Para ello se realizaron cruces bivariantes entre ambos grupos de variables.

Una vez examinados los recuentos de frecuencias y las relaciones entre las variables sociodemográficas o de clasificación y las variables de análisis, se procedió a la elaboración de los primeros informes temáticos relativos a las dimensiones fundamentales del estudio (sociocultural, socioeconómica, medidas instituidas y estrategias).

A partir de estos pre-informes se fue determinando la necesidad de otras explotaciones específicas (cruces entre tres, cuatro o más variables) que, una vez realizadas y estudiadas, permitieron una profundización progresiva en las diferentes facetas del objeto de estudio. De este modo, los primeros informes fueron aproximándose a su forma definitiva.

A partir de los resultados de los análisis anteriores se estudió la posibilidad de proceder a efectuar un análisis multivariable que permitiera agrupar algunos datos clave de la investigación, con el fin de realizar una clasificación de formas de afrontar el problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

En este sentido se llevó a cabo un análisis de conglomerados sobre una muestra de mujeres ocupadas con menores de 14 años a su cargo. El objetivo de este tipo de análisis ha sido obtener grupos homogéneos de personas y/o hogares en función de una serie de variables, identificando aquellas que mejor pueden diferenciar cada grupo y, en consecuencia, describir y caracterizar cada uno de los grupos obtenidos.

Dada la necesidad de limitar el número de variables a incluir en el análisis de conglomerados, su selección se llevó a cabo considerando que las formas de afrontar la cuestión de la conciliación se constituyen (como prácticas) a partir de las variables que en el cuestionario aparecen bajo los siguientes bloques:

- Reparto de tareas de cuidados a menores y a otras personas dependientes.
- Uso de servicio doméstico y otros servicios de apoyo.
- Uso de medidas de conciliación.
- Abandono y reincorporación al mercado de trabajo.

Asimismo, en la elección de variables para el análisis de conglomerados se consideró conveniente incluir, no sólo las variables constitutivas de las estrategias de conciliación, sino también algunas referidas a las características sociodemográficas de los sujetos, como las relativas a su nivel de renta, su categoría profesional y la tipología del hogar.

Para la elección del número de conglomerados, se probaron tres soluciones de clasificación. Finalmente, se eligió la solución provista de un mayor significado teórico. La relevancia se entendió no sólo en un sentido estadístico, sino también –y sobre todo- en un sentido *lógico-sustantivo*.

Los resultados del análisis fueron contrastados con los resultados obtenidos en los análisis precedentes, con el fin de identificar relaciones consistentes o divergentes y fortalecer la validez de las indagaciones efectuadas.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y COMENTARIO DE RESULTADOS

III. 1. ASPECTOS SOCIOCULTURALES DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL: REPRESENTACIONES, ROLES E IDENTIDADES RELATIVAS AL GÉNERO

III. 1. 1. Los aspectos socioculturales de la conciliación en las entrevistas cualitativas

Roles e identidades: dos géneros, dos mundos

En las entrevistas, las expertas y agentes socioeconómicos consultados han elaborado un discurso que podría ser descrito como un *discurso en tensión*. En tensión, porque se parte de la constatación de un orden de representaciones tradicional que persiste, para a continuación afirmar la evidencia del cambio cultural. El problema de la conciliación se inscribe por tanto en la problemática del cambio social, de un cambio no resuelto, de un cambio en proceso. Sin que se acierte a calibrar con precisión el peso de lo que permanece –y bloquea el cambio- y de lo que está condenado inevitablemente a cambiar: la resultante del proceso.

Las informantes han descrito un mundo tradicional constituido por creencias y normas, por identidades y roles que permanecen arraigados en las conciencias y en las prácticas. Pero al mismo tiempo han constatado la transformación de ese mundo tradicional. El discurso experto acerca de la conciliación es un discurso que se sitúa entre la afirmación de la estructura (lo que permanece, lo que persiste) y la afirmación del sistema (la dinámica modificadora de la estructura).

Ese mundo tradicional se describe en términos duales: en realidad son dos mundos referidos a dos géneros, que comparecen marcados por la lógica de la subordinación de uno a otro. El espacio, el tiempo y sus usos, las creencias, los valores, las normas, las identidades, los estatus y los roles adquieren significados y contenidos diferenciales y asimétricos, jerarquizados según el sexo. Son mundos persistentemente reproducidos en los procesos de socialización más temprana: las identidades y los valores asignados al sexo condensan emociones y afectos profundamente arraigados.

El proceso de construcción y asignación de valores según género está determinado por dos lógicas. Lógicas que se despliegan y asignan de forma diferencial a un sexo y a otro: la lógica (masculina, patriarcal) de la producción y la lógica (femenina, “maternal”) de la reproducción. Estas dos lógicas van a ordenar el campo de representaciones y prácticas en el que se juega el juego de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral; juego que se plantea en términos de contradicción, de interferencia mutua y de subordinación de una lógica (la reproductiva) a la otra (la productiva).

Estas lógicas dan lugar a la asignación diferencial de estatus y roles diferenciados de género, así como al reconocimiento y a la valoración social de los mismos. Dan lugar en definitiva a la construcción de identidades sexuales todavía fuertemente arraigadas: la identidad masculina del *hombre proveedor* y la identidad femenina de la *mujer cuidadora*:

“[...] porque [el hombre] tiene que trabajar, simplemente porque él ve su obligación en mantener una familia, porque dentro del concepto de hombre y masculinidad, entra el concepto de hombre proveedor... y sin embargo, en el caso de una mujer, no” (Profesora universitaria).

Tales identidades y los valores que la sociedad les asigna están determinados por las lógicas de la producción y la reproducción. O, mejor, por la preeminencia de la lógica de la producción sobre la lógica de la reproducción: es la lógica de la producción la que estructura espacios, tiempos y roles sociales, la lógica desde la que se asigna valor (diferencial) a las identidades de género:

“Estamos en una sociedad de corte bastante tradicional en relación con los países de nuestro entorno europeo; eso quiere decir que los modelos de familia son básicamente tradicionales. Los valores también son tradicionales en la medida que la tradicional separación de las tareas en función de género sigue siendo una realidad interiorizada en la ideología de todos. Ocurre que las personas organizan su empresa y la vida de su empresa con un tipo de visión tradicional. Recuerdo que decía un señor: ‘el horario nosotros lo tenemos partido porque claro, yo les dije a mis trabajadores: ¿vosotros qué preferís?, pues ir a casa, comer con la mujer, dormir un poco la siesta y luego volver a trabajar’. Entonces, ahí está implícito que tu mujer te tiene la comida preparada, está a tu disposición en términos generales para que tu puedas organizar tu vida de esta manera” (Profesora universitaria).

Esta construcción de identidades se despliega en forma de una ideología que ha asignado a la mujer la imagen de *ángel del hogar*. Son ideologías que representan las identidades de género como identidades *naturales*, y así las reproducen en el proceso de socialización. La operación ideológica básica en este proceso es la *naturalización* de los roles e identidades sexuales: se representa como natural que la mujer se encargue del cuidado a otros, se plantea como algo biológicamente determinado. Todas las informantes han puesto en cuestión, obviamente, esta ideología de la naturalización, que sin embargo encuentra eco en la población, tanto en hombres como en mujeres:

“Dentro del modelo cultural, las cuidadoras teóricamente naturales en nuestra especie son las mujeres. Con lo cual parte de los problemas que tenemos en la conciliación es por nuestro papel de cuidadoras.[...] Percibimos los cuidados en todo, y las necesidades de forma distinta las mujeres que los hombres. Nos acostumbran a percibir la necesidad del cuidado” (Profesora universitaria).

La persistencia de este mundo de representaciones y de valores, dualizado y jerarquizado según el género y según las lógicas de la producción y la reproducción, constituye un factor clave para comprender el problema de la conciliación. El sistema de estatus y roles que estructura actualmente la organización familiar continúa debiendo mucho a un orden tradicional que permanece.

El cambio social

Sin embargo el sistema oscila, las informantes han hablado de la incidencia de un cambio en las representaciones sociales y en la situación objetiva de las mujeres, fruto de su propio movimiento de emancipación y de su incorporación al mercado de trabajo. Estos procesos están modificando el cuadro. Pero precisar el alcance de ese cambio no es fácil: la propia esencia dinámica del cambio vuelve imprecisas las cuantificaciones. Además, como veremos, las transformaciones no se distribuyen de forma homogénea por la estructura social: dependen de ciertas variables, afectan a unos estratos y posiciones sociales más que a otros.

Con todo, sí parece haber un límite en los cambios, marcado precisamente por la estructura tradicional de estatus y roles de género: a pesar de la incorporación femenina al ámbito de

la producción, a pesar de la asunción de un *nuevo rol*, permanece insistentemente arraigada la asignación a la mujer del ámbito reproductivo y doméstico, su orientación prioritaria hacia el cuidado de otros.

Y tal persistencia determina que la asunción del nuevo rol dé lugar en la práctica a un *doble rol*, y a lo que se ha denominado una *doble jornada*. Además, para ellas, el rol productivo va a permanecer subordinado a los imperativos del rol reproductivo: las decisiones que la mujer adopte sobre su vida laboral van a evaluarse en términos de su posible impacto sobre el correcto desempeño de sus responsabilidades domésticas y de cuidado a otros:

“Las mujeres cuando trabajan fuera de casa y tienen familia, tienen que pagar un precio, en muchas ocasiones, elegir entre trabajo o familia. En otras ocasiones, la familia limita la promoción laboral” (Responsable asociación de mujeres).

“Las mujeres trabajadoras que son madres no denuncian la discriminación que sufren porque están inmersas en su maternidad y una pues...se va adaptando al medio y sabe que sí, yo voy a protestar, pero yo ahora lo que quiero resolver es mi maternidad y ver cómo atiendo al hijo o hija” (Responsable organización sindical).

Si el modelo tradicional de estatus, roles e identidades de género permanece, estableciendo de alguna manera un límite a los cambios, ¿podemos realmente afirmar la existencia de una transformación estructural? Quizá nos encontremos ante otra tensión: la que se da entre el discurso (políticamente correcto) de la igualdad y los hechos (es decir, el conflicto entre lo normativo y lo vivido).

Representaciones de la dependencia: el cuidado como actitud femenina

En las entrevistas, las informantes han partido de la definición instituida, legal, de dependencia, para abrir progresivamente otras perspectivas, otras dimensiones de la dependencia. Ésta no es sólo algo objetivable de forma material en una serie de condiciones propias de las personas dependientes y de demandas consiguientes de atención hacia ellas. La dependencia se aprecia también en una reclamación constante de cuidados que va más allá de la ejecución concreta de ciertas tareas de ayuda. Da lugar en el cuidador (la cuidadora, más frecuentemente) a una *actitud* profundamente arraigada, una disposición psicológica permanente hacia el cuidado de otros, hacia la planificación y gestión de ese cuidado, aun cuando su ejecución se delegue en otros (no sin sentimientos de culpa, como se verá) (esto es precisamente lo que Soledad Murillo ha puesto en evidencia en su estudio sobre la “naturaleza” –cultural- del cuidado):

“[...] para ser, necesitamos rodearnos de hijos, maridos... Somos en función del otro. O sea, de alguna manera, no tenemos una identidad como mujeres individuales, sino que somos ‘en función de’...” (Profesora de universitaria).

La *carga* que se supone puede llegar a ser una persona en situación de dependencia va más allá de los requerimientos objetivos y materiales de atención que tal persona privada de autonomía requiere. Para algunas informantes, la persona dependiente se convierte efectivamente en una carga cuando obstaculiza el desarrollo personal de la persona cuidadora, su propia autonomía personal. La relación entre la persona dependiente y la persona que cuida puede entonces tomar la forma de un conflicto entre necesidades de autonomía y realización individual:

“Yo creo que una carga es lo que piensas que te está coartando y te está limitando tu capacidad de desarrollo personal. Y en ese sentido no estamos hablando tanto de tiempo de ocio, sino de que simplemente consideras que tienes una labor que hacer profesional o del tipo que sea, y tienes tus límites porque hay otras personas que dependen de ti; y no es que tú quieras aislarte de esa situación, sino que piensas que en razón de la desigualdad de género, de mala distribución (no por situaciones de necesidad coyunturales) tú estás limitada en tu desarrollo personal” (Profesora universitaria).

Las representaciones de la dependencia están estructuradas de forma diferencial según el género; son diferentes en hombres y en mujeres en virtud del sistema de roles e identidades descrito: las mujeres han sido tempranamente socializadas en la ética del cuidado, su ser es un *ser para otros* (Murillo), su identidad está vinculada a la imagen de la *mujer cuidadora*. Y esta representación identitaria se encuentra emocionalmente acentuada, de suerte que la no congruencia con el modelo se resuelve frecuentemente en conflicto, disonancia y drama psicológico.

Pero en los hombres el modelo de identidad es otro, como son otras las expectativas de rol que la sociedad les exige. El reducidísimo número de permisos parentales que se da entre los hombres es la expresión de estas lógicas sociales, que se reflejan, en la empresa, en forma de control social dirigido a los varones, por ejemplo, o, en la familia, en forma de resistencia de las mujeres a delegar el cuidado de otros en terceras personas.

III. 1. 2. Roles e identidades de género en los discursos grupales

En los grupos de discusión se manifiesta una significativa convergencia con el discurso experto. Las personas participantes en las reuniones grupales han confirmado la persistencia de la tradicional división sexual del trabajo; si bien tal persistencia se inscribe, en efecto, en un proceso de cambio cuya resolución es, hoy por hoy, dudosa. El discurso se dispersa y apaga cuando se trata de hablar de la salida a la crítica situación vivida en las familias.

El arraigo de la estructura de roles e identidades de género se hace evidente en el discurso grupal: las mujeres participantes en las reuniones asumen el papel tradicionalmente asignado 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:

“- Pero vamos, yo creo que sí, que el hombre se va incorporando, incorporando, pero ese poquito les falta. (...) Digamos la responsabilidad era mía. Él te ayuda, pero cuando ve que tú no puedes.

- *Exactamente. (...). Todavía no están en el extremo de total igualdad. Para nada. Entonces la mujer es la que se queda en casa.*

- (...)

- *Y la sociedad en la que nos han educado, desgraciadamente, es que el hombre está en su sitio. Y, como yo digo, las mujeres teníamos que fregar. (...) Entonces nos hemos encontrado con eso. Quizás nosotras vamos a cambiar un poquito, pero eso lo llevamos a cuestras.”*

GD3 (Mujeres inactivas. Clase Media. Sevilla).

“- (...)Pero, bueno, más o menos, pues tener la organización de la semana y saber que este día hay que hacer tal cosa o que el otro hay que... eso, aunque luego no lo hagas, ¿no?

Pero yo creo que el... no sé, por ejemplo mi marido ahora está estudiando y... y yo me asombro de la capacidad que tiene para hacer 'así' y desconectar y ponerse a estudiar. Yo lo intento, de verdad que lo intento, pero es que se me va... se me va la cabeza, que 'mañana tengo que hacer no sé qué con la niña, tal, ay, tengo que pedir hora en el médico...' y de verdad que me frustra mucho no tener el interruptor que tiene él (...) y tú céntrate en tu... en lo que estás haciendo ahora mismo, que ahora mismo eres tú, ni eres madre, ni eres...

... pero no es porque él no quiera, es porque...

-... no sé si me entendéis...

-... sí, pero sí puede hacer eso, tú no...

-... que él a lo mejor se (...)

-... pero yo creo que por su condición, pero yo creo que...

-... POR SU CONDICIÓN...

-... sí, yo creo que algo hay...

-... ¿QUÉ ES LO QUE HAY QUE AFECTE QUE... AFECTE A LAS MUJERES? EN GENERAL...

-... una madre, es una madre, o sea...

-... sí...

-... sí...

-... yo creo que hay algo...

-... aparte que la capacidad de la mujer es diferente...

-... y yo no estoy cuestionando que los padres no quieran a los hijos, o sea, que quererles les querrán, y eso...

-... y a lo mejor más que nosotras ¿eh?...

-... sí, pero eso (...) yo me voy un fin de semana con mi marido y... me puedo ir pero estoy sufriendo y él no sufre, él se lo está pasando fenomenal y no significa que él no se acuerde de su niña y que no la quiera y que no... ¡para nada!, o sea, no, yo no estoy cuestionando eso para nada; pero hay un sentimiento diferente o hay un... no sé...

-... no es un sentimiento, es...

-... no sé si es un instinto animal o...

-... no se puede comparar."

GD1 (Mujeres ocupadas. Segmento normalizado. Madrid).

Como puede apreciarse, a pesar de reconocer la influencia de la educación -y en definitiva de la cultura- en la persistencia de la estructura de identidades y roles de género, la orientación de las mujeres al cuidado de otros se asume por ellas mismas como un rol en último término considerado *natural*¹⁷:

"- Pero a lo mejor no ayudan, no porque no quieran. Es que yo creo que nosotras tenemos ese poco más, que ellos...

- No les sale, no les sale

- Porque no les han educado en ello

- Pero es como el instinto... Tú por las noches, el niño hace (humm) y te enteras perfectamente."

GD3 (Mujeres inactivas. Clase Media. Sevilla).

Y a partir de tal determinación natural se justifica también por los hombres, y se asigna de este modo a las mujeres:

¹⁷ Como ya señalamos en el capítulo I, la asunción ("naturalizada") por parte de las mujeres de su papel de cuidadoras ha sido puesto de relieve en numerosos trabajos. Habría que añadir que, muy recientemente, tal constatación ha sido reiterada en los resultados de la investigación con grupos de discusión dirigida por Concepción Fernández Villanueva *La igualdad de oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias* (Barcelona, 2003).

“- No hay que olvidar que somos diferentes...

(...)

- Somos diferentes.

- Evidentemente, si tú te crees capacitado para quedarte a cuidar a tu hijo...

- Tenemos que ser conscientes de una cosa, que somos distintos

- SON DISTINTOS

- Yo creo que las mujeres y los hombres somos distintos, cada uno tenemos nuestro papel. O sea, yo no puedo tener el mismo sentimiento que tiene mi mujer, yo puedo parecerme, pero yo no lo he tenido dentro.”

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

No obstante, es importante señalar que la asunción por parte de las mujeres del rol de cuidadoras no está exenta de contradicciones: en los grupos de discusión afloran sentimientos de frustración, justificaciones, culpa, resistencias... Manifestaciones discursivas a través de las cuales la disonancia emerge. De igual modo, se aprecia en los grupos un reconocimiento de la falta de valor que la sociedad concede a las tareas domésticas. Pero trataremos estos aspectos más adelante, en la sección dedicada a las dificultades y conflictos relacionados con la problemática de la conciliación.

III. 1. 3. Representaciones, roles e identidades de género: resultados de encuesta

Para interpretar adecuadamente los datos de encuesta, estos han de ponerse en relación con los resultados del análisis cualitativo previamente expuesto. En las entrevistas y en los grupos de discusión hemos visto cómo la problemática de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar encuentra en la cultura un factor condicionante de primer orden: el arraigo de la lógica tradicional que rige la división sexual del trabajo constituye algo evidente, a pesar de la -también evidente- tendencia al cambio. (Como en todo proceso de cambio social, la realidad se presenta a los ojos del investigador como algo complejo y, por tanto, atravesado por contradicciones –aparentes o reales-, por relaciones paradójicas de complementariedad y antagonismo en los elementos y factores constitutivos del proceso de cambio.)

En definitiva, podría decirse que la convergencia de los discursos grupales es una convergencia en el reconocimiento de la tensión entre familia y trabajo, entre el hecho ineluctable de la incorporación de la mujer a la ocupación remunerada y la persistencia de la estructura de roles, estatus, identidades y valores sobre los que se fundamenta y justifica la tradicional división sexual del trabajo. Hemos considerado esta estructura social y cultural como punto de partida de la investigación.

A partir de lo anterior, la cuestión clave que se suscita de cara al análisis e interpretación de los datos de encuesta es la medición del arraigo social de los roles e identidades propios de la tradicional división sexual del trabajo, así como de las variables clave ligadas a su persistencia y transformación.

Como vamos a mostrar, los datos cuantitativos evidencian en primer lugar una configuración un tanto engañosa de las opiniones recogidas en la encuesta: por un lado, estas opiniones muestran una aceptación del cambio social y cultural hacia la igualdad de género (probablemente esta aceptación es más formal que material en una proporción no

despreciable de los casos); por otro, ponen en evidencia el arraigo, en absoluto residual, de la tradicional división sexual del trabajo.

En efecto, a pesar de reconocerse por un lado el derecho a la incorporación de las mujeres a la ocupación remunerada y la igualdad en la asignación de responsabilidades domésticas y familiares, por otro lado se tiende a atribuir directa o indirectamente a aquéllas el rol de dispensadora de cuidados, su posición como principales responsables de las tareas domésticas (como veremos, casi un tercio de las personas entrevistadas considera que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre, con el fin de que pueda ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares). En la práctica, ello va a conducir al desempeño de un doble rol y una doble jornada.

Para buena parte de las mujeres entrevistadas, el significado del trabajo productivo es algo diferente al que éste adopta en los hombres: en éstos, el significado del trabajo comparece inequívocamente ligado al desempeño de su rol de proveedor, mientras que en las mujeres tiende a relacionarse además -con mayor frecuencia que en los hombres- con otras funciones, debilitándose su significado de obligación, su vinculación a la necesidad de proveer de recursos al hogar. El trabajo de las mujeres se inscribe -de forma más acentuada que en el caso de los hombres- en el paradigma de lo voluntario, de la realización personal, de lo que se hace para sí.

Asimismo, en las mujeres la toma de decisiones laborales se muestra altamente condicionada por las circunstancias familiares, llegando incluso a subordinarse a éstas: para las mujeres entrevistadas, las posibilidades que un puesto de trabajo ofrece para su compaginación con la vida familiar son casi tan importantes como el salario. En los hombres, este condicionamiento familiar es absolutamente marginal: el salario se revela, con diferencia, como lo más importante.

La asignación a las mujeres del rol de dispensadora de cuidados familiares se pone de relieve de forma especialmente marcada en lo que respecta a las tareas de atención a los hijos, siendo menor en lo que respecta al cuidado asistencial no gratificante (el cuidado de personas mayores dependientes). Tal es lo que indican las respuestas dadas a los supuestos de abandono del mercado de trabajo por circunstancias familiares: siempre es a la mujer a quien se atribuye con mayor frecuencia el deber de dejar de lado la ocupación para dispensar cuidados en el seno de la familia (más de un 45% de las personas entrevistadas considera, por ejemplo, que la mujer debe abandonar su actividad laboral tras tener su primer hijo).

Con todo, el cambio social y cultural es también evidente, puesto que -más allá de los sesgos opináticos- tampoco son nada despreciables los porcentajes de respuesta de signo favorable a la igualdad: como corresponde a un escenario de transformación axiológica, el campo de las opiniones sociales se presenta, de alguna manera, como polarizado o dividido -además de muy marcado por la influencia de un discurso políticamente correcto que tiende a proyectarse en las respuestas.

Las variables clave ligadas al cambio parecen ser las siguientes:

- El sexo, que evidencia la mayor apertura hacia la igualdad de género en las mujeres y las mayores resistencias de los hombres.

- La edad (relacionada de modo evidente con las transformaciones intergeneracionales de mentalidad).
- El nivel de estudios (muy ligado, no obstante, a la edad, aunque también al cambio de mentalidad y de expectativas relacionadas con la ocupación).
- El tipo de hábitat, que condiciona en los municipios de menor tamaño, un mayor arraigo de las estructuras tradicionales.

En definitiva, las mujeres muestran una mayor sensibilidad hacia la igualdad de género. Y esta sensibilidad se incrementa, diferenciándose progresivamente de los hombres a medida que aumenta el nivel de estudios y desciende la edad. Parece que las mujeres están modificando intergeneracionalmente sus actitudes de modo más rápido, de forma más marcada que los hombres, cuya actitud es, con frecuencia, más bien de resistencia al cambio (algo que ya se evidenciaba en los grupos de discusión).

Veamos a continuación, con más detalle, qué nos dicen los datos de encuesta seleccionados sobre estas cuestiones.

Representaciones y expectativas de rol relativas al género: persistencia y transformaciones de la división sexual del trabajo

El análisis del arraigo de la estructura cultural sobre la que se construye y se justifica la tradicional división sexual del trabajo se ha efectuado, básicamente, a partir de cuatro preguntas de la encuesta dirigida a población en edad laboral. Estas preguntas han indagado en los siguientes aspectos de la cuestión:

- Las apreciaciones sociales sobre la asignación de responsabilidades domésticas y familiares (P. 29).
- Los significados socialmente atribuidos al trabajo remunerado (P. 46).
- La importancia asignada a la familia en la toma de decisiones laborales (P. 47).
- Las consideraciones normativas sobre quién debe abandonar la ocupación remunerada en diferentes circunstancias familiares (P. 28).

Veamos cómo se han distribuido las respuestas respecto a las cuatro cuestiones citadas:

Apreciaciones relativas a la asignación de responsabilidades domésticas y familiares

El enunciado literal de la pregunta 29 del cuestionario es el siguiente:

Responda si está más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con las siguientes afirmaciones con respecto al reparto de las responsabilidades domésticas y familiares en el seno de la pareja:

1. Aunque la mujer trabaje, debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas
2. La mujer debe ser la principal responsable de las tareas domésticas y el cuidado de hijos y personas dependientes
3. El hombre debe ser el principal proveedor de ingresos de la familia
4. La mujer y el hombre deben trabajar y repartir por igual las responsabilidades domésticas y familiares

La distribución general de las frecuencias de respuesta dadas a las distintas categorías contempladas en la pregunta es la siguiente:

Tabla 3.1. Normas sociales relativas a los roles de género. Frecuencias generales (en % horizontal)

	Más bien de acuerdo	Más bien en desacuerdo	Ns/Nc
Aunque la mujer trabaje, debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas	32,4	66,5	1,1
La mujer debe ser la principal responsable de las tareas domésticas y el cuidado de hijos y personas dependientes	14,5	84,5	1,0
El hombre debe ser el principal proveedor de ingresos de la familia	16,8	82,3	0,8
La mujer y el hombre deben trabajar y repartir por igual las responsabilidades domésticas y familiares	97,0	2,7	0,3

Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

¿Qué ponen de manifiesto estos datos?

En primer lugar destaca el acuerdo mayoritario con respecto a la igualdad de género en la asignación de responsabilidades domésticas y de cuidado familiar: el 97% de las personas entrevistadas se muestra de acuerdo en que *“la mujer y el hombre deben trabajar y repartir por igual las responsabilidades domésticas y familiares”*. Del mismo modo, es evidente el predominio del desacuerdo con respecto a las categorías de respuesta 2 y 3, de signo inequívocamente tradicional y sexista.

Pero esta aceptación de la igualdad en relación con los roles sexuales relativos al trabajo y la familia podría estar reflejando más bien una cierta adhesión formal a lo “políticamente correcto”, el sesgo opinático que –casi inevitablemente– afecta a las encuestas de opinión cuando tratan de indagar en profundidad el plano de las actitudes (Ortí, 1986).

En efecto, el enunciado 1 de la pregunta muestra una distribución de las respuestas de acuerdo y desacuerdo que parece contradecir la mencionada aceptación del principio de igualdad: el 32% de las personas entrevistadas está de acuerdo en que *“aunque la mujer trabaje, debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas”*. Es decir, casi un tercio de las personas entrevistadas asigna a las mujeres la responsabilidad principal en el desempeño de tareas domésticas y familiares, al tiempo que concede una importancia secundaria al desempeño por su parte de un rol productivo en el mercado de trabajo.

En principio, esta distribución de las respuestas parece poner de manifiesto el arraigo de la tradicional división sexual del trabajo en una parte no despreciable de la población encuestada, más allá de su tendencia a concentrarse en la superficie opinática de lo políticamente correcto. (Como veremos más adelante, el análisis del resto de las preguntas consideradas pone de relieve de forma más acentuada esta apreciación.)

Dado que parecen las menos sesgadas, veamos cómo se distribuyen las respuestas dadas al enunciado 1 (*“aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas”*) según sexo, edad,

nivel de estudios, nivel de renta, situación laboral, tipo de hogar y, finalmente, tamaño del hábitat¹⁸:

El análisis pone de manifiesto una persistencia no precisamente residual de la tradicional división sexual del trabajo. Arraigo mayor en las cohortes de más edad, en los niveles de estudio y de renta más bajos, en las unidades familiares más amplias (hogares *extensos completos*) y, también, en los municipios de menor tamaño.

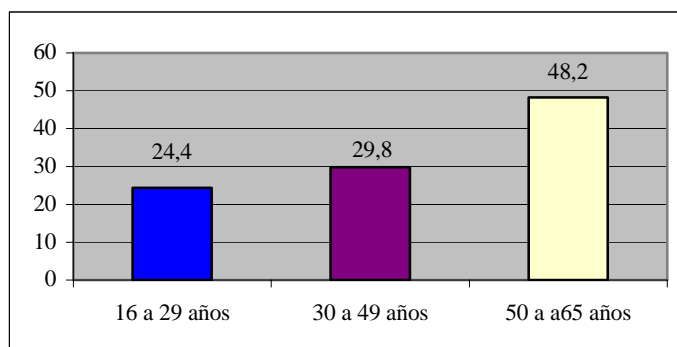
Las mujeres, por su parte, muestran una tendencia más favorable hacia la igualdad de género, que se incrementa, diferenciándose progresivamente de los hombres a medida que desciende la edad y se incrementa el nivel de estudios. Podría decirse que las mujeres están cambiando intergeneracionalmente sus actitudes de forma más acentuada que los hombres, quienes se mostrarían más reactivos al cambio cultural.

El detalle de los datos se proporciona a continuación:

Según sexo, si bien no existen apenas diferencias entre mujeres y hombres, éstos se muestran algo más de acuerdo con la afirmación que las mujeres (33,2% frente a 31,7%).

Considerando la edad, en todos los intervalos es menor la proporción de personas que se muestran *de acuerdo* con la afirmación. Sin embargo, a medida que aumenta la edad, aumenta también el porcentaje de acuerdos: el 24,4% de los más jóvenes se muestra de acuerdo, así como el 29,8% de las personas de 30 a 49 años, mientras que entre las mayores de 50 el porcentaje ya es cercano a la mitad (48,2%).

Gráfico 3.1. Acuerdo con la afirmación “*aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas*”, según edad (en %)

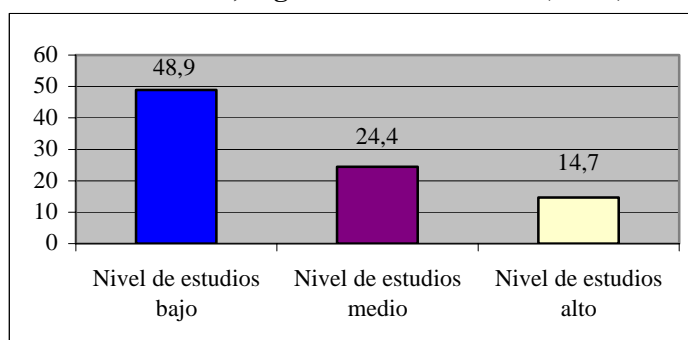


Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

Según nivel educativo, la pauta es la inversa: a mayor nivel de estudios, menor es la proporción de personas de acuerdo con el enunciado: el 48,9% en las personas con nivel de estudios bajo, el 24,4% en las que poseen estudios medios, y tan sólo el 14,7% en las personas con niveles de estudios altos.

¹⁸ Si consideramos la distribución de las frecuencias de respuesta del resto de los enunciados según las variables sociodemográficas básicas, podemos apreciar una convergencia similar en el sentido de los datos. No obstante, el enunciado 1 se muestra como el menos expuesto al sesgo opinático. Es por ello que lo hemos seleccionado como más expresivo del arraigo de las representaciones y normas tradicionales relativas a los roles sexuales.

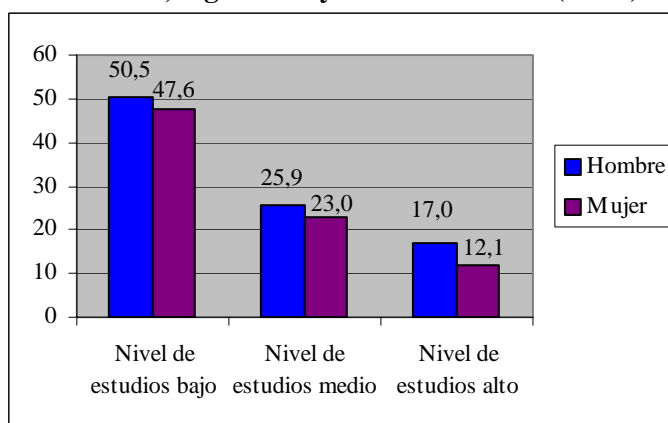
Gráfico 3.2. Acuerdo con la afirmación “aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas”, según nivel de estudios (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

Es interesante destacar que, a medida que aumenta el nivel de estudios, tienden a aumentar asimismo las diferencias entre las mujeres y los hombres entrevistados: en el nivel de estudios alto la diferencia entre hombres y mujeres es de 4,9 puntos y en los otros dos niveles la diferencia es de 2,9 puntos. Los hombres con nivel de estudios bajo son quienes más de acuerdo se muestran con el enunciado y las mujeres con niveles de estudios altos son las que se muestran menos de acuerdo.

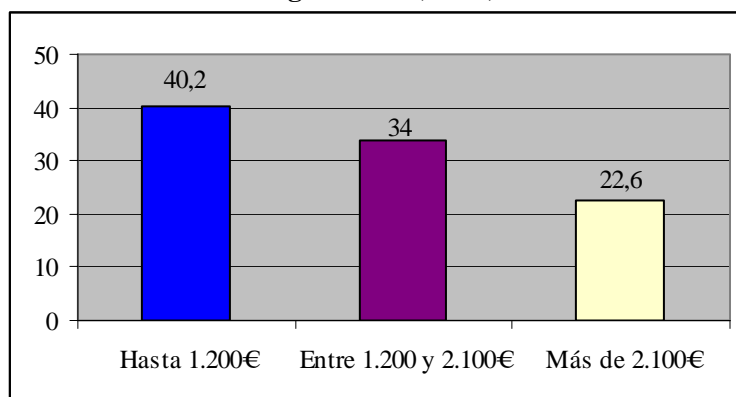
Gráfico 3.3. Acuerdo con la afirmación “aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas”, según sexo y nivel de estudios (en %)



Fuente: encuesta población edad laboral. Base: total muestra.

Considerando la posición económica se observa que, a medida que se incrementa el nivel de renta, disminuye el porcentaje de personas que se muestran *más bien de acuerdo* con el enunciado. Entre el grupo de los salarios más bajos y el de los más altos hay una diferencia de 22,4 puntos porcentuales. Así, en el tramo de hasta 1.200€ el 40,2% dice estar *más bien en desacuerdo*, en el de 1.200 a 2.100€ este porcentaje es del 34% y en nivel de renta superior desciende hasta el 22,6%.

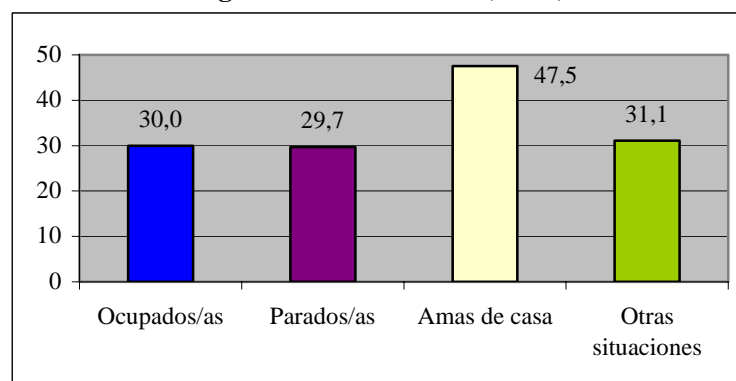
Gráfico 3.4. Acuerdo con la afirmación “aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas”, según renta (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

Considerando la situación laboral, se aprecia que las amas de casa se muestran más conformes con las expectativas de rol tradicionales que las personas activas (ocupadas o en desempleo).

Gráfico 3.5. Acuerdo con la afirmación “aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas”, según situación laboral (en %)



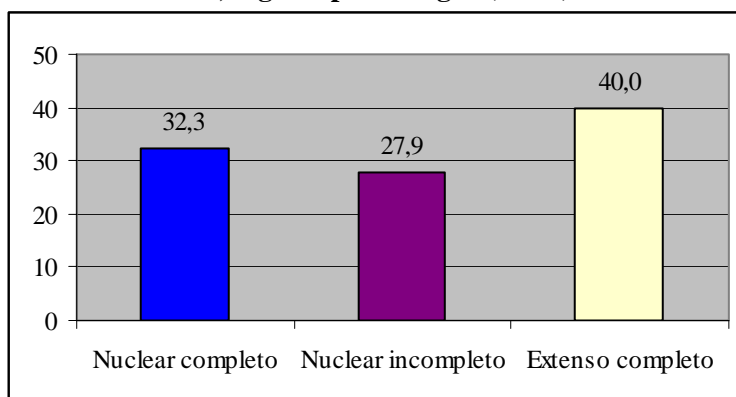
Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

Asimismo, hay que destacar que el análisis según sexo y situación laboral pone de relieve un mayor peso de las actitudes tradicionales en los hombres ocupados con respecto a las actitudes de las mujeres ocupadas (32,2% frente al 26,7% respectivamente).

Considerando el tipo de hogar, se observa que los hogares con cargas se muestran ligeramente más de acuerdo (33,0%) que los hogares sin cargas (29,8%).

Hay que señalar que entre los hogares con cargas más representativos, son los *extensos completos* los que están más de acuerdo (40%), seguidos por los *nucleares completos* (32,3%) y los *nucleares incompletos* (27,9%).

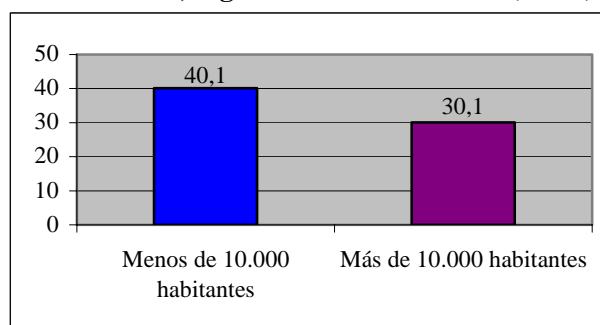
Gráfico 3.6. Acuerdo con la afirmación “aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas”, según tipo de hogar (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

El análisis según hábitat pone de manifiesto el mayor arraigo de posiciones tradicionales en los municipios de menos de 10.000 habitantes: el acuerdo con el enunciado es superior en diez puntos al mostrado en los centros de mayor población:

Gráfico 3.7. Acuerdo con la afirmación “aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas”, según tamaño de hábitat (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

Como vamos a ver a continuación, el resto de las preguntas seleccionadas para el análisis del plano de las normas y representaciones sociales relativas al género confirma de forma más marcada este patrón de respuesta.

Significados atribuidos al trabajo remunerado

El enunciado literal de la pregunta 46 del cuestionario es el siguiente:

¿Cuál diría que es la principal motivación por la que trabaja actualmente?

La distribución general de las frecuencias de respuesta dadas a las distintas categorías contempladas en la pregunta es la siguiente:

Tabla 3.2. Principales motivaciones relativas al trabajo. Frecuencias generales (en % vertical)

Dinero/ económicas	77,9
Porque me gusta mi profesión	11,1
Realización personal	5,5
Para tener independencia económica	3,1
Creo que todas las personas deben trabajar	1,1
Ocupar el tiempo	0,6
Adquirir experiencia	0,2
Relacionarme con otras personas	0,2
Ns/Nc	0,2

Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población ocupada.

Los datos recabados muestran el marcado predominio de la motivación económica: para la mayor parte de las personas entrevistadas (casi un 80%) el significado del trabajo productivo está inequívocamente relacionado con la función de provisión de recursos económicos.

No obstante, se aprecian interesantes matices cuando se analiza la distribución de frecuencias según variables sociodemográficas básicas, en particular según sexo y edad.

Tabla 3.3. Principales motivaciones relativas al trabajo, según sexo (en % vertical)

	Hombre	Mujer
Dinero/ económicas	84,2	68,4
Porque me gusta mi profesión	9,2	14,0
Realización personal	3,1	9,2
Para tener independencia económica	1,8	5,1
Creo que todas las personas deben trabajar	0,7	1,7
Ocupar el tiempo	0,4	0,8
Adquirir experiencia	0,3	0,1
Relacionarme con otras personas	0,1	0,5
Ns/Nc	0,2	0,2

Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población ocupada.

En efecto, siendo para ambos sexos la principal motivación, los hombres manifiestan trabajar por motivos *económicos* en mayor medida que las mujeres, con una diferencia de 15,8 puntos porcentuales (84,2% frente a 68,4%, respectivamente).

La segunda respuesta más frecuente en ambos sexos es *porque me gusta mi profesión*, siendo casi cinco puntos mayor entre las mujeres (14%) que entre los hombres (9,2%). También es mayor el motivo *por realización personal* entre las mujeres (9,2%) que entre los hombres (3,1%). *Para tener independencia económica* es asimismo más importante para las mujeres (5,1%) que para los hombres (1,8%).

En definitiva, en el caso de las mujeres, el trabajo productivo no se encuentra tan marcadamente vinculado a la función de provisión de recursos como en el caso de los hombres. Para aquéllas, cobran también cierta importancia otros significados; para los

hombres, el significado atribuido al trabajo está fuertemente determinado por el rol socialmente asignado –y asumido- de proveedor de recursos.

Si consideramos el sexo y la edad, vemos cómo el peso del significado económico del trabajo es mayor en las cohortes de más edad, al tiempo que aumentan las diferencias en las respuestas de hombres y mujeres: la motivación económica aumenta ligeramente para los hombres, al tiempo que tiende a descender para las mujeres.

Tabla 3.4. Principales motivaciones relativas al trabajo, según sexo y edad (en % vertical)

	16 a 29 años		30 a 49 años		50 a 65 años	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dinero /económicas	77,3	68,7	85,7	68,6	87,2	66,9
Porque me gusta mi profesión	13,5	15,1	7,6	13,7	9,1	12,7
Realización personal	3,4	6,5	3,6	10,6	1,6	9,2
Para tener independencia económica	3,1	7,6	1,7	3,8	0,6	4,9
Creo que todas las personas deben trabajar	0,3	1,0	1,0	1,8	0,6	2,8
Ocupar el tiempo	0,3	0,0	0,4	0,7	0,6	2,8
Adquirir experiencia	1,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Relacionarme con otras personas	0,0	0,0	0,1	0,7	0,0	0,7
Ns/Nc	0,9	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población ocupada.

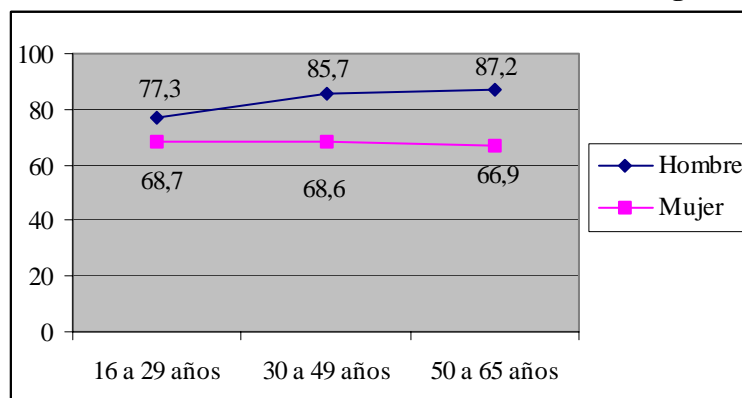
Como muestra la tabla:

- En el grupo de 16 a 29 años, los hombres responden que trabajan por *motivos económicos* con una frecuencia superior a la de las mujeres en 8,6 puntos (77,3 y 68,7%, respectivamente).
- En el grupo de 30 a 49 años, el 85,7% de los hombres afirma que trabaja por *motivos económicos*, mientras que entre las mujeres la frecuencia de esta respuesta es del 68,6% (17,1 puntos de diferencia). El 7,6% de los hombres dice que su principal motivación es que les *gusta su profesión*, respuesta que da el 13,7% de las mujeres (6,1 puntos de diferencia).
- En el tramo de 50 a 65 años, al igual que sucede en el grupo de 30 a 49 años, el orden de las respuestas de hombres y mujeres es similar, si bien las frecuencias de las respuestas difieren en buena medida. Los hombres responden que trabajan por *motivos económicos* en el 87,2% de los casos y las mujeres lo hacen en el 66,9% (20,3 puntos de diferencia). *Porque me gusta mi profesión* es el principal motivo para el 9,1% de los hombres y el 12,7% de las mujeres. *La realización personal* lo es para el 1,6% de los hombres y el 9,2% de las mujeres (7,6 puntos de diferencia).

Si, en el caso de los hombres, el peso del significado económico del trabajo productivo aumenta con el grupo de edad –lo que no ocurre con las mujeres, para quienes tiende a descender-, ello puede interpretarse en términos del arraigo progresivamente mayor de la división sexual del trabajo, de una mayor asunción de los roles tradicionales asignados de forma diferencial a mujeres y hombres según se avanza en grupo de edad.

Para los hombres, es indudable la identificación del trabajo productivo con el rol de proveedor; identificación que se acentúa en los grupos de más edad. En el caso de las mujeres, los datos describen un patrón inverso: para ellas el trabajo posee en menor medida un significado económico en las cohortes de más edad, desligándose progresivamente de la función de provisión de recursos.

Gráfico 3.8. Evolución de la frecuencia de la motivación económica según sexo y edad (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población ocupada.

Importancia atribuida a la familia en la toma de decisiones laborales

El enunciado literal de la pregunta 47 del cuestionario es el siguiente:

A la hora de decidirse por un puesto de trabajo, ¿cuáles son los dos factores determinantes que al final le harían decidirse?

La distribución general de las frecuencias de respuesta dadas a las distintas categorías contempladas en la pregunta es la siguiente:

Tabla 3.5. Factores considerados en las decisiones relativas a la elección de un puesto de trabajo. Frecuencias generales (en % vertical)

Cercanía al domicilio	17,0
Que sea compatible con las responsabilidades familiares	13,9
Condiciones laborales (horario, vacaciones, prestaciones sociales)	18,2
Sueldo	27,5
Que sea interesante (tipo de trabajo, posibilidades de promoción...)	20,6
Otros	0,2
Ns/Nc	2,5

Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población ocupada.

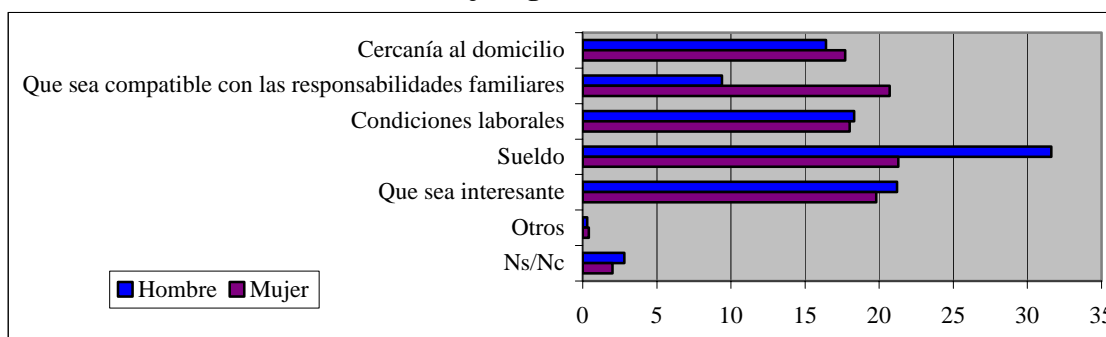
Los datos de encuesta muestran de nuevo la importancia de lo económico en las decisiones relativas al trabajo: más de una cuarta parte de las personas encuestadas (27,5%) afirma que el principal factor que le influye a la hora de decidirse por un empleo es el *sueldo*. A siete puntos de diferencia se sitúa el factor *que sea interesante* (20,6%) y a continuación son determinantes las *condiciones laborales* (18,2%) y la *cercanía al domicilio* (17%). El factor menos relevante es que sea *compatible con las responsabilidades familiares* (13,9%). No obstante, un análisis detallado permite apreciar, una vez más, ciertos matices de interés:

En efecto, tanto los hombres como las mujeres seleccionan en primer lugar *el sueldo*, si bien los primeros lo hacen en mayor medida (más de diez puntos de diferencia) que las mujeres (31,6% frente a 21,3% respectivamente).

Que sea compatible con las responsabilidades familiares es la segunda respuesta más frecuente entre las mujeres (20,7%, a tan sólo 1,5 puntos de diferencia respecto al sueldo), mientras que entre los hombres es la de menor peso (9,4%, 22,2 puntos por debajo del sueldo).

Es evidente que, para las mujeres, las posibilidades que un puesto de trabajo ofrezca para conciliar la vida familiar con la vida laboral constituyen un motivo de importancia mucho mayor que para los hombres en la toma de decisiones relativas al trabajo. Para estos, su importancia es residual.

Gráfico 3.9. Factores considerados en las decisiones relativas a la elección de un puesto de trabajo según sexo (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población ocupada.

Considerando la edad, es precisamente en el grupo de 30 a 49 años donde las diferencias entre hombres y mujeres se acentúan:

Tabla 3.6. Factores considerados en las decisiones relativas a la elección de un puesto de trabajo según sexo y edad (en % vertical)

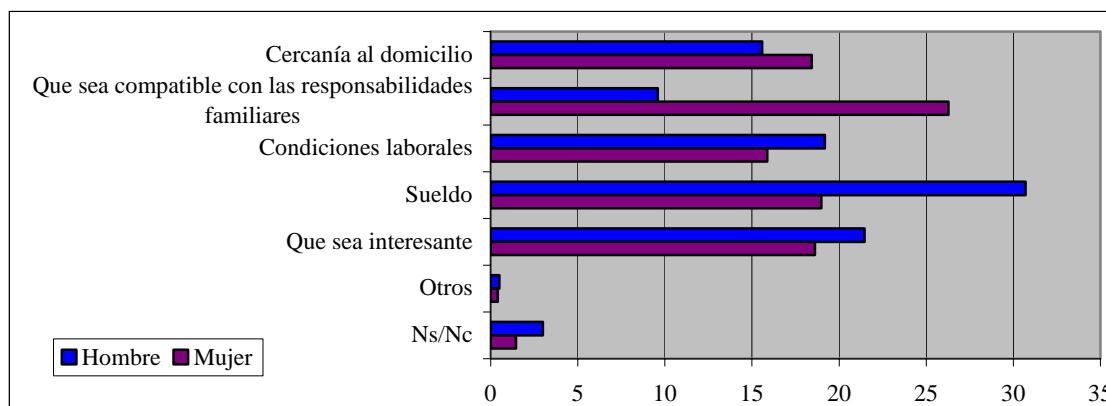
	16 a 29 años		30 a 49 años		50 a 65 años	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Cercanía al domicilio	13,5	16,2	15,6	18,4	21,6	18,3
Que sea compatible con las responsabilidades familiares	9,5	11,0	9,6	26,3	8,8	19,0
Condiciones laborales (horario, vacaciones, etc.)	22,8	24,7	19,2	15,9	11,6	12,7
Sueldo	35,1	24,4	30,7	19,0	30,6	23,9
Que sea interesante (tipo de trabajo, posibilidad de promoción)	17,8	22,0	21,5	18,6	23,8	19,7
Otros	0,0	0,3	0,5	0,4	0,0	0,7
Ns/Nc	1,2	1,4	3,0	1,5	3,8	5,6

Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población ocupada.

Como puede apreciarse, en el grupo de 30 a 49 años las respuestas de los hombres ordenadas según su frecuencia son *el sueldo* (30,7%), *que sea interesante* (21,5%), *las condiciones laborales* (19,2%), *la cercanía al domicilio* (15,6%) y, por último, *que sea compatible con las responsabilidades familiares* (9,6%).

Que sea compatible con las responsabilidades familiares es, sin embargo, la respuesta más frecuente (26,3% de los casos) para las mujeres entrevistadas comprendidas en el citado tramo de edad, seguida por el sueldo (19%), que sea interesante (18,6%), la cercanía al domicilio (18,4%) y las condiciones laborales (15,9%). Para las mujeres de este grupo de edad (probablemente el más preocupado por la existencia de cargas familiares en el hogar, especialmente de menores), la atención a las responsabilidades familiares deviene prioritaria, anteponiéndose a lo estrictamente económico en la toma de decisiones laborales.

Gráfico 3.10. Factores considerados en las decisiones relativas a la elección de un puesto de trabajo, personas de 30 a 49 años, según sexo (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población ocupada.

En definitiva, parece que a medida que la realidad de las cargas familiares se impone, se impone asimismo para las mujeres la asunción de su rol de cuidadoras. De esta forma, las decisiones relativas al trabajo productivo se subordinan al desempeño de dicho rol, de acuerdo a las expectativas socialmente dominantes. Para el hombre, la compatibilidad con las responsabilidades familiares carece de relevancia en relación con las decisiones laborales. No parece muy aventurado pensar que ello se deba a que tales responsabilidades no son vividas como propias, excepto en lo que concierne a su tradicional rol de proveedor.

Y ciertamente, el tipo de hogar, y en consecuencia, la entidad de las cargas familiares se muestra determinante para las mujeres (nunca para los hombres) en la toma de decisiones relativas al trabajo productivo:

Tabla 3.7. Factores considerados en las decisiones relativas a la elección de un puesto de trabajo según sexo y cargas en el hogar (en % vertical)

	Hogares sin cargas		Hogares con cargas	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Cercanía al domicilio	18,5	14,9	15,9	18,6
Que sea compatible con las responsabilidades familiares	7,3	7,9	10,0	24,6
Condiciones laborales	17,2	21,5	18,6	17,0
Sueldo	29,9	25,0	32,1	20,2
Que sea interesante	24,8	27,2	20,2	17,5
Todo influye	0,0	0,0	0,3	0,1
Otros	0,0	0,9	0,1	0,1
Ns/Nc	2,2	2,6	2,9	1,9

Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población ocupada.

Considerando los tipos de hogar más representativos, es en efecto en los hogares nuclear completo y extenso completo donde se aprecia de forma más rotunda la preeminencia de la compatibilidad con las cargas familiares en las decisiones laborales de las mujeres:

Tabla 3.8. Factores considerados en las decisiones relativas a la elección de un puesto de trabajo según sexo y cargas en el hogar (en % vertical)

	Nuclear completo		Nuclear incompleto		Extenso completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Cercanía al domicilio	16,0	20,0	8,8	18,3	17,9	12,8
Que sea compatible con las responsabilidades familiares	10,3	24,2	6,3	21,2	9,0	30,9
Condiciones laborales	18,5	16,6	23,8	19,2	16,4	19,1
Sueldo	32,4	18,7	33,8	26,9	29,1	17,0
Que sea interesante	19,7	19,3	23,8	10,6	24,6	14,9
Todo influye	0,2	0,2	1,3	0,0	0,0	0,0
Otros	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Ns/Nc	2,8	0,8	2,5	3,8	3,0	5,3

Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población ocupada.

En el hogar nuclear completo, el orden de respuesta de hombres y mujeres es muy diferente. El principal factor para las mujeres lo constituye que sea *compatible con las responsabilidades familiares*, seguido por la *cercanía al domicilio*, *que sea interesante*, el *sueldo* y las *condiciones laborales*. Para los hombres, el principal factor es el *sueldo* y el último la *compatibilidad con las responsabilidades familiares*.

En los hogares extensos completos, el orden de respuesta de hombres y mujeres es asimismo muy diferente, y similar en lo esencial al de los hogares nucleares completos. Para los hombres prima el *sueldo* y se relega al último lugar que sea *compatible con las responsabilidades familiares*. Para las mujeres, que sea *compatible con las responsabilidades familiares* constituye el factor principal.

Probablemente, es la mayor restricción económica experimentada en los hogares nucleares incompletos, lo que explica la preeminencia otorgada al *sueldo* en la toma de decisiones laborales. Aún así, en el caso de las mujeres la *compatibilidad con las responsabilidades familiares* ocupa el segundo lugar en el caso de los hogares monoparentales, con mujeres como cabeza de familia.

Por su parte, la falta de recursos de apoyo, especialmente de infraestructuras de transporte (más acusada en los municipios más pequeños), tiene su reflejo en las respuestas según hábitat: en los municipios de menos de 10.000 habitantes, la *cercanía del puesto de trabajo al domicilio* ocupa el segundo lugar como factor decisivo de la toma de decisiones laborales (21,8%: 4,4 puntos por debajo del factor más importante, el *sueldo*). En el resto, ocupa el penúltimo lugar (15,5%, a 12,8 puntos del *sueldo*).

Es más, como se aprecia en la tabla, para las mujeres entrevistadas residentes en pequeños municipios, la *cercanía al domicilio* aparece como el factor más importante a la hora de elegir un empleo (seguido por que la *compatibilidad con las responsabilidades familiares*), quedando el *sueldo* relegado al cuarto puesto. Ciertamente, para los hombres la *cercanía al domicilio* también cobra importancia en este tipo de municipios, si bien queda en segundo

lugar tras el sueldo. Estos patrones son muy diferentes a los mostrados por quienes viven en municipios más grandes, donde la cercanía al domicilio aparece en las últimas posiciones, tanto para hombres como para mujeres.

Tabla 3.9. Factores considerados en las decisiones relativas a la elección de un puesto de trabajo según tamaño de hábitat y sexo (en % vertical)

	Menos de 10.000		Más de 10.000	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Cercanía al domicilio	21,1	22,9	14,9	16,3
Que sea compatible con las responsabilidades familiares	8,7	20,6	9,6	20,7
Condiciones laborales (horario, vacaciones, etc.)	16,1	11,5	19,0	19,9
Sueldo	29,9	20,2	32,2	21,6
Que sea interesante(tipo de trabajo, posibilidad de promoción)	19,4	22,5	21,7	19,0
Todo influye	0,6	0,0	0,1	0,1
Otros	0,3	0,0	0,0	0,4
Ns/Nc	3,9	2,3	2,4	2,0

Fuente: encuesta población laboral. Base: población ocupada.

Expectativas de abandono del mercado de trabajo por motivos familiares

El enunciado literal de la pregunta 28 del cuestionario es el siguiente:

Suponiendo un hogar constituido por una pareja en la que ambos tienen un trabajo remunerado ¿Quién cree usted que debería dejar de trabajar, en los siguientes supuestos?

1. Después de casarse
2. Tras tener su primer hijo/a
3. Mientras los hijos e hijas sean pequeños
4. Para el cuidado de un familiar enfermo

La distribución general de las frecuencias de respuesta dadas a las distintas categorías contempladas en la pregunta es la siguiente:

Tabla 3.10. Consideraciones sobre quién debe abandonar la ocupación. Frecuencias generales (en % horizontal)

	Hombre	Mujer	El familiar más directo	El que gane menos	Ninguno de los dos	Otros*	Ns/Nc
Después de casarse	0,4	17,5	0,0	10,2	59,3		1,5
Tras tener su primer hijo/a	0,6	45,8	0,0	6,4	33,2		1,2
Mientras los hijos e hijas sean pequeños	0,6	40,4	0,0	6,3	32,8		1,1
Para el cuidado de un familiar enfermo	0,9	21,3	20,4	5,6	16,4		3,0

Fuente: encuesta población laboral. Base: total muestra.

Tabla 3.11. Consideraciones sobre quién debe abandonar la ocupación Frecuencias generales (Otros*) (en % horizontal)

	Mutuo acuerdo	Indistintamente	El más capacitado	El que tenga un puesto de trabajo más inestable	El que tenga peores condiciones laborales	Depende del trabajo y sueldo	Al que más le convenga
Después de casarse	6,4	2,6	0,2	1,3	0,1	0,2	0,1
Tras tener su primer hijo/a	7,8	3,3	0,3	1,0	0,1	0,2	0
Mientras los hijos e hijas sean pequeños	11,0	6,1	0,4	1,0	0,1	0,2	0,1
Para el cuidado de un familiar enfermo	17,8	12	1,3	0,6	0,1	0,2	0,1

Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

Como puede apreciarse, las expectativas sociales relativas a quién debe abandonar una ocupación remunerada por motivos familiares ponen de manifiesto una vez más peso del rol de dispensadora de cuidados familiares atribuido a la mujer:

- El que un hombre deje de trabajar debido a cualquiera de los supuestos que se enuncian es una opción residual en todos los casos (entre el 0,4% de después de casarse y el 0,9% de para el cuidado a un familiar enfermo).
- La opción de que la mujer deje de trabajar muestra frecuencias muy variables, siendo la respuesta más frecuente en casi todos los supuestos, concentrando elevados porcentajes de respuesta en los enunciados relacionados con los hijos: el 45,8% considera que la mujer debe dejar de trabajar *tras el nacimiento del primer hijo* y el 40,4% *mientras que los hijos son pequeños*. Es menor la proporción de personas entrevistadas que considera que la mujer debe dejar de trabajar *para cuidar a un familiar enfermo* o *casarse*: 21,3% y 17,5% respectivamente.
- En cualquier caso, que la mujer abandone su empleo es la opción que se selecciona con más frecuencia en todos los supuestos, excepto *después de casarse*, donde es superada por la opción ninguno de los dos miembros de la pareja.
- Ciertamente, una de las opciones que más frecuentemente se selecciona es que ninguno de los miembros de la pareja abandone su trabajo: el valor más alto (59,3%) lo alcanza en el supuesto *después de casarse* (es la frecuencia más alta de todas las observadas en cualquiera de los supuestos). Una tercera parte de las personas entrevistadas considera asimismo que ninguno de los dos miembros debería abandonar su empleo en los supuestos relacionados con los hijos (33,2% en el *nacimiento* del primero y el 32,8% *mientras sean pequeños*) y un 16,4% cree que nadie debería dejar su empleo *para cuidar a un familiar enfermo*.
- El que gane menos es una opción que se elige entre el 5,6% (*para el cuidado de un familiar enfermo*) y el 10,2% (*después de casarse*). En los supuestos relacionados con los hijos concentra un 6,4% (*para el cuidado del primer hijo*) y un 6,3% de las respuestas (en el supuesto *mientras los hijos sean pequeños*).
- De mutuo acuerdo/decisión de los dos cobra relevancia en el supuesto de tener que *cuidar a un familiar enfermo* (17,8%), siendo menor su frecuencia en los supuestos de *mientras los hijos/as sean pequeños/as* (11%), *tras el nacimiento del primer hijo* (7,8%) y *después de casarse* (6,4%).

- Indistintamente y el familiar más directo son respuestas que alcanzan valores relevantes en muy pocos casos. Indistintamente concentra el 6,1% de las respuestas en el supuesto relativo a *mientras los hijos sean pequeños* y el 12% en el relativo a *cuidar a un familiar enfermo*. El familiar más directo sólo resulta relevante en el caso de tener que *cuidar a un familiar enfermo* (20,4% de las respuestas).

Los datos de encuesta muestran, por tanto, un arraigo de la tradicional división sexual del trabajo que no puede considerarse marginal (más allá de las concesiones a lo políticamente correcto que se apreciaban en las respuestas dadas a la pregunta 29).

Por otro lado, considerando algunas variables sociodemográficas básicas -como sexo, edad, nivel de estudios o tipo de hogar- los datos permiten apreciar una pauta similar a la ya evidenciada anteriormente: tendencia progresiva a aceptar la asignación tradicional de roles de género en las cohortes de más edad, así como en los niveles de estudios más bajos y allí donde el peso de las cargas familiares es mayor. Ello se aprecia con claridad al considerar las respuestas dadas en el supuesto relativo a *cuando los hijos sean pequeños*:

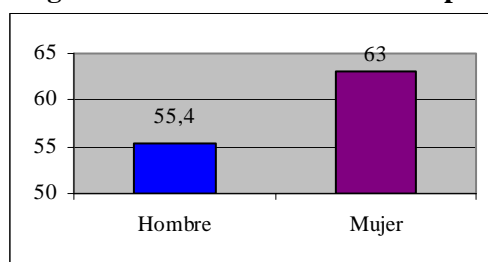
Tabla 3.12. Consideraciones sobre quién debe abandonar la ocupación cuando los hijos son pequeños, según edad, según nivel de estudios y según tipo de hogar (en % vertical)

	Edad			Nivel de estudios			Tipo de hogar			
	16/29	30/49	50/65	Bajo	Medio	Alto	Nuclear completo	Nuclear incompleto	Extenso completo	Hogares sin cargas
El hombre	1,0	0,5	0,3	0,5	0,6	0,8	0,5	1,0	0,5	0,8
La mujer	35,7	37,2	52,9	58,1	32,3	20,4	39,9	40,1	44,7	38,0
El que menos gane	4,0	8,1	5,7	5,5	6,9	6,5	6,5	5,8	5,3	6,6
Ninguno de los dos	34,6	35,2	25,5	21,0	37,3	47,9	32,8	29,8	30,6	35,9
De mutuo acuerdo	14,0	10,1	8,6	8,8	12,4	12,4	11,2	12,5	9,6	10,7
Indistintamente	4,4	3,0	2,3	3,5	7,3	9,1	6,0	7,4	6,5	5,6
Otros	6,3	5,9	4,7	2,6	3,2	2,9	3,1	3,4	2,8	2,4

Fuente: encuesta población laboral. Base: total muestra.

Asimismo, hay que señalar que las mujeres se muestran menos favorables que los hombres a aceptar el abandono del mercado de trabajo: ellas consideran con mayor frecuencia que los hombres que ninguno de los dos miembros de la pareja debe abandonar la ocupación remunerada en los supuestos familiares considerados, especialmente en los que se refieren al cuidado de los hijos y tras contraer matrimonio. Ello pone en evidencia la resistencia masculina al cambio y la asunción por parte de las mujeres, a pesar de las contradicciones y los conflictos vividos, de su derecho al trabajo remunerado.

Gráfico 3.11. Consideraciones sobre quién debe abandonar la ocupación cuando los hijos son pequeños, Respuesta “ninguno de los dos miembros de la pareja”, según sexo (en %)



Fuente: encuesta población laboral. Base: total muestra.

III. 2. DIFICULTADES Y CONFLICTOS

III. 2. 1. Dificultades y conflictos en la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: resultados de las entrevistas cualitativas

En las entrevistas, el discurso experto acerca de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral se constituye sobre un implícito: la conciliación es una meta, un *desideratum*, pertenece al orden del deseo, no de la realidad de las cosas sociales. Así, antes de hablar de conciliación hay que asumir la existencia de una *contradicción entre la vida familiar y la vida laboral*:

“Se ha producido un cambio sociocultural en las mujeres más jóvenes. Desean rentabilizar ese esfuerzo de formación, desean permanecer en el mercado laboral; sin duda, desean hacerlo compatible con las, digamos, demandas emotivas y de tener familia y tener hijos, y de cuidarlos. Todo eso les crea una dificultad: cómo conciliarlo” (Responsable organización empresarial).

“Popularmente, la palabra conciliación está marcando una total y absoluta confrontación de entrada. Es una dimensión conflictiva de lucha, o al menos, así se entiende” (Profesora universitaria).

Este es el punto de partida del análisis: indudablemente, la conciliación constituye un grave problema en nuestras sociedades. Un problema que afecta en primer término, o de forma más directa, a las mujeres, y que se manifiesta tanto en el plano de la conciencia como en el de las prácticas. Ya hemos visto que, para algunas autoras, de la resolución de dicho problema depende tanto la reproducción social como el logro de la igualdad material entre mujeres y hombres (Beck-Gersheim).

¿Qué factores inciden en la constitución del problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral? Uno de ellos, muy evidente, remite al orden de la cultura y las representaciones colectivas del que acabamos de hablar: la persistencia de una estructura tradicional de roles e identidades de género; estructura que, en las mujeres, se manifiesta en la interiorización de la identidad y el rol de *mujer cuidadora*. Todas las informantes han reiterado que tal persistencia constituye un factor de primer orden en la génesis del problema:

“Si no se produce un cambio de mentalidad, las mujeres seguirán considerando que quien mejor cuida a los niños son ellas, y que tienen que seguir dando de mamar hasta el primer año... El hecho de que sean las mujeres las cuidadoras tiene unos costes sobre ella misma, ya no sólo psicológicos, sino para su participación en el mercado de trabajo” (Profesora universitaria).

La persistencia de una mentalidad tradicional se da no sólo en el ámbito de la familia. Las informantes entrevistadas han señalado que existe una mentalidad tradicional también entre los empresarios, incluso entre los más jóvenes. Más aún, el Estado constituiría en último término un poder masculino que contribuye a reproducir, más o menos sutilmente, las estructuras tradicionales de asignación de roles e identidades.

Pero el problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral no es únicamente el producto de la persistencia de creencias y mentalidades tradicionales. La lógica del mercado, la lógica de la producción, constituye un factor determinante del problema; un

factor plenamente vigente y activo: algo más que una supervivencia condenada a desaparecer en el largo plazo.

De hecho, el discurso experto coincide en señalar que la posición en el mercado de trabajo condiciona en alto grado las posibilidades de conciliar la vida familiar y la vida laboral de los sujetos. Las situaciones más críticas en este sentido se van a dar en las posiciones más vulnerables, en los *mercados secundarios* de trabajo, precisamente allí donde las condiciones laborales resultan más penosas, donde las restricciones impuestas por la lógica de la producción se experimentan de forma más dramática (en la siguiente sección profundizaremos en la incidencia de los condicionantes de tipo sociolaboral en la problemática de la conciliación):

“Me parece fundamental que la calidad del empleo está incidiendo sobre la conciliación... allí donde el empleo no es de calidad, pequeñas empresas, sectores tradicionales, que son la mayoría de las empresas de nuestro país... el empleo de nuestro tiempo es un empleo de baja calidad, es un empleo cada vez más precario: (...) el tiempo parcial, que está mucho más extendido entre los trabajos de las mujeres y no es una opción en la mayoría de los casos (...). Los contratos son cada vez más temporales. Entonces, cuando uno está en una situación en la que no sabe cuánto le dura el contrato (la mayoría son por obra o servicio), entonces concilio hoy, pero sé que dentro de cuatro meses la posibilidad de conciliar ya no existe porque ya no tengo empleo” (Profesora universitaria).

“Generalmente las parejas jóvenes tienen los contratos de trabajo que no son de funcionarios ni de horarios seguidos, sino que son de lo que les sale: contratos a tiempo parcial; además no pueden disponer de su tiempo porque les llaman y les dicen: ‘la semana que viene vas a trabajar el lunes, el domingo y el miércoles. Y en esos días tienes que trabajar 14 horas cada día’. O te dicen la semana antes: ‘vas a trabajar la semana que viene, el lunes de 9 de la mañana a 7 de la tarde, el miércoles de 3 a 10 de la noche y el domingo no sé de qué otra manera’. Con lo cual con eso es imposible conciliar. Hablamos de los contratos menos cualificados, contratos a tiempo parcial, temporales, etc. La precariedad del empleo está condicionando mucho” (Responsable organización sindical).

El tipo de hábitat constituye otro factor condicionante de las problemáticas de conciliación, toda vez que cada territorio constituye un espacio en el que se concentran los recursos que determinan el campo de las oportunidades y las restricciones. En este sentido, varias informantes han puesto en evidencia cómo el hábitat rural constituye un espacio crítico, una suerte de *lugar difícil* (en el sentido que Bourdieu da al término) en el que se restringen severamente las posibilidades de conciliar la vida familiar y la vida laboral: al mayor arraigo de las estructuras tradicionales de asignación de roles de género, se une un notable déficit de recursos de apoyo y medios de transporte que faciliten los desplazamientos entre los espacios doméstico y laboral¹⁹:

“El hombre está siempre al margen. Sigue siendo la mujer la que tiene el rol de madre, la sabedora de los problemas de los hijos. Por eso es la que tiene que conciliar todavía. El hombre sigue cuidando el campo, el ganado. Y la mujer sigue teniendo esa doble jornada de la que se habla (...). Quien tiene el problema de la conciliación es la mujer.”

¹⁹ Ya hemos visto en la sección anterior cómo en los municipios de menos de 10.000 habitantes es mayor el peso de las actitudes tradicionales. Asimismo se han proporcionado datos de encuesta que reflejan la importancia que en la toma de decisiones laborales posee la cercanía al domicilio para las mujeres. Importancia que indica ciertamente el déficit de infraestructuras de apoyo y de medios de transporte en estos entornos.

En el medio rural más arraigado. Ellos [en el medio rural] tienen jornadas muy largas porque cuidan el campo y el ganado y ellas no se plantean que sus compañeros pueden participar en las tareas de la casa y el cuidado de personas dependientes. (...) La mujer va a tener que quedarse en casa. No hay infraestructuras que permitan tomar decisiones como la formación, el trabajo... La gente joven es la que más se plantea este tema y por eso abandonan el medio rural” (Responsable programas de intervención sobre conciliación en la Administración).

No es casual que las dinámicas migratorias que inciden en el despoblamiento del medio rural afecten en primer término a las mujeres, quienes migran a las cabeceras de comarca o a las capitales de provincia más próximas en busca de mejores oportunidades vitales.

Si la conciliación de la vida familiar y la vida laboral es un problema vivido ante todo por las mujeres, no es de extrañar que el peso de su resolución recaiga sobre ellas. Como se mostrará, sin la colaboración de la mitad masculina, y en un contexto caracterizado por la notable debilidad de los recursos de apoyo, los intentos de resolver el problema de la conciliación generan una amplia variedad de respuestas, dadas cotidianamente -con frecuencia en solitario- por las mujeres. Nos encontramos por tanto ante múltiples tipos de respuesta que pueden implicar importantes costes personales y tensiones sociales.

En primer lugar, las tensiones derivadas del problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral toman la forma –podríamos decir que clásica- de un *conflicto de roles*, que se manifiesta a su vez de diferentes maneras:

Acaso la manifestación más evidente del conflicto sea el *sentimiento de culpa* experimentado por muchas mujeres cuando tratan de hacer compatibles sus obligaciones laborales con las exigencias de su tradicional rol de cuidadoras. Ya hemos señalado que la orientación al cuidado de otros se encuentra profundamente arraigada en las mujeres. Interiorizada en el proceso de socialización temprana y exigida por el resto de actores sociales con los que la mujer interactúa en el entorno familiar, adopta la forma de una actitud constante de atención a otros.

En estas condiciones la delegación del cuidado, cuando se produce, o simplemente la imposibilidad de atender a la vez y satisfactoriamente obligaciones laborales y familiares, generan culpa, sentimientos de deterioro personal provocados por la imposibilidad de cumplir con las expectativas de rol socialmente exigidas:

“Muchas trabajadoras me dicen: no soy una buena profesional, no soy buena madre, no soy buena esposa o no soy buena compañera, o, incluso, no soy buena hija y no soy buena amiga, porque no me da tiempo a hacer de todo. Me quiero ir del trabajo para llegar a casa y no me voy a tiempo, pero tampoco lo suficientemente tarde como para que mi jefe esté contento... Con lo cual, ni tengo contento a mi jefe, ni tengo contentos a mis hijos, ni tengo contento a nadie. Entonces existe un estrés por no poder llegar a todo. Y eso pasará factura.” (Responsable de planes de acción positiva en empresa).

“Es un rol que se nos ha adjudicado históricamente y lo tienes, pues como muy asumido, que cuando tu padre o tu madre son mayores tienes que cuidarlos. Las mujeres están optando por irse a trabajar, pero, claro, le creas una disfunción psicológica y también de... estoy abandonando una cosa que es mía...” (Responsable organización sindical).

La dificultad de cumplir con el doble rol puede generar, en efecto, sentimientos de disonancia y frustración. Este problema parece especialmente serio en el caso de mujeres

que ocupan puestos de trabajo de responsabilidad, aunque no sea exclusivo de ellas. El sentimiento de frustración también se da cuando la situación vivida implica una limitación de las posibilidades de desarrollo profesional o personal de la mujer. Es evidente que uno de los costes del doble rol, o simplemente de las dificultades de la conciliación, es la pérdida de oportunidades en el mercado de trabajo (profundizaremos en este punto más adelante, en la sección del presente capítulo):

“[La maternidad] tiene un efecto negativo en las mujeres, porque tienen unas interrupciones en la carrera profesional tan grandes que tiene una repercusión en la pensión, en la posibilidad de promocionar, y estás ahí estancada por años en una categoría de la que no sales nunca.” (Responsable organización sindical).

“El hecho de que las mujeres, en su afán por conciliar las dos esferas, pueden desengancharse de la vida pública [la informante se refiere sobre todo a la necesidad de solicitar una excedencia]; no sólo hay una pérdida económica, sino que pierde oportunidades para desarrollar satisfactoriamente su carrera profesional.” (Responsable organización sindical).

Los intentos de hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral acarrearán otras consecuencias sociales y psicológicas, como las que se refieren al llamado *síndrome del nido vacío* o al sentimiento de disonancia y crisis de sentido que se produce cuando algunas mujeres evalúan retrospectivamente su historia, su dedicación exclusiva al cuidado de otros. En este último caso puede darse una reacción psicológica orientada al refuerzo del sistema tradicional de roles e identidades, como forma de eliminar la disonancia vivida. Tal circunstancia puede a su vez realimentar la reproducción en el ámbito familiar de tales roles e identidades en las generaciones más jóvenes:

“Mujeres que se encontraban espléndidamente bien en casa, que se creían que eran importantes sus vidas, que se habían sacrificado por sus hijos, por sus maridos y habían cumplido, por así decirlo, con ellas mismas y con su papel, se encuentran ahora fatal: ‘¿para qué ha valido mi vida?’... Es tremendo que una mujer, cuando tenga sesenta y tantos años, cuando los hijos se hayan ido, es cuando se encuentra mucho más vacía... Se ha tenido que acuñar el término de síndrome de nido vacío. ¿Cómo lo solucionan? Pues volviéndose contra el modelo y transmitiendo esa vuelta al modelo a sus propias hijas y a las mujeres que trabajamos: la única forma que yo puedo plantearme que mi vida no está tirada por la borda es seguir sustentando los mismos valores que sustentaban el modelo anterior” (Profesora universitaria).

En resumen, es importante destacar una vez más, por obvio que a estas alturas parezca, que los costes y conflictos señalados no se distribuyen de forma neutra con respecto al sexo, sino que afectan sobre todo a las mujeres. El hecho clave es que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la asunción de un nuevo rol como productora, no implica la desafección hacia el viejo rol de cuidadora. Al contrario, implica el mantenimiento de un doble papel que se traduce en una doble jornada, a veces difícilmente sostenible, y no exenta de costes personales y conflictos. En el caso de los hombres, su posición y su papel social no han experimentado aún una transformación tan significativa:

“El cambio último con la incorporación de la mujer al mercado laboral sí que ha generado un quiebro en la estructura que estaba planteada, basada en un tipo de organización en la que la mujer se ocupaba del mundo reproductivo y el hombre del productivo. Digamos que la estructura no ha ido acorde con esas estructuras nuevas y son las mujeres las que han sufrido un cambio. Yo he vivido situaciones personales que

me he tenido que llevar a mi hija a trabajar, poniendo en peligro la renovación de mi contrato – porque tenía contratos por obra o servicio” (Responsable organización empresarial).

III. 2. 2. Dificultades y conflictos en la conciliación de la vida laboral y familiar: los discursos grupales

Los grupos de discusión confirman los aspectos aflorados en el discurso experto. Así, en los grupos aparece de nuevo cómo la asunción del rol de cuidadoras no está exenta de contradicciones. Las mujeres se muestran conscientes de que, en la negociación cotidiana con sus parejas, ellas ceden; y este ceder provoca sentimientos de autoinculpación. También se aprecia un reconocimiento de la falta de valor que la sociedad otorga a las tareas domésticas, aunque en el grupo de mujeres inactivas este reconocimiento no está libre de contradicciones y ciertas resistencias:

*“- Pero nos menospreciamos, porque el trabajo de ama de casa es algo muy importante.
- Sí, pero no te lo paga nadie, tus hijos crecen.
- Pero la sociedad actual sí te menosprecia.
- Sí, tú en los medios de comunicación donde lo pongas, ama de casa es una maruja...
- Pues yo no.
- Pero es la imagen que se está dando. No es lo que tú sientas, que es diferente, a ver si me entiendes (...)
- Yo creo que ellas no son conscientes del valor que tienen.
- Sí nos valoramos. Pero aparte queremos hacer, yo me veo capacitada para ser ama de casa aunque no esté pagado ni verdaderamente valorado. Pero también quiero ser parte de la sociedad, que no solamente está tu familia”*

GD3 (Mujeres inactivas. Clase Media. Sevilla).

El cuidado de los hijos es vivido como algo propio, una función que debe ser ejercida en el interior de la familia. Ello impone un cierto límite –una suerte de límite moral- a la externalización remunerada de tales tareas (externalización que es por otra parte reconocida como inevitable cuando se trata de compatibilizar vida familiar y vida laboral). Por su parte, el cuidado a los mayores dependientes se percibe como una situación crítica, privada de los contenidos gratificantes que el cuidado a menores puede reportar.

En cualquier caso, las dificultades experimentadas para desempeñar adecuadamente el rol de cuidadoras, especialmente cuando se trata de compatibilizar dicho rol con el trabajo productivo, genera sentimientos de disonancia, frustración y culpa en las mujeres:

“- Y que te lo generas tú misma [el conflicto]. Yo soy responsable con lo que hago. O sea, si me dedico a mis hijos, me dedico a mis hijos. Si me dedico al trabajo, me dedico al trabajo y luego a mis hijos. Pero quiero cumplir en las dos cosas. Y cumplir bien. Entonces, el hecho de saber que no estás cumpliendo en ninguna de las dos cosas como a ti te gustaría, a mí me genera un estrés que no me compensa en este momento.”

GD3 (Mujeres inactivas. Clase Media. Sevilla).

En concreto, ante la posibilidad de externalizar las tareas de cuidado familiar, algunas mujeres manifiestan su deseo de “*ver crecer y cuidar a los hijos*”, de experimentar la “*satisfacción de ser madres*”. Sentimientos y deseos que ponen en evidencia el arraigo de la identidad materna y la orientación al cuidado. La externalización mercantil del cuidado a

los miembros de la familia encuentra un límite en la *ética del cuidado*, que es asumida como un deber determinado por la propia naturaleza. En definitiva, el cuidado incorpora dimensiones no mercantilizables:

“- Yo no estoy dispuesta a que me paguen a mil pesetas la hora, como me estaban pagando (...).

- Encima te pierdes la crianza de tus hijos. El ver la evolución día a día de ellos.

- Es que no está compensado.

-... y te entra el remordimiento de conciencia una vez que sales a trabajar y tengo a mis hijos con no sé quién y encima le tengo que estar pagando equis dinero que a mí no me lo están dando. Es como ha dicho ella, la madre que está trabajando fuera, ahora no está viviendo la experiencia de tener unos hijos, de ver cómo van evolucionando. La satisfacción de ser madres. Luego se encuentra con la traba de no poder compaginarlo (...).

-(...) no me apetece trabajar jornada completa y que mis hijos estén con chicas en casa (...). Me apetece hacer el seguimiento y disfrutar de ellos. Yo creo que a ellos también les gusta que su madre esté en casa. A su padre están acostumbrados a verle, casi, a la hora de comer, pero a la madre les gusta tenerla en casa.

(...)

- Entonces yo creo que la madre, que a lo mejor tiene más capacidad de observación o más capacidad de prevención de un futuro. Pensando en los hijos. Yo creo que... Por eso no tenemos las mujeres los trabajos cuando tenemos bebés, no. Porque decimos: o dejo el trabajo o me cargo a mi familia.

(...)

- Hoy vemos mucho. Vemos mucho cuando la mujer y el hombre trabajan fuera de casa. Normalmente esos niños luego son niños muy problemáticos. Niños que están en manos de cualquiera. Niños que no tienen ningún tipo de valor. Porque una mujer, una persona en una guardería no le puede inculcar los mismos valores”.

GD3 (Mujeres inactivas. Clase Media. Sevilla).

Parece evidente que en el discurso citado se pone de manifiesto una justificación de la propia posición de amas de casa; justificación fundamentada en la importancia de la atención y el cuidado a los hijos, en la reivindicación del valor de su rol social como cuidadoras.

En cualquier caso, las vivencias de los hombres son bien distintas. Su rol principal como proveedores se encuentra bien arraigado en ellos, y reconocido por las mujeres. Aunque en ello se pueda apreciar un cierto conflicto o malestar, la división de roles tiende a ser asumida como algo dado. La importancia de dicho rol de proveedor se justifica y refuerza ante las necesidades que impone el modo de vida actual y las exigencias determinadas por el coste de la vida. Se trata de un rol que los hombres asumen junto al de educadores de los hijos, autoproclamándose representantes últimos de la autoridad normativa y transmisores de valores:

- “Yo creo que lo que nos gustaría ser está claro. Por lo menos yo creo que está claro y es poder darles una... poder dedicarles tiempo, darles no formación pero sí educación (...).

- Inculcarle unos determinados valores... Efectivamente, la realidad yo creo que es otra, yo creo que la realidad es que, en términos generales, como padres yo creo que somos un desastre.

(...)

- *Cuando estaba mi mujer con mi hija, no sé, el cariño que le da y todo, yo trato de hacerlo pero no es lo mismo.*
- *No es lo mismo porque la madre siempre tiende más...*
- *No es lo mismo.*
- *La madre siempre tiende más a protegerle y tú a enseñarle un poco más lo que es la vida, lo que es la selva, a sobrevivir y defenderte tú solo.*
- (...)
- *Entonces, en ese sentido, es la mujer más proteccionista*
- *Nosotros somos algo más estrictos.*
- *Es complicado y se va...*
- *Nosotros somos la parte dura, por así decirlo, la parte un poco más dura y la madre es un poquito más blanda.”*

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

- *La familia lo asume. Yo a mi padre le veía los fines de semana, porque viajaba muchísimo...*
- *Yo también...*
- *... y yo no tengo una mala imagen de mi padre. Sin embargo, a mí me encantaba que llegara a mi casa y que mi madre me pusiera el bocadillo (...) y yo tengo una imagen fenomenal de mi padre, de excelente profesional que para mí es mi imagen. O sea, yo creo que mi marido sigue lo mismo, que sus hijos lo vean como su referente, un hombre serio, buen trabajador. El tenerle como un referente de alto nivel a lo mejor en su trabajo, que les inculque unos valores y que los fines de semana haga deporte con ellos. Pero de la madre yo creo que buscamos algo más. Buscas el hacer los deberes, que te acompañe a comprarte una falda o un pantalón (...)*

GD3 (Mujeres inactivas. Clase Media. Sevilla).

En los hombres la orientación de su papel hacia la colaboración en las tareas domésticas es bastante residual, y no se produce sin resistencias por su parte. Se reconoce que la carga de las tareas reproductivas descansa en la mujer –trabaje fuera de casa o no: el esfuerzo de la conciliación se asume, en definitiva, como un esfuerzo femenino:

- *De todas maneras, yo creo que llevan, que una mayor parte de carga...*
- *Pero es que el trabajo es parte de tu vida, es que no puedes obviarlo.*
- *Mucha, mucha más carga.*
- *En líneas generales, lo suele llevar la mujer, bastante más carga en la educación de los hijos.*
- *Por comodidad también del hombre, porque para nosotros es mucho más cómodo decir: ‘si vosotras lo lleváis mejor, y tal, con el hijo’.*
- (...)
- *Terminan haciendo bastante. Yo creo que, por mucho que ayude un hombre, nunca ayudará...*
- *Las mujeres terminan haciendo su trabajo y siguen haciendo más cosas de la casa que los hombres”.*

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

Y sin embargo se habla de cambios en la institución familiar y en la estructura de estatus y roles que le es propia. Cambios que se encuadran en un marco cognitivo que tiene por objeto la crisis de la familia, la pérdida de consistencia de las relaciones familiares, el riesgo que afecta a la transmisión de valores y a la educación.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se aprecia como un factor esencial para comprender esa crisis: el tiempo de dedicación al trabajo (tiempo cuantitativo y tiempo cualitativo: la *calidad* del tiempo) pone en cuestión la función reproductiva, la comunicación y la atención a los miembros dependientes que residen en el núcleo familiar. El conflicto entre trabajo y familia se revela evidente en los discursos grupales, así como una atribución –más o menos encubierta- de responsabilidad sobre las mujeres trabajadoras, cuya incorporación al mercado laboral estaría provocando, en definitiva, la crisis de la familia:

“- No me identifico con la pareja general de hoy, en la que la mujer trabaja. Mi mujer trabaja en casa.

- Ahora que comentas eso, uno de los factores (no estoy en contra, ¿eh?, al contrario), uno de los factores que han contribuido a que las familias hayan evolucionado hacia positiva o negativamente es el trabajo de la mujer.

- El trabajo de la mujer, evidentemente.

- Porque antes, la labor que desarrollaban las madres ahora la hacen los abuelos.

(...)

- ¿Cómo lo lleva la pareja cuando trabajan los dos? Lo lleva mal.

- Mal a nivel de pareja.

- En cualquier momento salta la pista.

- Y mal a nivel de ... también con los niños (...)”

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

“- Yo creo que el fracaso que hay escolar y el fracaso de todo tipo (...) es por la falta de tiempo con los padres. O sea, yo cuando salía del colegio mi madre estaba allí siempre, y mi hijo con 11 años va con la llave y entra en casa solo. Es bastante triste.”

GD1 (Mujeres ocupadas. Segmento normalizado. Madrid).

“- Yo creo que lo de las crisis familiares (...) ahora los niños comen en el colegio, salen del colegio y van a una actividad extraescolar y el fin de semana se va de campamentos. (...) Estos hijos cuando crecen, que no me extraña que tengan su desapego con la familia (...) y supongo que es la inserción de la mujer al mundo laboral”.

GD2 (Mujeres ocupadas. Segmento precario. Barcelona).

Pero la evidencia de ese conflicto no se contradice con la asunción –por parte de mujeres y hombres- del derecho a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, a la ocupación remunerada. Derecho asumido y hecho reconocido como incontestable; al menos formalmente, puesto que su aceptación no se produce sin oscilaciones, reservas y atribuciones de culpa.

Todo ello pone de manifiesto las contradicciones implicadas en el proceso imparable de incorporación de la mujer a la ocupación remunerada: la lógica tradicional de la división sexual del trabajo se va disolviendo, más o menos lentamente, ante la importancia creciente que para las mujeres adquiere la ocupación no sólo como fuente de ingresos destinados a la familia sino también como medio de realización personal e independencia económica.

En los discursos, para las mujeres el trabajo productivo responde, más que a una necesidad de realización personal (presente sin embargo en algunas mujeres inactivas, en función de

una *lógica del deseo* que parece poner en valor aquello que no se posee), a una necesidad de independencia que incremente su poder de negociación en el seno de la familia y la proteja frente a eventuales contingencias (separaciones matrimoniales, por ejemplo):

También aparece en los discursos (sobre todo en el grupo de trabajadoras más vulnerables) la importancia atribuida al trabajo como vía de escape del hogar, como espacio en el que trabajar la sociabilidad, o, más simplemente, como mera necesidad de subsistencia:

“- Para mí trabajar es mucho. Para mí trabajar es independencia, es poder decidir por mí misma, no sólo económicamente, es poder hacer lo que yo... También tengo un trabajo que me gratifica, que me gusta (...). Aunque no me gustara seguiría valorando la independencia que me da a elegir por mí misma...”

GD2 (Mujeres ocupadas. Segmento precario. Barcelona).

Para los hombres, a pesar de sus resistencias, el sentido del trabajo femenino es bien pragmático, una suerte de concesión a las circunstancias: el modo de vida actual exige dos fuentes de ingresos. Por supuesto, su rol de proveedores no necesita justificación alguna: se asume como algo dado.

III. 2. 3. Dificultades y conflictos en la conciliación: resultados de encuesta

Como acabamos de mostrar, el discurso producido en los grupos ha mostrado que la aceptación de la incorporación de la mujer a la ocupación remunerada no se produce sin resistencias y conflictos. Podría decirse que la convergencia de los discursos grupales se da justamente sobre este espacio semántico de aceptaciones y resistencias:

- Las mujeres ocupadas asumen su rol no sin expresar cierto nivel de conflicto y disonancia.
- Los hombres aceptan –formal o pragmáticamente- la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, al tiempo que –de modo más o menos explícito- ponen en cuestión la pertinencia de tal incorporación, sus efectos negativos sobre la familia y la educación de los hijos.
- Por su parte, las mujeres inactivas justifican su (socialmente devaluado) estatus de ama de casa a partir de la ética del cuidado y de la importancia de su rol de cuidadoras – aunque tampoco ellas escapan al conflicto y a la disonancia provocadas por su inactividad laboral.

En este sentido, la cuestión clave, de cara al análisis e interpretación de los datos de encuesta, es la concerniente al alcance de las dificultades y conflictos provocados por la relación entre familia y trabajo: ¿en qué medida la conciliación de la vida familiar y la vida laboral constituye un problema para la población potencialmente activa? ¿Qué dificultades y conflictos se experimentan con mayor intensidad y por quién?

Los datos ponen de manifiesto que, para una parte significativa de la población entrevistada (casi un 50%), la compatibilización de la vida familiar y la vida laboral es algo complicado, o incluso muy complicado. Esta apreciación es mayor en las mujeres (donde se supera efectivamente el 50%) que en los hombres.

La mayor apreciación de dificultades por parte de las mujeres remite indudablemente a una realidad: la vida familiar es, inequívocamente, su ámbito de responsabilidad (y, por lo general, no el de los hombres). Esta apreciación diferencial de las dificultades según el sexo debe interpretarse a partir de la tensión que se da entre los ámbitos del trabajo remunerado y la familia, tradicionalmente separados, y en la asignación de este último a la mujer.

Obviamente, al desempeñar simultáneamente un papel en los ámbitos productivo y reproductivo (un doble rol) es cuando las dificultades se experimentan con mayor intensidad: son las mujeres ocupadas quienes manifiestan una mayor apreciación de dificultades para compaginar la vida familiar y la vida laboral (casi el 55% de éstas así lo ha manifestado).

Asimismo, considerando el tipo de hogar y de cargas familiares, es en los hogares extensos completos donde el reconocimiento de complicaciones es mayor. Son las mujeres de estos hogares quienes aprecian en mayor medida (casi en un 60%) dificultades para conciliar la vida familiar con la vida laboral. De hecho, el cuidado asistencial a personas mayores dependientes se reconoce con una elevada frecuencia (casi por tres cuartas partes de la población entrevistada) como una fuente de conflictos familiares. En estos hogares y en relación con este tipo de tareas de cuidado (no gratificantes) parece encontrarse uno de los puntos críticos del problema de la conciliación.

En general, el sexo incide en la apreciación de conflictos relacionados con la conciliación según una pauta que parece marcada por el estatus/rol socialmente establecido, lo que confirma de nuevo la persistencia de la división sexual del trabajo:

En efecto, los hombres entrevistados se muestran más sensibles que las mujeres al efecto negativo que las dificultades para conciliar generan en la educación de los hijos: posible forma de justificar su rol normativo como padres (la auctoritas paterna) y de poner en cuestión –de forma más o menos encubierta- la incorporación de la mujer al mercado laboral (algo que ya se evidenciaba en los grupos de discusión). Asimismo, los hombres reconocen en mayor medida que las mujeres que el uso de medidas de conciliación da lugar a conflictos en el centro de trabajo.

Pero la incorporación de las mujeres a la actividad laboral, la adquisición de un nuevo estatus para éstas, se muestra no sólo como un hecho evidente e imparable, sino también como algo deseado. En este sentido, resulta interesante constatar que más del 65% de las amas de casa podría estar viviendo con disonancia su situación de inactividad laboral, toda vez que manifiestan su deseo de tener una ocupación remunerada fuera del hogar (expectativa de ocupación que no parece determinada por la necesidad económica, sino probablemente por el significado del trabajo como fuente de individualización e independencia).

La razón de la permanencia en la inactividad de las amas de casa parece encontrarse, ante todo, en su asunción de rol de dispensadora principal de cuidados familiares, y por tanto en el arraigo de la división sexual del trabajo: la atención a los hijos y las dificultades para encontrar un empleo compatible con las responsabilidades familiares se señalan –por ellas mismas- como las principales causas de la inactividad de las amas de casa.

En definitiva, la estructura tradicional de roles de género interfiere y bloquea el acceso a la ocupación para una parte importante de las amas de casa entrevistadas, al tiempo que incide en la apreciación de dificultades y conflictos vinculados a la compaginación de la vida familiar y la vida laboral: curiosamente, casi la mitad de las amas de casa entrevistadas considera que la compaginación de la vida familiar y la vida laboral constituye para ellas algo complicado o muy complicado.

Veamos con más detalle los resultados de encuesta:

Apreciación general de dificultades para compatibilizar la vida familiar con la vida laboral

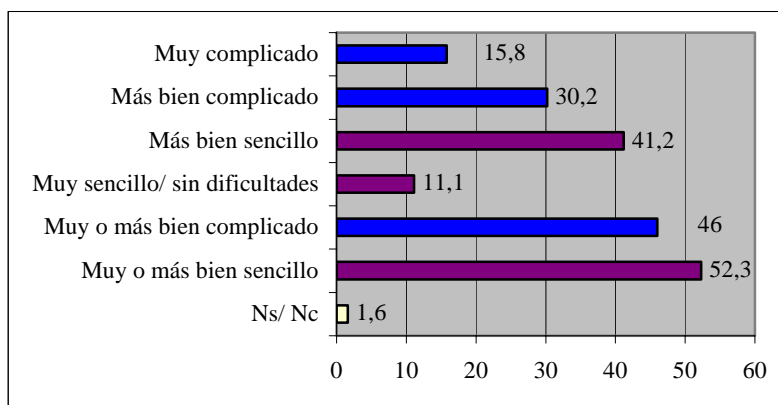
La apreciación general de dificultades para compatibilizar la vida familiar con la vida laboral se ha indagado, básicamente, a través de la pregunta 19 del cuestionario dirigido a población en edad laboral. El enunciado literal de esta pregunta es el siguiente:

En su caso particular, ¿usted diría que compatibilizar la vida familiar con la vida laboral le resulta...?

1. *Muy complicado*
2. *Más bien complicado*
3. *Más bien sencillo*
4. *Muy sencillo, sin dificultades*
5. *Ns/Nc*

La distribución general de las frecuencias de respuesta dadas a la pregunta es la siguiente:

Gráfico 3.12. Apreciación de dificultades para compatibilizar vida familiar y vida laboral. Frecuencias generales (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

¿Qué ponen de manifiesto estos datos?

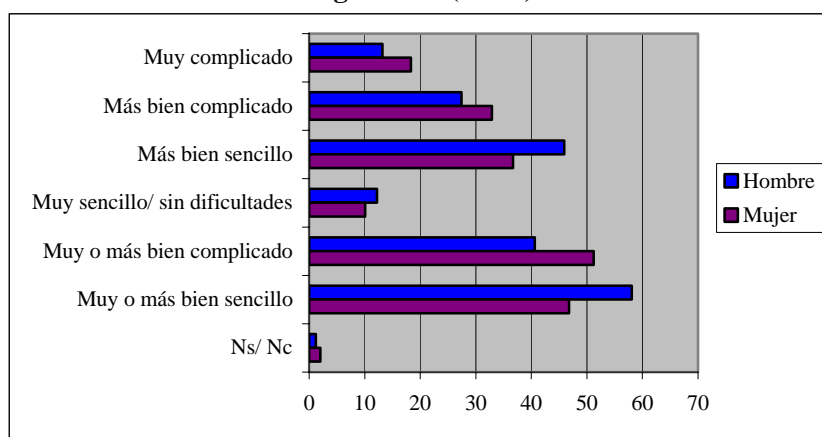
En primer lugar, llama la atención que casi un 50% del total de la población entrevistada (que incluye a una proporción de personas inactivas) considera que compatibilizar la vida familiar con la vida laboral presenta complicaciones. Para algo más del 15%, la conciliación se considera, incluso, algo muy complicado.

De entrada, parece evidente que la conciliación de la vida familiar y la vida laboral es sentida como un problema por una parte importante de la población potencialmente activa.

El análisis de los datos de encuesta según sexo y otras variables sociodemográficas pone de manifiesto de modo más marcado la relevancia social del problema de la conciliación.

En efecto, el análisis de la relación entre sexo y apreciación de dificultades deja ver con claridad que son las mujeres quienes perciben de forma más acusada la problemática de la conciliación:

Gráfico 3.13. Apreciación de dificultades para compatibilizar vida familiar y vida laboral según sexo (en %)

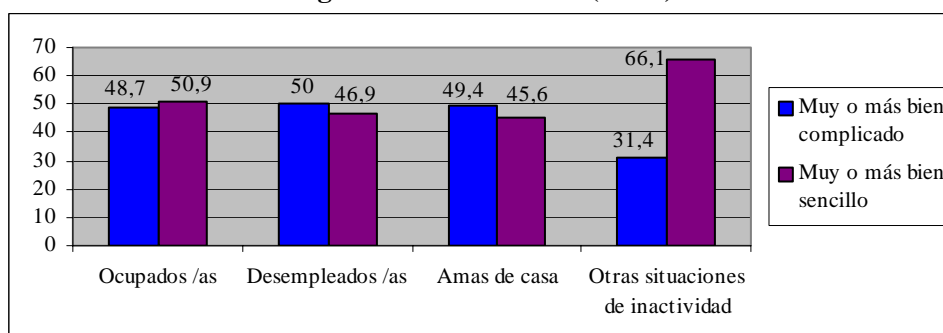


Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

Como muestra el gráfico, más de la mitad de las mujeres entrevistadas (el 51,2%) consideran que la conciliación de la vida familiar y laboral es algo complicado o muy complicado. Para los hombres esta apreciación desciende más de 10 puntos (40,6%). Además, para casi un 20% de las mujeres entrevistadas compatibilizar la vida familiar con la vida laboral es muy complicado. En los hombres, esta apreciación desciende hasta el 13,2 %.

Si se considera la situación laboral, se observa –como es lógico- que la apreciación de dificultades es mayor en las personas activas (sean ocupadas o paradas) que en las inactivas (con la significativa excepción de las amas de casa). En todas estas categorías de población la apreciación de dificultades para conciliar la vida familiar y la vida laboral se sitúa en valores en torno al 50% de las personas entrevistadas. Las personas en situaciones de inactividad (exceptuando a las amas de casa) son quienes aprecian el problema en menor medida, con amplia diferencia respecto a las personas en otras situaciones laborales.

Gráfico 3.14. Apreciación de dificultades para compatibilizar vida familiar y vida laboral según situación laboral (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

En todas las situaciones, las mujeres afirman con mayor frecuencia que les resulta complicado o muy complicado hacer compatible la vida familiar con la vida laboral.

Tabla 3.13. Apreciación de dificultades para compatibilizar vida familiar y vida laboral según sexo y situación laboral (en % vertical)

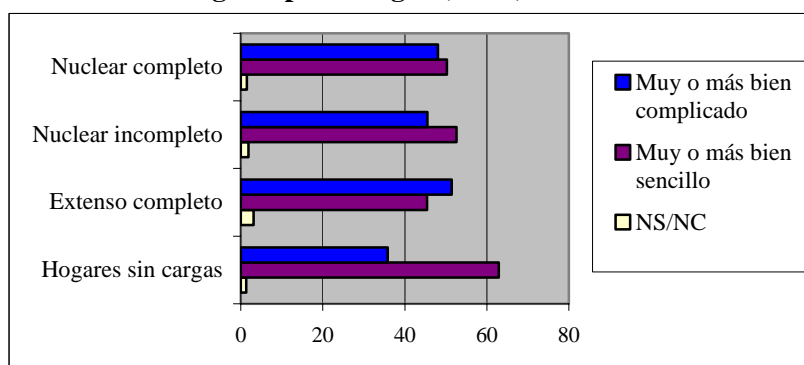
	Ocupados/as		Desempleados/as		Amas de Casa ²⁰	Otras situaciones de inactividad	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer
Muy o más bien complicado	44,9	54,4	37,9	55,7	49,4	24,7	39,6
Muy o más bien sencillo	54,6	45,3	59,5	41,0	45,6	71,8	59,1
Ns/Nc	0,5	0,3	2,6	3,3	5,0	3,6	1,3

Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

Como se ve, la mayor apreciación de dificultades se da en las mujeres ocupadas: casi un 55% de éstas considera que la compaginación de la vida familiar con la vida laboral es complicada o muy complicada (37,4% y 17%, respectivamente).

Considerando la tipología de hogares, se observa que es en las familias extensas completas donde la conciliación parece más complicada: el 51,4% dice que es muy complicado o más bien complicado.

Gráfico 3.15. Apreciación de dificultades para compatibilizar vida familiar y vida laboral según tipo de hogar (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

En todos los tipos de hogar las mujeres responden con mayor frecuencia que los hombres que les resulta muy complicado o más bien complicado conciliar su vida familiar y laboral y, a la inversa, los hombres responden con más frecuencia que las mujeres que les resulta muy sencillo o más bien sencillo.

Tabla 3.14. Apreciación de dificultades para compatibilizar vida familiar y vida laboral según sexo y tipo de hogar (en % vertical)

	Nuclear completo		Nuclear incompleto		Extensa completo		Hogares sin cargas	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Muy o más bien complicado	42,1	54,4	37,2	51,4	42,9	58,6	35,7	35,9
Muy o más bien sencillo	57,0	43,6	61,2	46,4	54,5	37,9	63,3	62,6
Ns/Nc	1,0	1,9	1,6	2,2	2,6	3,5	1,0	1,6

Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

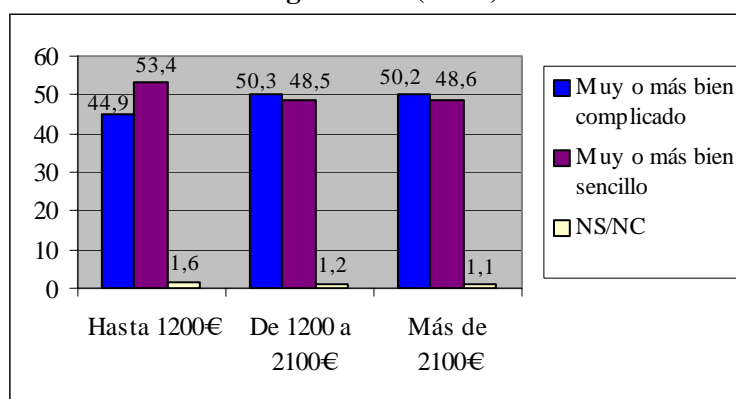
²⁰ Sólo hay 4 casos de hombres ama de casa. Uno de ellos respondió *más bien complicado*, dos *más bien sencillo* y el último *muy sencillo/ sin dificultades*.

Como muestra la tabla, el tipo de hogar en el que se aprecia el mayor diferencial entre las respuestas de hombres y mujeres es de nuevo el extenso completo (en las respuestas muy complicado o más bien complicado la diferencia es de 15,7 puntos): casi un 60% de las mujeres pertenecientes a este tipo de hogares manifiesta que la compaginación de la vida familiar y la vida laboral les resulta algo complicado (37,0%) o muy complicado (21,6%). Cabe recordar que es en este tipo de hogar donde se apreciaba asimismo un mayor arraigo de las actitudes tradicionales relativas a la división sexual de trabajo.

A la luz de los datos anteriores, ¿donde podríamos situar el foco crítico de las dificultades relativas a la conciliación? Ciertamente, el punto de mayor intensidad en las dificultades se encuentra en las mujeres ocupadas pertenecientes a hogares extensos completos. Para éstas, la conciliación resulta algo complicado en un 39,4% de los casos y muy complicado en un 18,1%.

En cuanto al nivel de renta, se observa que la apreciación del problema es más acusada en los tramos de renta medio y alto (probablemente ello se deba al mayor peso de la ocupación femenina en estos tramos):

Gráfico 3.16. Apreciación de dificultades para compatibilizar vida familiar y vida laboral según renta (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

En cualquier caso, en los tres niveles de renta las mujeres aprecian el problema de la compaginación de la vida familiar y profesional en mayor medida que los hombres. Y, en efecto, las diferencias entre hombres y mujeres en la apreciación de complicaciones para compatibilizar la vida familiar y la vida laboral aumentan con el nivel de renta (es decir, según se incrementa el nivel de ocupación femenina):

Tabla 3.15. Apreciación de dificultades para compatibilizar vida familiar y vida laboral según sexo y renta (en %)

	Hasta 1.200€		De 1.200 a 2.100€		Más de 2.100€	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Muy o más bien complicado	37,7	50,8	42,0	59,6	46,6	55,0
Muy o más bien sencillo	61,4	47,0	57,4	38,7	52,2	44,0
Ns/Nc	0,9	2,2	0,6	1,8	1,2	1,0

Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

Tipos de dificultad y conflicto

Los tipos de dificultad y conflicto provocados por la relación entre familia y trabajo productivo se han indagado a partir de la pregunta 27 del cuestionario dirigido a población en edad laboral. El enunciado literal de esta pregunta es el siguiente:

Algunas personas creen que las dificultades para compaginar la vida familiar y la vida laboral pueden ocasionar conflictos en la familia o en el trabajo. Le voy a leer una serie de afirmaciones que estas personas nos han dicho para que me diga si está usted más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con cada una de ellas.

- *El hecho de que un trabajador/a reduzca su jornada o se beneficie de permisos para facilitar la compaginación familiar y laboral provoca un incremento de trabajo para el resto de compañeros/as.*
- *En general, la compaginación de la vida familiar y laboral provoca conflictos en la pareja y con otros familiares.*
- *El cuidado de personas mayores dependientes provoca conflicto con otros familiares (hermanos, etc...).*
- *Las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral provocan incomunicación en la familia.*
- *Las dificultades para compaginar la vida laboral y familiar deterioran la educación de los hijos e hijas.*

La distribución general de las frecuencias dadas a las distintas categorías de respuesta es la siguiente:

Tabla 3.16. Apreciación de dificultades y conflictos. Frecuencias generales (en % horizontal)

	Más bien de acuerdo	Más bien en desacuerdo	Ns/Nc
El hecho de que un trabajador/a reduzca su jornada o se beneficie de permisos para facilitar la compaginación familiar y laboral provoca un incremento de trabajo para el resto de compañeros/as.	47,9	45,3	6,8
En general, la compaginación de la vida familiar y laboral provoca conflictos en la pareja y con otros familiares.	56,9	39,8	3,3
El cuidado de personas mayores dependientes provoca conflicto con otros familiares (hermanos, etc...).	74,0	22,2	3,8
Las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral provocan incomunicación en la familia.	65,7	31,7	2,7
Las dificultades para compaginar la vida laboral y familiar deterioran la educación de los hijos e hijas.	60,0	36,8	3,2

Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

La tabla pone de manifiesto, en primer lugar, el acuerdo mayoritario con todos los supuestos de conflicto, con la excepción de uno de ellos (el relativo a los conflictos internos al medio laboral, que no obstante se aproxima al 50%).

En segundo lugar se observa una significativa jerarquización de las apreciaciones relativas a los tipos de conflicto relacionados directa o indirectamente con la conciliación de la vida laboral y la vida familiar:

- La mayor frecuencia se observa en los conflictos vinculados al cuidado asistencial: un 74% de las personas entrevistadas está de acuerdo en que el cuidado de personas mayores dependientes provoca conflictos en el seno de la familia.

- En segundo lugar, un 65,7% identifica conflictos relacionados con la incomunicación familiar.
- Un 60% de las personas entrevistadas considera que las dificultades para compatibilizar la vida familiar con la vida laboral deterioran la educación de los hijos.
- Los conflictos familiares de carácter general derivados de la conciliación se reconocen por casi un 57% de las personas entrevistadas.
- Por último, la apreciación de conflictos en el ámbito laboral, provocados por el uso de medidas de conciliación se da en casi un 48% de los casos.

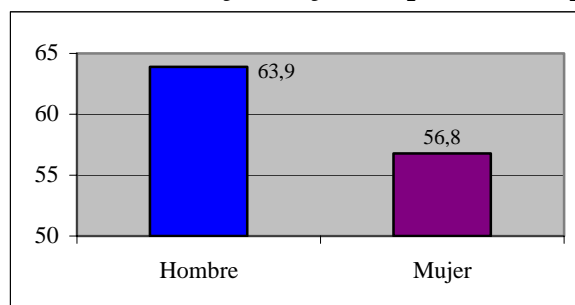
Veamos algunas particularidades de los supuestos de conflicto considerados:

La apreciación de conflictos relacionados con el cuidado asistencial a personas mayores dependientes se distribuye de forma relativamente homogénea según las variables sociodemográficas básicas, aunque las mujeres se muestran de acuerdo con el enunciado con algo más de frecuencia que los hombres (75,3% y 72,6%, respectivamente). Algo similar ocurre en el caso de la apreciación de incomunicación en el seno de la familia.

En la apreciación de deterioro de la educación de los hijos motivada por las dificultades para compaginar vida laboral y familiar se identifica una pauta distinta: en este caso parece aflorar el rol educador y el estatus de autoridad normativa del padre (que ya se evidenciaba en los grupos de discusión). Son, en efecto, los hombres quienes se muestran algo más de acuerdo con el supuesto expresado en la pregunta: un 62,9% frente al 57,2% de las mujeres.

Los hombres se muestran, en consecuencia, algo más sensibles ante la incidencia negativa del trabajo en la educación de los hijos. Cabe preguntarse si esta apreciación no estará encerrando una cierta puesta en cuestión de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo (de hecho, el acuerdo con el enunciado asciende casi al 64% entre los hombres ocupados, mientras que entre las mujeres ocupadas desciende por debajo del 57%).

Gráfico 3.17. Acuerdo con la afirmación “*las dificultades para compaginar la vida laboral y familiar deterioran la educación de los hijos e hijas*” en personas ocupadas, según sexo (en %)



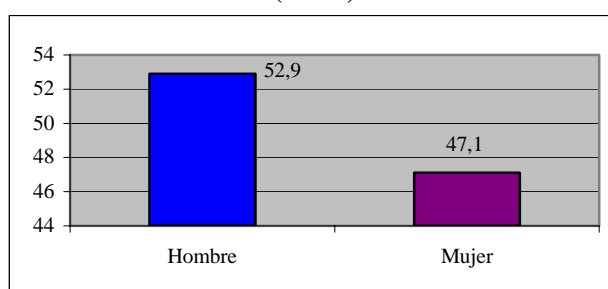
Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

Lo anterior no sería muy aventurado, toda vez que la posición de los hombres se revela reiteradamente más reactiva al cambio social a la luz de los datos analizados. Asimismo, el análisis cualitativo ha puesto de relieve esta misma posición reactiva ante la incorporación

laboral de la mujer, señalándola de modo más o menos explícito como causa de la crisis de la familia.

De forma similar, la apreciación de conflictos en el ámbito laboral relacionados con el uso de medidas de conciliación pone de manifiesto su vinculación con la estructura tradicional de roles de género. En efecto, los hombres muestran su acuerdo con mayor frecuencia que las mujeres (51% y 44%, respectivamente). Además, entre los hombres ocupados la frecuencia del acuerdo es algo mayor (casi un 53%), manteniendo un diferencial de casi 6 puntos con respecto a la frecuencia de los acuerdos con el supuesto en las mujeres con ocupación remunerada.

Gráfico 3.18. Acuerdo con la afirmación “El hecho de que un trabajador/a reduzca su jornada o se beneficie de permisos para facilitar la compaginación familiar y laboral provoca un incremento de trabajo para el resto de compañeros/as” en personas ocupadas, según sexo (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: total muestra.

De nuevo cabe preguntarse por qué los hombres ocupados aprecian en mayor medida que las mujeres los conflictos laborales relacionados con el uso de medidas de conciliación. ¿Refleja de alguna manera la mayor vinculación de los hombres con el rol productivo? ¿Constituye otra forma de cuestionar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo? ¿Expresa las mayores dificultades experimentadas por los hombres para acogerse a dichas medidas? ¿O expresa más bien su resistencia a utilizarlas?

Tal vez haya un poco de todo, puesto que las respuestas afirmativas a estas preguntas no son excluyentes entre sí (y se muestran coherentes con otros datos analizados). En todo caso, es interesante observar cómo la apreciación de conflictos se encuentra condicionada por el propio estatus/rol, parece orientarse a la justificación del sistema de posiciones y papeles sociales dominante.

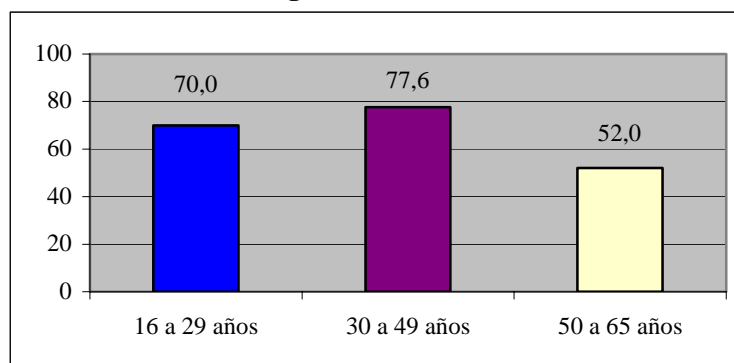
Expectativas de ocupación de las amas de casa

Un aspecto complementario de los conflictos vinculados a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral es el relativo a la situación de las amas de casa, en concreto en lo que concierne a sus expectativas de ocupación y a la interferencia de las responsabilidades familiares en el acceso al mercado de trabajo.

En este sentido, los datos de encuesta indican que a más del 65% de las amas de casa entrevistadas les gustaría desempeñar una actividad remunerada fuera del hogar.

Este porcentaje se incrementa llegando casi al 80% entre las amas de casa con edades comprendidas entre los 30 y los 49 años.

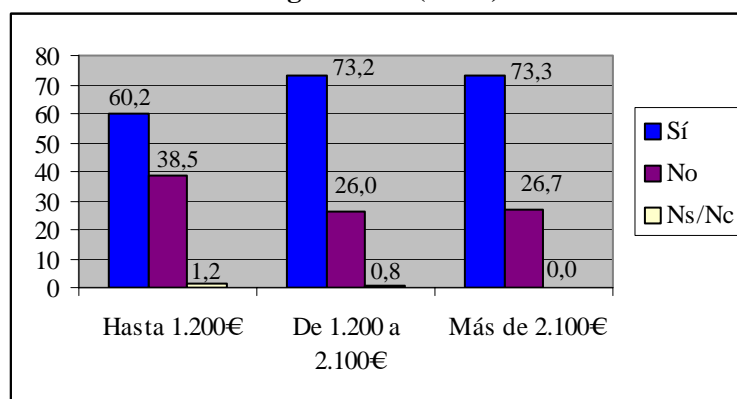
Gráfico 3.19. Deseo de las amas de casa de tener una actividad remunerada fuera del hogar según edad (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: amas de casa.

Asimismo es interesante comprobar que el nivel de renta incide directamente en las expectativas de inserción laboral de las amas de casa: éstas aumentan a medida que se incrementa la renta familiar (luego no parece que el interés de acceder a la ocupación se encuentre condicionado por la necesidad económica, sino por otro tipo de motivaciones: realización personal, independencia, etc.).

Gráfico 3.20. Deseo de las amas de casa de tener una actividad remunerada fuera del hogar según renta (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: amas de casa.

En lo que respecta a las razones por las que las amas de casa se mantienen en una situación de inactividad laboral, predominan las relacionadas con la atención a las responsabilidades familiares (la atención a los hijos y las dificultades para encontrar un empleo compatible con la dispensación de cuidados familiares, son las que concentran mayores frecuencias):

Tabla 3.17. Motivos por los que las amas de casa no trabajan fuera del hogar. Frecuencias generales (en % horizontal)

	De acuerdo	En desacuerdo	Ns/Nc
Porque económicamente no necesito trabajar fuera de casa	31,9	65,6	2,5
Porque mi pareja/ cónyuge prefiere que esté en casa	19,4	77,5	3,1
Para poder atender mejor a mis hijos/as	60,0	38,3	1,7
Para poder atender a otras personas a mi cargo	35,6	61,3	3,1
Por falta de ayudas y servicios sociales para atender a las personas a mi cargo	30,4	65,2	4,4
Porque me es difícil encontrar un empleo adecuado a mi formación y experiencia	52,9	44,0	3,1
Porque me es difícil encontrar un empleo con el que pueda compatibilizar las responsabilidades familiares	54,2	42,1	3,1
Porque prefiero realizar trabajos eventuales o ayuda en el negocio familiar	22,7	72,9	4,4
Porque tendría que pagar por el cuidado de las personas dependientes a mi cargo y no me compensaría	46,2	50,2	3,7
Porque el trabajo de mi pareja requiere desplazamientos de residencia	14,0	81,5	4,4

Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: amas de casa.

Los datos expuestos parecen indicar que una parte muy importante de las amas de casa no ha renunciado a la actividad laboral remunerada, sino que ello forma parte de sus expectativas. Sin embargo, es ante todo la asunción de su rol familiar lo que bloquea tales aspiraciones (ciertamente junto a otras razones: la falta de cualificación y el coste de oportunidad de su trabajo serían las más significativas).

Es importante recordar en este sentido que el grupo de las amas de casa se muestra particularmente sensible a la apreciación de dificultades para compatibilizar vida familiar y vida laboral, como ya hemos indicado. Los resultados del análisis evidencian que la situación de las amas de casa constituye otro de los focos críticos del problema de la conciliación.

III. 3. LOS COSTES DE OPORTUNIDAD DEL TRABAJO Y EL ABANDONO FEMENINO DE LA OCUPACIÓN

III. 3. 1. Costes de oportunidad del trabajo y abandono de la ocupación: resultados de las entrevistas cualitativas

Como vimos en el capítulo I, el estudio de la toma de decisiones relativas a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral ha girado frecuentemente en torno al concepto de *coste de oportunidad*. En las entrevistas, las expertas consultadas han manifestado en primer lugar sus dudas acerca de si este coste debe ser considerado un coste de las unidades familiares (como es considerado por la teoría económica neoclásica) o un coste específicamente asumido por las mujeres, que son en definitiva quienes estarían soportando el peso de la conciliación –y por tanto de sus costes.

En cualquier caso, el discurso experto pone de manifiesto dos formas –no necesariamente incompatibles- de encuadrar esta cuestión de la incidencia de los costes de oportunidad en las decisiones relativas al trabajo y la familia:

En primer lugar un enfoque que podríamos calificar como lineal –y acaso más simple-, según el cual a menor salario y peores condiciones laborales sería igualmente menor el coste de oportunidad de abandonar el trabajo remunerado para concentrarse en el trabajo doméstico:

“Si no tienes los servicios necesarios, pues entonces muchas mujeres se ven ante el dilema de optar por el empleo o quedarse en casa. Si además el salario es bajo, pues, en términos económicos, dicen: con sueldos más bajos a mí no me compensa lo que voy a ganar, pues entonces me quedo en casa” (Profesora universitaria).

También en este punto, el cuidado a personas mayores en situación de dependencia comparece como un foco crítico del problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral:

“Las cuidadoras de las personas dependientes son, digamos, las mujeres que se sitúan más de los 50 en adelante, porque son quizá mujeres con menores niveles de formación con carácter mayoritario, y que ese nivel de formación a lo mejor en el mercado el coste-oportunidad de estar integrada no compensa el coste de atención a sus mayores dependientes, porque no tiene un sistema que la ayude para atender esa necesidad de sus mayores dependientes, y entonces son ellas las cuidadoras” (Responsable organización empresarial).

En segundo lugar, podría hablarse de un enfoque más complejo, según el cual la debilidad de la posición en el mercado de trabajo sería en cierto modo un componente de la estrategia de conciliación adoptada por algunas mujeres. Tal estrategia se encontraría determinada, obviamente, por la prioridad concedida al trabajo reproductivo sobre el trabajo productivo (prioridad a su vez influida por factores culturales y educativos). Como hemos citado en el Capítulo I algunos estudios sobre el tema han planteado la existencia de este tipo de estrategia (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994).

En estos casos, la mayor precariedad asumida sería el reflejo de una menor inversión en la carrera profesional, así como de la búsqueda de puestos de trabajo más flexibles (o simplemente menos formales), con una menor exigencia de dedicación (tiempo parcial, estacionalidad, temporalidad), y también menor responsabilidad. El resultado es que los costes de abandono de este tipo de ocupaciones no son, finalmente, muy elevados.

Aun aceptando la lógica económica que establece que a menor salario se da un menor coste de oportunidad del abandono de la ocupación, el segundo enfoque complejiza la cuestión inscribiéndola en un esquema de causalidad circular. La idea básica es que algunas mujeres van a buscar (de forma directa o no, consciente o inconscientemente) una posición profesionalmente menos favorable o dotada de un menor estatus en virtud de las relativas “ventajas” que tal posición ofrece para atender sus responsabilidades domésticas o de cuidado a otros.

Si esto es efectivamente así, puede suponerse entonces que, a la hora de adoptar ciertas decisiones (sobre todo cuando el peso de las responsabilidades familiares se incrementa), el menor coste de oportunidad del abandono de su ocupación será un factor decisivo para que sea la mujer y no el hombre quien salga del mercado de trabajo (teniendo en cuenta siempre, por supuesto, los condicionantes culturales y educativos que asignan a la mujer el rol doméstico y la identidad de cuidadora de otros).

De cualquier modo, lo que parece fuera de duda a la luz de las informaciones recabadas es que en las recientes generaciones de mujeres los costes de oportunidad del trabajo tienden a aumentar. Se trata de mujeres que han efectuado elevadas inversiones en su formación y, por tanto, en su carrera profesional. En este sentido, las informantes señalan que la incidencia del abandono del mercado de trabajo por parte de las mujeres tiende a decrecer. Ello estaría motivado, no sólo al cambio en las expectativas laborales de las mujeres, sino a los costes cada vez mayores de la vivienda y, en general, de la satisfacción de las necesidades inducidas por el desarrollo de la sociedad de consumo.

En definitiva, la unidad familiar necesita dos fuentes de ingresos para mantener un determinado estilo de vida, con lo que el coste de oportunidad del abandono del trabajo es cada vez mayor:

“Además (los hombres), necesitan que la compañera trabaje, porque o hablamos de sueldos muy altos o en la mayoría de las unidades familiares tienen que trabajar los dos. No se puede hacer frente a una vivienda, a un transporte, a una sanidad y a una educación con un salario medio como el que hay en España” (Responsable organización empresarial).

Asimismo, y desde una perspectiva más general, la mayor parte de las informantes entrevistadas han coincidido en que las condiciones laborales son determinantes de la problemática de conciliación vivida en las familias. Esta problemática depende en alto grado de la posición en el mercado de trabajo que se ocupe; posición desde la que se definen oportunidades relativas a los usos del tiempo, los recursos económicos disponibles, el poder de negociación (no sólo en relación con los empleadores sino también en el seno mismo de la familia), las posibilidades efectivas para reclamar derechos, etc. :

“Un trabajo a tiempo parcial iría acompañado de un salario parcial. Nadie quiere un salario parcial en la sociedad de consumo en la que vivimos. Esto es positivo, como siempre, desde la visión de quien tiene un trabajo que puede ganar quinientas mil pesetas y puede acceder a conformarse con doscientas cincuenta mil” (Profesora universitaria).

En las posiciones extremas del mercado de trabajo, las constricciones de la lógica productiva alcanzan su límite: en las posiciones laborales más vulnerables (en los llamados *mercados secundarios de trabajo*) los recursos y oportunidades para conciliar familia y trabajo se reducen. Es ahí donde las condiciones laborales y horarias resultan más penosas, donde la capacidad económica para externalizar las actividades domésticas es más limitada y mayor el riesgo de pérdida del puesto de trabajo, reduciéndose de este modo las posibilidades de reclamar y hacer uso de los derechos recogidos en la legislación laboral.

Lo anterior no significa que en las posiciones laborales privilegiadas en términos de estatus y retribución económica la problemática de la conciliación se reduzca de forma simétrica y opuesta a lo acontecido en las posiciones vulnerables. En estas categorías, las responsabilidades inherentes al puesto de trabajo pueden hacer que las reclamaciones de derechos pierdan sentido ante las expectativas de la empresa: el personal directivo o técnico altamente cualificado debe cumplir con su responsabilidad fundamental hacia el trabajo, responsabilidad que deviene prioritaria. En estas condiciones la conciliación puede convertirse en un “lujo”.

III. 3. 2. Costes de oportunidad del trabajo y abandono de la ocupación en los grupos de discusión

Los participantes en los grupos de discusión reconocen que los recursos económicos disponibles por las familias van a permitir descargar parte de los problemas inherentes a la compatibilización de lo laboral y lo familiar. Pero también se reconoce que ello implica una elevada carga en el presupuesto de las familias. En las posiciones menos favorecidas puede llegar a ser considerado un coste inasumible, lo que dará lugar a otras estrategias para asegurar la conciliación (estrategias menos *formales*, fuertemente apoyadas en la red familiar, sobre todo en los abuelos...):

*“- La falta de recursos, porque mira: ahora cada vez vamos a tener más familias monoparentales, ¿eh?... por, por... ¿eh?... madres solteras o por mujeres separadas u hombres (...). Entonces, eso, por horarios, que no encuentres el recurso para poder dejar a tu hijo, pues, en una guardería, o el horario del colegio no coincida con tu jornada laboral. Entonces, no es que abuses [de los abuelos], es que a lo mejor no... o no tienes, o sea, tienes que pagar lo que apuntaba ella, ¿no? Que tú eres una persona sola, que tienes que hacerte cargo de una hipoteca y no puedes permitirte el lujo de tener a una canguro, o sea, abuses...
- Es que es mucho dinero...
-... es que no te queda otro remedio, entonces...”*

GD2 (Mujeres ocupadas. Segmento precario. Barcelona).

En el grupo de hombres, se es muy consciente de la apreciación del menor coste de oportunidad del trabajo femenino, dadas las condiciones de discriminación laboral que experimenta:

*“- Es lo que pasa con la historia de las mujeres: no están ni igualmente pagadas...
- Ni equiparadas.
- Y eso, vamos, son datos reales...
- (...) Oigo decir que la mujer gana más que el hombre. No, de eso nada.
- Bastante menos (...)
- Ella está considerada... que es más fácil que suba el hombre de categoría antes que ella, sí. Porque ha tenido compañeros que han subido más que ella cuando, a lo mejor, ella es más capacitada. Pero ganar, gana lo mismo (...)
- Yo creo que eso está, que eso, vamos, que está demostrado que cobran menos.
- En mi departamento, tanto hombres como mujeres ganan lo mismo. Ahora, lo que te digo: a la hora de subir y ascender, ascienden antes los hombres, eso sí.
- A la mujer no se le puede dar, no le voy a dar mayor responsabilidad o no voy a darle responsabilidad si preveo o pienso -o malpienso- que, en un momento determinado, va a tener que dedicarle menos tiempo al trabajo que a... Por culpa de la familia.”*

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

En consecuencia, finalmente se va a admitir que cuando hay que optar por que uno de los miembros de la pareja abandone la ocupación para concentrarse exclusivamente en la familia, el menor nivel de retribución de la mujer determinará que sea ésta quien salga del mercado de trabajo. El círculo de la desigualdad se cierra de nuevo.

En cualquier caso, también entre las personas participantes en los grupos de discusión, la posición ocupada en el mercado de trabajo se considera clave para determinar la disponibilidad de oportunidades de conciliar lo familiar y lo laboral. Las condiciones

laborales experimentadas constituyen un factor esencial en este sentido: la precariedad y la penosidad de ciertas jornadas o puestos de trabajo limitan severamente las posibilidades de atención a la familia. Es aquí donde se evidencian las situaciones más críticas, los discursos más patéticos y afectivamente acentuados:

“He trabajado en muchos sitios y ahora estoy solamente en un sitio. (...) Entonces, ¿qué pasaba? Que llegaba la noche, yo estaba agotada. Mis hijos me sacaban de quicio, ni hablaba con ellos porque no podía hablar casi. Mi marido duerme de día, mi casa estaba abandonada (...)”

GD2 (Mujeres ocupadas. Segmento precario. Barcelona).

No obstante, también se reconoce la difícil compatibilidad que se da entre el ejercicio de funciones de responsabilidad en el trabajo productivo (puestos de dirección) y la atención a la familia. En el grupo de hombres los participantes se muestran conscientes de que estas funciones de responsabilidad van a recaer sobre todo en ellos; como a ellos les van a corresponder los salarios más elevados. Todo lo cual realimentará la situación de desigualdad de género en el mercado y en relación con la asignación de tareas domésticas y de atención en el seno de la familia:

*“- También depende del trabajo, del tipo de trabajo que tenga, que pueda optar a reducción o que no pueda optar a reducción (...).
- En algunos países de la Unión Europea, en vez de diez y seis semanas después del parto, les ponen tres años. Hasta que el niño tiene tres años.
- Peor para los empresarios. Tú imagínate lo que es un puesto de alta dirección...
- Y para esa persona, ¿eh?, que pierde un poco la relación laboral... Te quedas estancado, no evolucionas... Tu empresa no puede mantenerte durante tres años...
- Yo tengo un hijo. Pero sé que durante tres años, a mí, el Ministerio de Trabajo me va a seguir pagando todos los meses mi sueldo.
- Sí, pero eso te lo puedes plantear como un obrero, pero no te lo puedes plantear en un puesto de dirección. Tú no puedes pedir que un jefe de compras o un director comercial...
- Por supuesto que no.
- ...abandone el puesto durante tres años en mitad de una promoción.
- Ahora, cuando vuelves ya no sabes de qué va la empresa.
- Es que no te lo va a permitir ningún empresario”.*

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

III. 3. 3. Costes de oportunidad y abandono de la ocupación: resultados de encuesta

Los datos cualitativos convergen en que las condiciones laborales son determinantes de la problemática de conciliación experimentada por las personas potencialmente activas: a partir de la posición en el mercado de trabajo (un mercado fuertemente segmentado) se determinan oportunidades y límites para hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.

Así, en las posiciones extremas –especialmente en las más vulnerables y precarias- las constricciones alcanzan su límite y la conciliación se vuelve más difícil. Es evidente que la renta familiar disponible permite “descargar” parte de los problemas ligados a la conciliación por medio de la externalización de tareas domésticas y de cuidado familiar – una externalización no exenta de limitaciones, dilemas o conflictos.

En determinadas circunstancias, la respuesta ante la problemática de la conciliación es el abandono de la ocupación remunerada, la salida del mercado de trabajo. El menor coste de oportunidad que en general posee el trabajo de las mujeres –evidenciado por su menor salario relativo y por otros indicadores de discriminación y segregación- condiciona que sean las mujeres y no los hombres quienes abandonen el mercado laboral para atender de forma exclusiva las responsabilidades familiares que la división sexual del trabajo les asigna. Evidentemente, el peso de la mentalidad tradicional constituye también un factor clave, que se une al factor económico para empujar a la baja las tasas de actividad femeninas.

¿Qué cuestión clave plantean estas apreciaciones de cara al análisis de datos de encuesta? Básicamente, la relativa a la estimación de la incidencia de los abandonos de la ocupación según sexo, renta y otras variables clave. El punto de partida de este análisis bien puede ser, en efecto, la consideración de los costes de oportunidad del trabajo según sexo, aunque, como veremos, la cuestión del abandono femenino de la ocupación no debe reducirse a un problema exclusivamente económico.

Ciertamente, la incidencia del abandono del mercado de trabajo según sexo constituye un indicador muy expresivo de las dificultades para conciliar vida laboral y vida familiar (como ya hemos visto, la decisión de salir del mercado de trabajo es constitutiva de las estrategias de conciliación denominadas *indirectas* o *de supresión*). Y no es menos cierto que los abandonos del mercado de trabajo se encuentran social y sexualmente segmentados:

Los datos de encuesta muestran que se dan más abandonos de la ocupación en las mujeres (y de forma especialmente notable en las que poseen niveles de retribución y estudios bajos, así como en los hogares extensos completos): casi un 30% de las mujeres con experiencia laboral previa abandonaron el mercado de trabajo durante un periodo prolongado (en los hombres esta circunstancia aconteció en un 12%).

Además, en los hombres las razones del abandono se relacionan sobre todo con problemas de salud, o directamente con la pérdida del puesto de trabajo (despidos). En las mujeres, las motivaciones son bien distintas, remitiendo de forma inequívoca a la asunción de responsabilidades familiares: más de un 40% de las mujeres que abandonaron el mercado de trabajo lo hizo debido al nacimiento de un hijo (en los hombres esta circunstancia se dio tan solo en poco más de un 2% de los casos).

Las dificultades de reincorporación también se encuentran social y sexualmente segmentadas: se identifican más dificultades de reincorporación en las rentas más bajas y en las mujeres. Además, para ellas, estas dificultades están relacionadas en un porcentaje nada despreciable con las dificultades de compatibilización del trabajo con las responsabilidades familiares, así como con la edad: respectivamente un 22% y un 27% de las mujeres que experimentaron dificultades para reintegrarse a la ocupación alegan estos motivos, cuya incidencia en el caso de los hombres es marginal. Es evidente que las razones de edad, expresan el efecto que un tiempo prolongado de abandono del mercado de trabajo -motivado por la atención a los hijos- ejerce sobre la cualificación y las oportunidades de empleo de las mujeres.

Pero, como señalábamos unos párrafos más arriba, la cuestión de los abandonos del mercado de trabajo no debe reducirse al problema económico de la compensación de los

costes de sustitución del trabajo doméstico y de atención familiar. El análisis económico es por supuesto pertinente, pero no puede hacerse desde un “vacío sociológico”.

En efecto, cabe preguntarse si el valor monetario de la actividad laboral femenina compensa el coste de sustitución del trabajo doméstico que debe contratarse en el mercado como consecuencia de su incorporación a la ocupación. Pero la pregunta sólo es pertinente si se formula considerando la existencia previa de una estructura social caracterizada por la asignación de estatus y roles de género. Es esta estructuración asimétrica que asigna a los hombres el rol de proveedores y a las mujeres el rol de cuidadoras lo que condiciona, a la vez, la débil posición de éstas en el mercado de trabajo y su orientación prioritaria a las responsabilidades domésticas y familiares.

En este sentido cabe recordar algunos datos de encuesta ya comentados en la sección primera de este capítulo: por ejemplo, la importancia concedida por las mujeres a las responsabilidades familiares en la toma de decisiones relativas al empleo; asimismo los datos relativos a quién debe abandonar la ocupación laboral por motivos familiares no dejan lugar a dudas: según las personas entrevistadas, la salida del mercado de trabajo siempre le corresponde con mayor frecuencia a la mujer -en muy pocos casos las respuestas hacen referencia a la retribución económica de los cónyuges.

En definitiva, no es sólo que el menor coste de oportunidad del trabajo femenino condicione su dedicación al ámbito doméstico y familiar, sino que tanto la orientación del rol femenino como la debilidad de su posición laboral se encuentran en último término determinadas socialmente por la propia división sexual del trabajo (además, como ya hemos señalado, esta estructura asimétrica contribuye al funcionamiento del actual sistema económico, al invisibilizar los costes de reproducción de la fuerza de trabajo). Nos encontramos, una vez más, a un fenómeno complejo de causalidad circular y acumulativa.

Veamos con más detalle los resultados del análisis de datos de encuesta:

Segmentación del mercado laboral y costes de oportunidad del trabajo de las mujeres

Es evidente que las variables que determinan el coste de oportunidad del trabajo (salario, categoría profesional, tipo de contrato, tipo de jornada) ofrecen valores más bajos en el caso de las mujeres. El mercado de trabajo español es un mercado fuertemente segmentado, y esa segmentación no es sólo social sino también sexual. En este sentido, los datos de encuesta no hacen sino confirmar el cuadro descrito por los estudios sobre estructura del mercado de trabajo y coyuntura laboral periódicamente realizados (ver Capítulo I):

La discriminación salarial se hace evidente en los datos de la encuesta dirigida a población en edad laboral: las mujeres ocupadas entrevistadas perciben sueldos casi un 36,5% más bajos que los hombres entrevistados²¹.

Al margen de la discriminación directa que supone la existencia de menores salarios para las mujeres por el desempeño del mismo trabajo llevado a cabo por los hombres, este diferencial salarial se refuerza y amplifica por el efecto de los siguientes factores:

²¹ Esta suerte de “brecha” salarial se ha calculado a partir de la diferencia, expresada en términos porcentuales, entre el salario medio de los hombres y de las mujeres entrevistados.

- La segregación horizontal y vertical, que tiende a concentrar a las mujeres en los subsectores de actividad peor remunerados y en las categorías profesionales de menor estatus.
- El tiempo de dedicación al trabajo remunerado, menor en el caso de las mujeres.
- La concentración mayor de las mujeres en los tipos de contratación más precarios, por lo general también peor remunerados.

Los datos de encuesta muestran, en efecto, una menor presencia de mujeres en las categorías profesionales superiores: el porcentaje de hombres en posiciones de dirección es el doble que el de mujeres, al tiempo que se identifica una mayor presencia de estas últimas en las categorías de menor cualificación (el porcentaje de mujeres en la categoría *empleados y administrativos* es 11 puntos superior al de los hombres; el porcentaje de trabajadoras *no cualificadas* es 5 puntos superior al de trabajadores *no cualificados*).

Tabla 3.18. Categorías profesionales. Distribución según sexo (en % vertical)

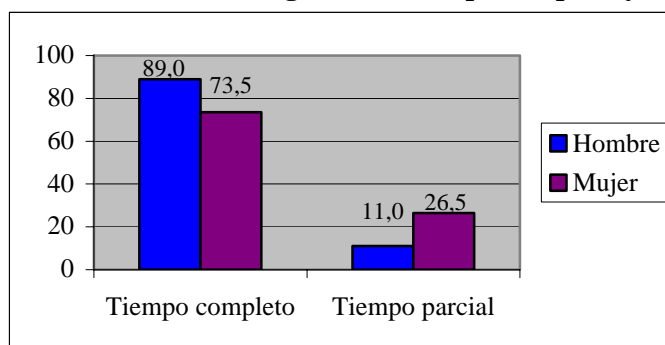
	Hombres	Mujeres
Directivos de las empresas y de la administración	3,3	1,6
Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales de grado superior	11,6	10,2
Técnicos y profesionales de apoyo de grado medio	18,2	20,5
Empleados y administrativos	15,6	26,6
Trabajadores de servicios de restauración, personales, vendedores de comercio	6,4	8,3
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	2,1	0,6
Artesanos y trabajadores cualificados	24,7	15,5
Operarios de instalaciones y maquinaria, montadores	7,3	0,9
Trabajadores no cualificados	10,5	15,4

Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población ocupada.

Por otro lado, las mujeres entrevistadas se concentran en mayor proporción en subsectores de actividad peor remunerados (algo especialmente notable en la categoría *empleados y administrativos*, con una presencia de mujeres del 26.6% frente al 15.6% de hombres, o en *trabajadores no cualificados* con un 15.4% de mujeres y un 10.5% de hombres).

Con respecto al tiempo de dedicación al trabajo remunerado, cabe señalar que el 26.5% de las mujeres tiene contratos a tiempo parcial, frente al 11% de los hombres (hay que añadir, además, que son casi la mitad las mujeres que no han elegido de modo voluntario este tipo de jornada).

Gráfico 3.21. Modalidades de contrato según sexo: tiempo completo y tiempo parcial (en %)

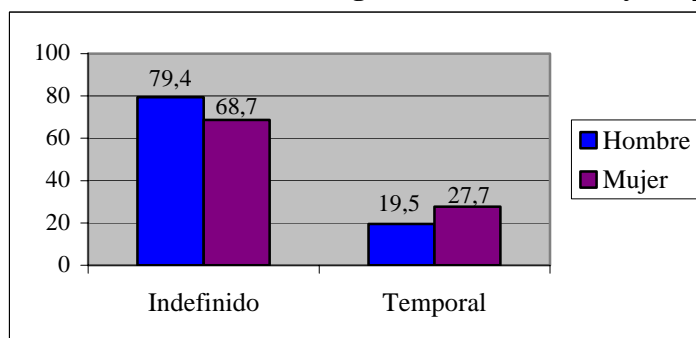


Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población ocupada.

Asimismo, la presencia de mujeres es mayor en las jornadas laborales iguales o inferiores a ocho horas (61.3%), al tiempo que la presencia de los hombres se incrementa en las jornadas iguales o superiores a nueve horas (63.8%).

Con respecto al tipo de contrato, la contratación temporal de las mujeres ocupadas entrevistadas alcanza el 28% (mayor en 8,2 puntos a la de los hombres). Por su parte, el porcentaje de hombres con contrato indefinido alcanza casi el 80% superando en 10,2 puntos a las mujeres.

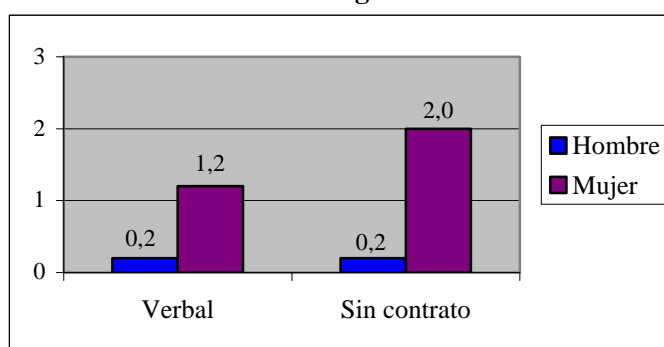
Gráfico 3.22. Modalidades de contrato según sexo: indefinidos y temporales (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población ocupada.

Asimismo, en lo que respecta a los contratos verbales –con independencia de que su peso relativo sea marginal-, es significativo que el porcentaje de mujeres sea muy superior al de los hombres (1,2% frente a 0,2%), al igual que sucede en la categoría de trabajadores *sin contrato* (2% frente a 0,5%)

Gráfico 3.23. Modalidades de contrato según sexo: contratos no formales (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población ocupada.

Entendemos que los datos que acabamos de mostrar evidencian con claridad –una vez más– la mayor debilidad de la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. Desde una óptica económica, ello se traduce en un hecho que no deja lugar a dudas: el coste de oportunidad del trabajo de las mujeres es menor que el de los hombres.

La probable incidencia del coste de oportunidad del trabajo en el abandono de la ocupación por parte de las mujeres se refuerza al considerar el gasto en servicios domésticos y de cuidado familiar llevado a cabo por las personas entrevistadas: las estimaciones relativas al gasto en servicio doméstico y de guardería se sitúan en valores próximos al Salario Mínimo Interprofesional (460,5 euros mensuales).

En concreto, el gasto medio en estos servicios supondría algo más del 80% del Salario Mínimo Interprofesional. En estas condiciones, el valor monetario del trabajo de las mujeres pertenecientes a las categorías salariales más bajas podría efectivamente no compensar económicamente el coste de sustitución de dichos servicios. Ello las va a conducir, como veremos, bien a la salida de la ocupación, bien a intensificar el apoyo en la red familiar extensa, bien al desempeño de la doble jornada.

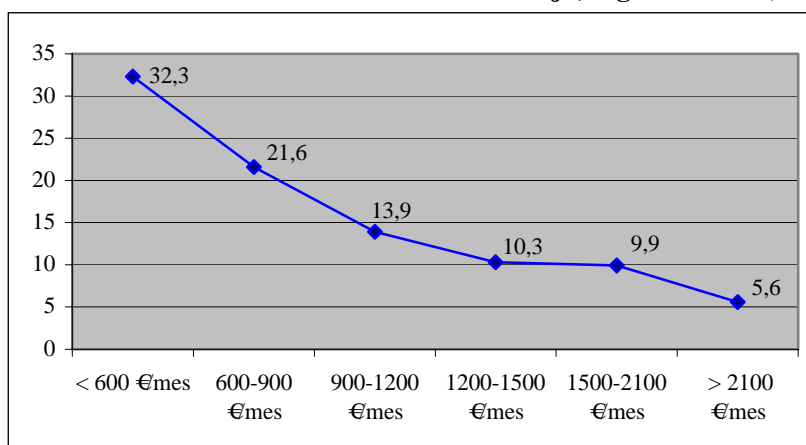
Los abandonos del mercado de trabajo

En efecto, los datos de encuesta muestran con rotundidad que los abandonos del mercado de trabajo y la dificultad de reincorporación a la ocupación se encuentran segmentados según renta y sexo.

El dato general es el siguiente: un 20% de las personas entrevistadas con experiencia laboral previa abandonaron el mercado de trabajo por un periodo largo (un periodo superior al menos a un año). El 10% de las personas que intentaron volver a trabajar tras abandonar su ocupación no lograron encontrar empleo.

La relación entre salario (como variable clave del coste de oportunidad) y abandono del mercado de trabajo se pone de manifiesto al comprobar que se identifican más abandonos en las rentas más bajas, y que a medida que aumenta el salario disminuye el abandono prolongado de la ocupación:

Gráfico 3.24. Abandono del mercado de trabajo, según salario (en %)

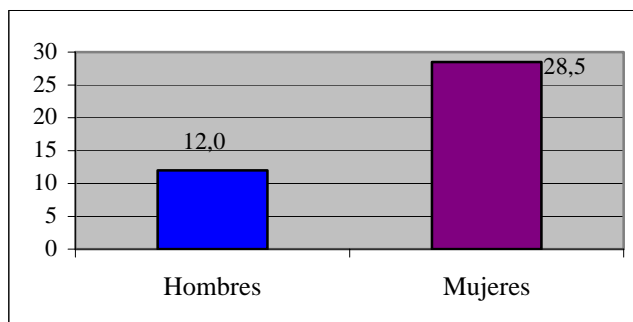


Fuente: encuesta población laboral. Base: población con experiencia laboral.

Si el nivel de renta (como variable clave del coste oportunidad del trabajo) se encuentra en relación directa con el abandono del mercado laboral, es fácil deducir que el menor coste de oportunidad del trabajo de las mujeres -unido siempre a la persistencia de la asignación tradicional de roles-, va a determinar la mayor incidencia femenina en los abandonos prolongados de la ocupación:

Y, en efecto, si consideramos los abandonos del mercado de trabajo según el sexo, observamos que éstos afectaron a un 28,5 de las mujeres entrevistadas con experiencia laboral. En el caso de los hombres, esta circunstancia se dio en sólo un 12%.

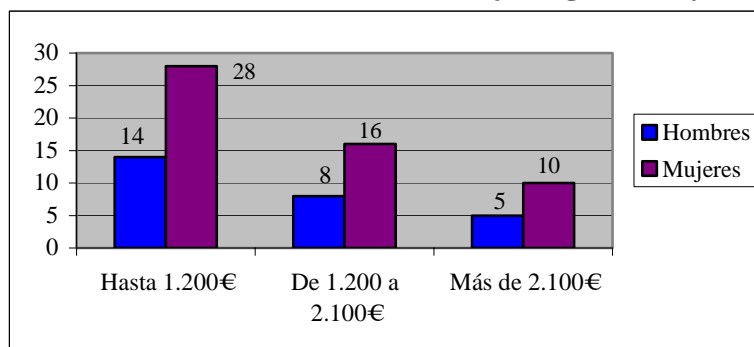
Gráfico 3.25. Abandono del mercado de trabajo, según sexo (en %)



Fuente: encuesta a población laboral. Base: población con experiencia laboral.

Como hemos visto, el abandono es mayor en los niveles de retribución más bajos. Ello ocurre en el caso de ambos sexos, pero en mayor proporción para las mujeres, cuyas diferencias con los hombres descienden a medida que se asciende en nivel de retribución salarial.

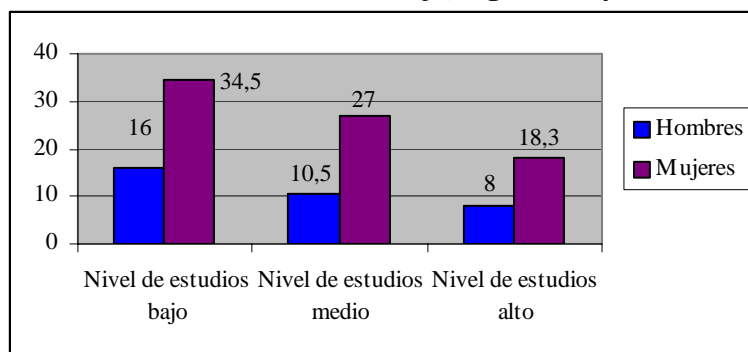
Gráfico 3.26. Abandono del mercado de trabajo, según sexo y salario (en %)



Fuente: encuesta a población laboral. Base: población con experiencia laboral.

El análisis de la relación entre sexo, nivel de estudios y abandono de la ocupación, complementa las apreciaciones anteriores, al tiempo que permite indagar en el efecto que la inversión en formación -y las consiguientes expectativas sobre oportunidades de empleo y retribución- ejerce sobre las decisiones de abandono del mercado de trabajo de mujeres y hombres:

Gráfico 3.27. Abandono del mercado de trabajo, según sexo y nivel de estudios (en %)

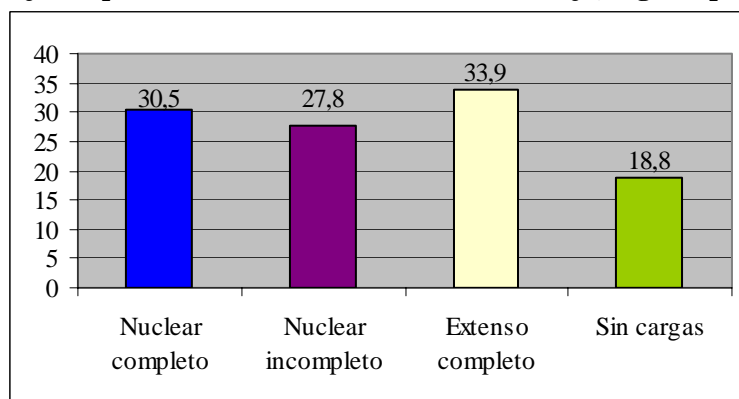


Fuente: encuesta a población laboral. Base: población con experiencia laboral.

Como muestra el gráfico, el abandono del mercado de trabajo decrece según aumenta el nivel de estudios, pero lo hace en mayor proporción en el caso de las mujeres (reduciéndose de nuevo la diferencia con los hombres): el comportamiento de las mujeres que han efectuado mayores inversiones en formación –y por tanto cuyo trabajo posee un coste de oportunidad previsiblemente más alto- se muestra progresivamente menos propenso a la salida de la ocupación.

Finalmente, el análisis según tipo de hogar muestra una vez más que el foco crítico de los abandonos de la ocupación se sitúa en las mujeres de los hogares extensos completos. Es aquí donde el peso de las responsabilidades familiares y el coste de los servicios de apoyo es mayor. En consecuencia, va a ser en este tipo de hogares donde la presión para salir del mercado de trabajo se va a proyectar con mayor intensidad sobre las mujeres:

Gráfico 3.28. Mujeres que abandonaron el mercado de trabajo, según tipo de hogar (en %)

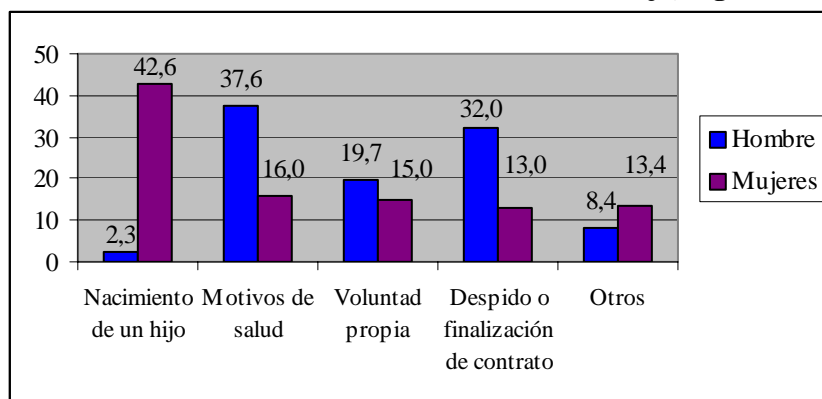


Fuente: encuesta población laboral. Base: mujeres con experiencia laboral.

Causas de los abandonos del mercado de trabajo

¿Por qué motivos se abandonó el puesto de trabajo? Las razones aludidas por las personas entrevistadas dejan ver, en efecto, la importancia de los motivos familiares en el caso de las mujeres y la irrelevancia de los mismos para los hombres:

Gráfico 3.29. Razones de abandono del mercado de trabajo, según sexo (en %)



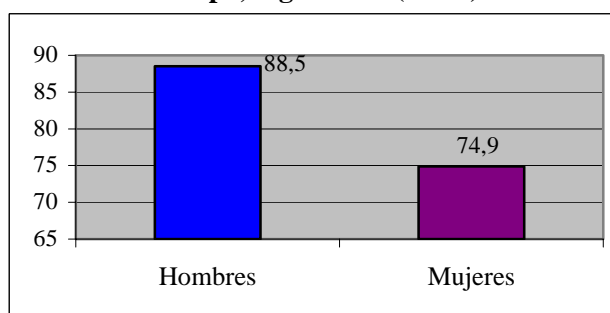
Fuente: encuesta a población laboral. Base: población con experiencia laboral.

Como muestra la tabla, el 42,6% de las mujeres que abandonaron el mercado de trabajo lo hizo debido al nacimiento de un hijo. En el caso de los hombres, esta circunstancia sólo motivó la salida de la ocupación en un 2,3% de los casos de abandono. (Nótese que entre los hombres las razones del abandono del mercado de trabajo se relacionan con circunstancias que podrían calificarse como inevitables o “de fuerza mayor”: problemas de salud o, simplemente, un despido.)

Dificultades de reincorporación al mercado de trabajo

Las dificultades de la reincorporación tras los periodos de abandono, también se muestran sensibles al sexo: las mujeres entrevistadas que abandonaron la ocupación por un periodo largo intentaron regresar al mercado de trabajo en menor proporción que los hombres (74,9% frente a 88,5%).

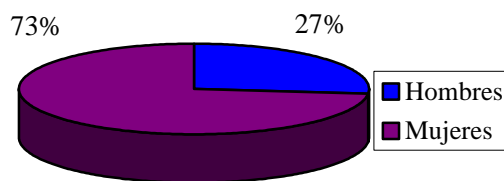
Gráfico 3.30. Regreso al mercado de trabajo tras su abandono durante un largo periodo de tiempo, según sexo (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral que abandonó el mercado de trabajo durante un periodo prolongado.

Sólo el 10% de los que intentaron regresar al mercado de trabajo tras abandonarlo durante un período largo no encontraron empleo. Sin embargo, lo significativo aquí es observar que casi tres cuartas partes de quienes intentaron regresar a la ocupación después de abandonarla y no lo consiguieron fueron mujeres:

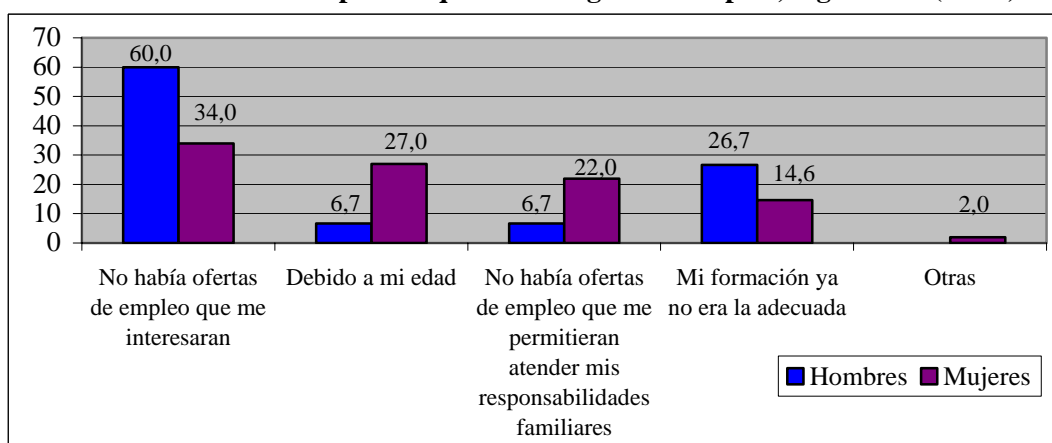
Gráfico 3.31. Intentaron regresar al mercado de trabajo pero no encontraron empleo, según sexo (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral que abandonó el mercado de trabajo durante un periodo prolongado.

Tanto para las mujeres como para los hombres entrevistados no encontrar ofertas interesantes se considera la razón principal por la que no encontraron empleo (34,1 y 60%, respectivamente). Sin embargo, la incompatibilidad de las ofertas de empleo con las responsabilidades familiares constituye una causa que adquiere un peso relativo nada despreciable para las mujeres (un 22% de las mujeres que no encontraron empleo aduce este motivo como causa principal, mientras que para los hombres sólo supone un 6,7%).

Gráfico 3.32. Razones por las que no consiguió un empleo, según sexo (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral que abandonó el mercado de trabajo durante un periodo prolongado y no consiguió reincorporarse.

Asimismo, el probable efecto de un abandono prolongado del mercado de trabajo sobre la cualificación y las oportunidades de empleo de las mujeres se refleja en el relativamente alto porcentaje de éstas que se refieren a la edad como la causa de su fallida incorporación a la ocupación: un 27% (en los hombres esta razón se aduce tan sólo en el 6,7% de los casos).

III. 4. LAS MEDIDAS LEGALES: CONOCIMIENTO Y USO POR LA POBLACIÓN EN EDAD LABORAL

III. 4. 1. Conocimiento y uso de las medidas instituidas para facilitar la conciliación: resultados del análisis cualitativo

Entre las informantes consultadas, se da un acuerdo casi unánime en atribuir a la población en edad laboral un gran desconocimiento acerca de las medidas legales para facilitar la conciliación de vida laboral y familiar.

Las informantes entrevistadas coinciden asimismo en que la población laboral hace un uso muy limitado de las medidas vigentes. Los permisos en caso de enfermedad grave de familiares y las bajas por maternidad serían las medidas más utilizadas. Se subraya, en sentido contrario, el reducidísimo uso de los permisos parentales (que no llega al 2% del total en ninguna Comunidad Autónoma):

“Falta la implicación de los hombres. La ley contempla que los hombres pueden pedir permisos, pero hay muy pocos que los piden. Cada vez más, pero muy pocos”. (Responsable organización sindical).

“Según datos del Instituto de la Mujer, creo que era de hace un par de años, el uso de la baja parental era de un 1%” (Responsable organización sindical).

La disponibilidad para utilizar las medidas recogidas en la Ley de Conciliación se encontraría determinada por algunas de las restricciones ya señaladas en secciones anteriores. De este modo, refiriéndose a la población laboral, las informantes han identificado dos condicionantes básicos:

1. La propia estructura del mercado de trabajo y las condiciones laborales que le son propias.
2. La persistencia de la mentalidad tradicional y de la tradicional división sexual del trabajo.

Con respecto a la estructura del mercado de trabajo español, las informantes se han referido al condicionante que supone el desempleo: la existencia de una oferta de trabajo que excede a la demanda implica una “reserva” de mano de obra disponible para las empresas; disponibilidad que limita la capacidad de negociación de los trabajadores y las trabajadoras, y por tanto su disposición para exigir derechos de conciliación:

“Las empresas disponen de una mano de obra suficiente como para decirte: mira, si me vienes con exigencias, tengo en la puerta a cincuenta que están deseosos de trabajar por esto y por menos, o sea, no me vengas...” (Profesora universitaria).

En consecuencia, las informantes reconocen la existencia de “miedo”, entre los trabajadores, a la hora de acogerse a las medidas de la ley. Lo que se pone en juego es el propio empleo: el riesgo de la no renovación de un contrato, un despido encubierto, la discriminación en la promoción, etc. Incluso se mencionan casos (no infrecuentes) de reincorporaciones “prematuras” al puesto de trabajo -es decir, sin haber agotado el periodo de baja por maternidad-, bien debido a presiones directas de la dirección o en virtud de una suerte de interiorización del control empresarial:

“Hay casos que se nos han dado, de trabajadoras de baja por maternidad que no la terminan; se incorporan por presión” (Responsable organización sindical)

“[...] hasta el punto que algunas empresas llegan a decir que es como hasta una especie de traición que le hacen las mujeres a las empresas cuando se quedan embarazadas. Decidme, ¿para qué una ley de baja de maternidad de catorce, dieciséis o veintisiete semanas? Es que directamente no te puedes quedar embarazada. Es que tienes el riesgo de que pierdes el puesto de trabajo, y si no es porque te quedas embarazada ya se buscarán la fórmula de decir: mira, es que no me rindes, no me vales, o lo que sea” (Profesora de universitaria).

“Los empresarios tienen en sus manos la potestad de contratar, pero también de despedir. Por lo tanto, eso deja a los trabajadores en una situación diferente en cuanto a las relaciones de poder” (Profesora universitaria).

“Lo más importante para un trabajador es asegurar su puesto de trabajo; asumir el mínimo riesgo... Entonces, hay veces que renuncian al derecho de acogerse a las medidas por no arriesgarse a perder el puesto de trabajo... Y esto es por el tipo de contratos precarios que hay” (Responsable organización sindical).

Por otro lado, parece que en los puestos de mayor responsabilidad, las exigencias de productividad de la empresa limitan considerablemente la disponibilidad para disfrutar de los derechos recogidos en la ley:

“Los contratos en las empresas, sobre todo de nuevas tecnologías, empresas que exigen muchísimo a sus trabajadores; que les exigen plena dedicación a la empresa. Y está por encima de todo la competitividad, el rendimiento de la empresa. Si tienes que viajar, viajas; si tienes que quedarte hasta las 12 de la noche, te quedas. Claro, son categorías de más alto nivel. Claro, pueden tener para pagar a alguien que se pueda quedar con sus dependientes, pero no concilian nada porque al final es que no están con sus hijos” (Responsable organización sindical).

Los condicionantes de tipo cultural, relativos a la persistencia de la mentalidad tradicional, se hacen evidentes –en opinión de las informantes consultadas– en el bajo porcentaje de permisos de paternidad registrados: se considera que si un hombre solicita este tipo de permiso proyectará una mala imagen en su entorno de trabajo; hay una cierta “vergüenza” a la hora de solicitar su disfrute:

“Quedan todavía muchos prejuicios con el tema de que un hombre pida la baja por maternidad. Está mal visto por los compañeros. Muchos hombres todavía no se la piden por vergüenza” (Responsable organización sindical).

Por otra parte, no es menos cierto que las propias mujeres ocupadas manifiestan con frecuencia su interés en ser ellas las que agoten el periodo de baja establecido por la ley; lo que no deja de ser otra manifestación de la restricción cultural y del arraigo de los roles e identidades de género:

“Sin duda muchas madres no desean privarse de esas diez semanas, unidas a las seis. El otro día leí una carta de una mujer en el periódico, era directiva de una empresa, y contaba cómo no estaba dispuesta a que, además de todas las tareas que asumía, no sólo profesionalmente, sino de cuidado de sus hijos, de su casa, llegar ese momento del parto y esas diez semanas otorgárselas a su pareja, para que éste realmente no asumiera esos cuidados” (Responsable organización sindical).

Por su parte, el discurso recogido en los grupos de discusión reproduce con gran fidelidad –y de forma afectivamente muy acentuada– las apreciaciones recabadas en las entrevistas cualitativas. La convergencia es casi absoluta (buena parte de estas apreciaciones reafirma o prolonga lo expuesto en otras secciones):

El conocimiento de las medidas evidenciado por los participantes en las reuniones grupales se circunscribe sobre todo a las *bajas por maternidad y paternidad*, las *reducciones de jornada* y la *paga de 100 euros al mes*. Las excedencias prácticamente ni se mencionan.

Se reconoce que son las mujeres las que se acogen principalmente a las medidas, y que son muy pocos los hombres que solicitan bajas por paternidad o excedencias. En ningún caso se ha hablado de hombres que se acojan a una reducción de jornada:

“Gente como este compañero que dice: “no, yo prefiero estar más tiempo con mi hijo y trabajar menos”, en hombres, se da menos que en mujeres. O sea, el porcentaje de hombres que digan “yo no, yo trabajo media jornada”, es muy poquito. Sin embargo de mujeres sí. Mi mujer muchas veces lo dice: “no sé si pedir reducción para estar más tiempo con el niño”. Yo ni me lo planteo. Yo creo que estoy el tiempo que creo que estoy bien...”

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

También se coincide en las dificultades que tiene el disfrute de los derechos de conciliación para los trabajadores con empleos precarios (aunque, asimismo, se plantean los problemas que experimentan los trabajadores que ocupan puestos de responsabilidad):

*“(...) entonces, cuando tienes la reducción de jornada porque durante el primer año de vida de tu hijo tienes una reducción de jornada de dos horas, claro, la pides, y te vuelven a mirar mal como diciendo: ¿y tu trabajo?...
-Yo no me la puedo coger (...) Hasta hace dos años no teníamos convenio. Imagínate(...)
-(...) siendo cajera de un restaurante,(...) que se pone así [hace un gesto] todos los días, te guste o no te guste, si yo pido reducción de jornada van a decirme: bueno, es que sin una cajera no funciona”*

GD2 (Mujeres ocupadas. Segmento precario. Barcelona).

Con respecto a la valoración de las medidas, hay coincidencia plena en reconocer la absoluta insuficiencia de la *paga de 100 euros* (así como, en general, la debilidad de los recursos disponibles: los públicos son muy escasos, y los privados poco asequibles):

*“- Hablando de incentivos,- pongo un ejemplo-, lo de los cien euros. Esto que le dan a la madre trabajadora durante los tres meses de maternidad, no es un incentivo, es una tontería.
- Eso es un parchecito”*

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

“El dinero en las ayudas (...) lo de los 100 euros de ahora. Yo no pago la guardería con eso (...). Son ayudas económicas que no se ajustan a la realidad”

GD2 (Mujeres ocupadas. Segmento precario. Barcelona).

III. 4. 2. Conocimiento y uso de las medidas instituidas para facilitar la conciliación: resultados de encuesta

El análisis cualitativo ha puesto en evidencia el relativamente bajo nivel de conocimiento de las medidas que la legislación establece para facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

Lógicamente, el disfrute de estas medidas por parte de la población laboral tampoco parece muy elevado. En este sentido, se ha señalado que el acceso a los derechos recogidos en la legislación se encuentra sometido a dos restricciones fundamentales:

1. Una vez más, el peso de la mentalidad tradicional, que determina que sean las mujeres quienes más uso hacen de las medidas instituidas (algo que resulta particularmente palpable en el caso de las bajas por maternidad, pocas veces compartidas con los padres). Ello va a generar, como veremos, efectos de discriminación sobre las mujeres, lo que a su vez va a constituir un factor disuasorio de cara al disfrute de los derechos de conciliación (una barrera, en definitiva, para el acceso a tales derechos).
2. La estructura y las condiciones de un mercado de trabajo fuertemente segmentado: la amenaza del desempleo y la precariedad laboral limitan la capacidad real de una parte de la fuerza de trabajo para hacer uso de las medidas legales, puesto que tal uso puede dar lugar a consecuencias laborales no deseadas.

A partir de estas apreciaciones, las cuestiones que se plantean de cara al análisis de datos de encuesta se refieren a la medición de las siguientes variables:

- El conocimiento de las medidas legales por parte de la población en edad laboral;
- La valoración otorgada a tales medidas;
- La disponibilidad de la población a pagar más impuestos a cambio de mejorar las oferta de recursos públicos de apoyo a la conciliación;
- El uso efectivo de las medidas instituidas;
- Finalmente, las dificultades para ejercer plenamente los derechos de conciliación reconocidos por la ley, así como las consecuencias negativas que tal ejercicio ha provocado en la situación laboral de las personas que han hecho uso de medidas legales.

Los datos de encuesta confirman en efecto que el conocimiento de las medidas no está muy extendido entre la población en edad laboral: sólo un 16% de las personas entrevistadas ha sido capaz de recordar e identificar alguna medida (de manera complementaria, resulta interesante observar que los recursos de apoyo y las ayudas económicas a la familia -públicas o de empresa- no se identifican como medidas facilitadoras de la conciliación).

El nivel de estudios parece ser la variable que más positivamente influye en el conocimiento de las medidas instituidas, aunque también –como es lógico- este conocimiento es mayor entre las personas ocupadas.

A pesar del relativo desconocimiento de las medidas (o de la incapacidad para recordarlas), una vez éstas son explicadas e identificadas, la valoración social que las personas entrevistadas conceden a las mismas es alta (con frecuencia por encima de 8 puntos, en una escala de 0 a 10). Se trata de valoraciones coherentes con otros datos recogidos en el estudio:

- La medida legal probablemente más promocionada y publicitada en la anterior legislatura (Paga de 100 euros mensuales a las madres trabajadoras por cada hijo menor de 3 años) recibe una valoración más bien modesta: 7,2 puntos.
- La posibilidad de regular permisos para atender necesidades familiares, dirigidos a hombres -con independencia de los disfrutados por las mujeres- obtiene la valoración

media más baja (y ligeramente más baja aún cuando son las mujeres quienes se pronuncian): 6,6 puntos.

- Las valoraciones más altas se dan en relación con los recursos que inciden sobre los puntos más críticos del problema de la conciliación: la atención a personas dependientes, en especial a mayores y personas con discapacidad. La conciencia social de la necesidad de reforzar los apoyos proporcionados por la Administración parece evidente aquí.

De hecho, la disponibilidad de la población a pagar más impuestos con el fin de mejorar los recursos de apoyo es en general alta, lo que muestra la relevancia social del problema de la conciliación: casi un 65% de la población entrevistada se muestra conforme. Los hombres se muestran más favorables a pagar más impuestos que las mujeres, aunque las diferencias se acortan en los niveles de renta más altos.

Con respecto a la extensión de uso de las medidas legales, cabe señalar que el porcentaje de personas entrevistadas con experiencia laboral que reconoce haber hecho uso de alguna medida no llega al 50% (en concreto, el 42%). La medida más utilizada son los permisos retribuidos (35% de los casos). Este es el dato general.

Sin embargo la extensión de uso de las medidas es mayor, generalmente, entre las mujeres. Por supuesto, se confirma el reducido uso de bajas por paternidad entre los hombres, que oscila entre el 2,5 y el 1,5% sobre el total de las bajas.

En efecto, las restricciones de carácter socioeconómico se hacen evidentes en los datos sobre uso de medidas: en general, el ejercicio de los derechos de conciliación es proporcionalmente mayor en las rentas más altas y en las relaciones laborales indefinidas. En definitiva, es en los mercados primarios de trabajo donde las restricciones al ejercicio de los derechos parecen desvanecerse o, cuando menos, mitigarse.

Las personas que perciben rentas más bajas se ven especialmente afectadas. Lo anterior parece especialmente cierto en el caso de las medidas cuyo uso implica una repercusión económica evidente sobre las familias. Tal es el caso de las reducciones de jornada o las excedencias. Aunque aquí también las rentas más altas se ven afectadas, toda vez que en gran parte de los casos están ligadas a puestos de responsabilidad. Tanto la propia carga de trabajo que implica el desempeño de estos puestos, como los posibles efectos del disfrute de las medidas en términos de coste de oportunidad económico o de incidencia negativa en la carrera profesional, pueden disuadir su uso.

En otras medidas, la reducida extensión de uso que se observa en las posiciones más desfavorecidas podría estar en relación con la menor capacidad de resistencia o de negociación ante eventuales presiones (más o menos directas) orientadas a disuadir a los trabajadores del uso de unas medidas que tienden a interpretarse como un coste, una limitación de la disponibilidad de la mano de obra por parte de las empresas.

Resulta interesante comprobar en este sentido que es en el ámbito de las familias monoparentales (tipo nuclear incompleta) donde se aprecia un menor ejercicio de los derechos de conciliación. Sabemos que estos hogares están “feminizados” en una elevada proporción (a la cabeza está una mujer) y en ellos predominan los niveles de renta bajos. No es de extrañar que sea en este tipo de hogar en el que las restricciones al uso de las medidas sean mayores.

Los datos relativos a las dificultades son muy expresivos de lo anterior: un 17% de las personas que hicieron uso de las medidas reconoce que no pudieron disfrutar plenamente de las mismas. Este porcentaje se eleva por encima del 20% en las rentas más bajas y en las categorías profesionales menos cualificadas. Además siempre es mayor en las mujeres, especialmente en las que mantienen relaciones laborales precarias (donde alcanza casi a la cuarta parte).

Asimismo, un 11,2% de las mujeres reconoce haber sufrido consecuencias laborales no deseadas tras haber hecho uso de las medidas legales. Entre los hombres el porcentaje desciende al 5,9%. Y es, de nuevo, en las posiciones socioeconómicas más desfavorecidas donde se observa una mayor incidencia de tales efectos no deseados (con frecuencia relativos a la pérdida del puesto de trabajo).

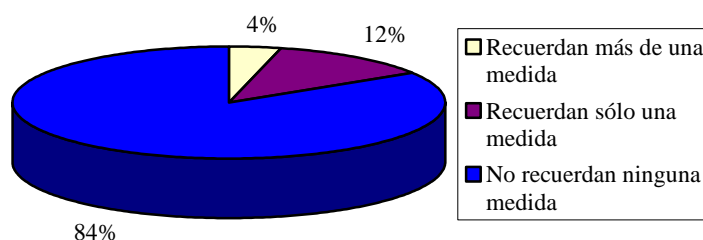
Estos datos ponen de manifiesto otra dimensión de la segmentación del mercado de trabajo según sexo. Sabemos que las mujeres comparecen, en general, como “sujetos frágiles” en el sistema de relaciones laborales dominante en España. Y la vulnerabilidad laboral de la mujer se manifiesta también en su menor facilidad para ejercitar sus derechos legales en materia de conciliación. Al menos para ejercerlos plenamente o sin consecuencias negativas.

Veamos con más detalle los datos:

El conocimiento de las medidas

Tan sólo un 16% de las personas entrevistadas han sido capaces de recordar y nombrar alguna medida de conciliación. Además, hay que señalar que la mayor parte de los que son capaces de nombrar medidas sólo recuerdan una (un 75% sobre el total de los que son capaces de nombrar medidas sólo recuerda una medida: en total, el 12% de la muestra de población en edad laboral). En resumen, puede decirse que la mayor parte de la población entrevistada evidencia un relativo desconocimiento de los derechos reconocidos por la ley para facilitar la conciliación de la vida laboral y la vida familiar:

Gráfico 3.33. Conocimiento o capacidad para nombrar medidas de conciliación por parte de la población en edad laboral (respuesta espontánea)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

Las medidas que más se recuerdan, y el porcentaje de personas entrevistadas que ha sido capaz de evocarlas, puede apreciarse en la siguiente tabla:

Tabla 3.19. Medidas legales más conocidas. Frecuencias generales de conocimiento (respuesta espontánea) (en % horizontal)

	Conocimiento
Ayuda de los 100 euros	6
Permisos retribuidos por nacimiento o adopción (2 días)	5
Baja por maternidad (16 semanas)	5
Reducción de jornada por lactancia...	4,7

Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

Cabe señalar que, aunque no se trate de medidas legales en sentido estricto, los recursos de apoyo y las ayudas para el cuidado de personas dependientes, apenas son reconocidos por las personas entrevistadas: las guarderías y escuelas infantiles, las residencias geriátricas o las ayudas domiciliarias concentran frecuencias muy bajas en las respuestas recogidas. En definitiva, no han sido identificados como medidas o recursos facilitadores de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral:

Tabla 3.20. Conocimiento o capacidad para nombrar medidas de conciliación de la población en edad laboral, según tipo de medida (respuesta espontánea) (en % horizontal)

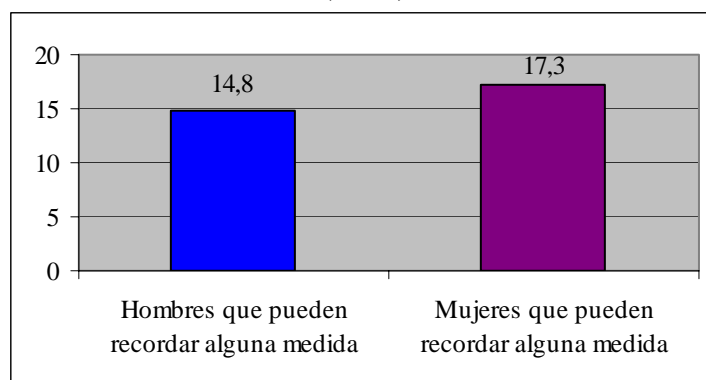
	Conocimiento
Guarderías	0,8
Subvenciones	0,3
Residencias	0,1
Ayuda a domicilio mayores	0,1
Escuelas infantiles	0
Ayudas económicas de empresa	0

Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

¿Qué variables parecen incidir en el conocimiento de las medidas?

Ciertamente, hay que señalar en primer lugar que el sexo no parece incidir de forma significativa en un mayor conocimiento de las medidas (a pesar de que entre las mujeres se aprecia una ligera diferencia con respecto a los hombres: 17,3% y 14,8%, respectivamente):

Gráfico 3.34. Conocimiento de medidas de conciliación según sexo (respuesta espontánea) (en %)

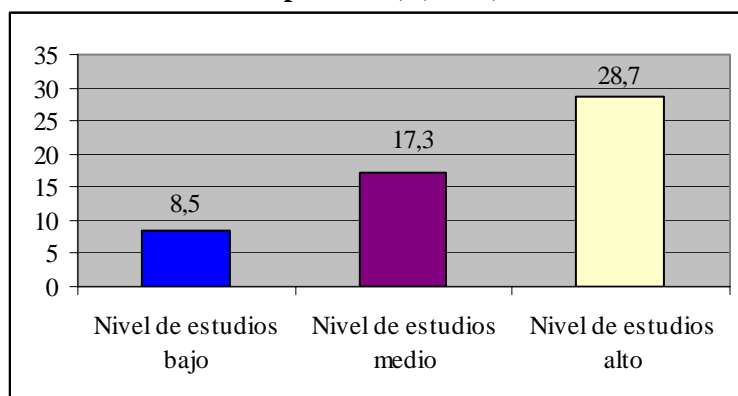


Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

Sobre todo, destaca la influencia del nivel de estudios: a mayor nivel de estudios, mayor conocimiento de las medidas legales: casi un 29% de las personas entrevistadas con nivel

alto de estudios son capaces de recordar y nombrar una o varias medidas. En las personas de nivel medio de estudios el porcentaje es del 17,3% (prácticamente coincidente con la frecuencia general). En las personas con nivel bajo, el conocimiento desciende de forma muy palpable. Sólo el 8,5% es capaz de recordar alguna medida.

Gráfico 3.35. Conocimiento de medidas de conciliación según nivel de estudios (respuesta espontánea) (en %)

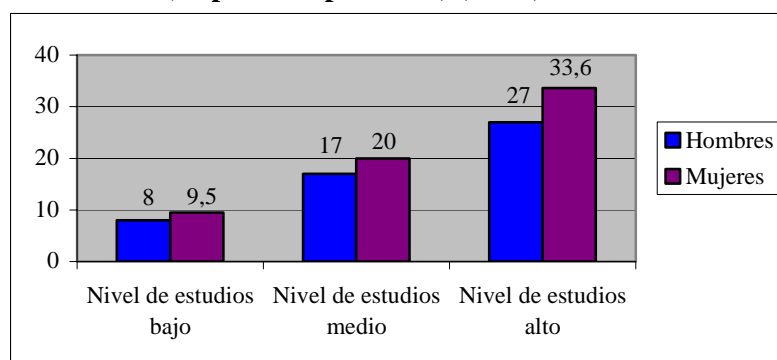


Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

Considerando el sexo y el nivel de estudios, se observa que las mujeres poseen un mayor conocimiento en todos los niveles de estudios:

Como puede apreciarse en el siguiente gráfico, el nivel de conocimiento crece en mayor grado en las mujeres a medida que se incrementa el nivel educativo. En consecuencia, el mayor conocimiento de las medidas instituidas se da en las mujeres que poseen niveles de estudio altos: una tercera parte es capaz de recordar y nombrar alguna medida legal de conciliación.

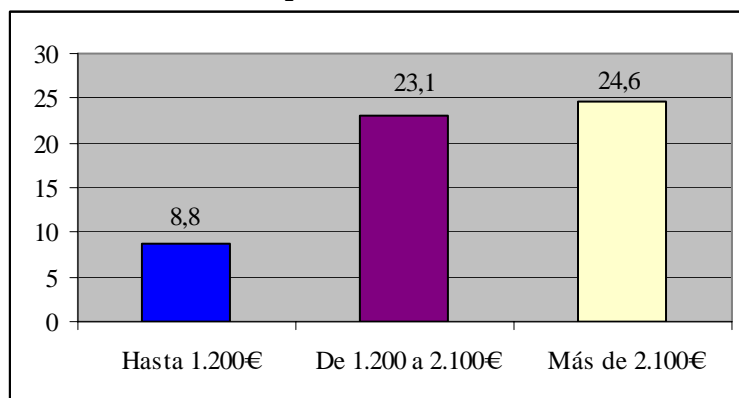
Gráfico 3.36. Conocimiento de medidas de conciliación según sexo y nivel de estudios (respuesta espontánea) (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

También el nivel de renta (asociado probablemente al nivel de estudios) incide de forma notable en el conocimiento de las medidas: éste aumenta conforme se incrementa la renta familiar:

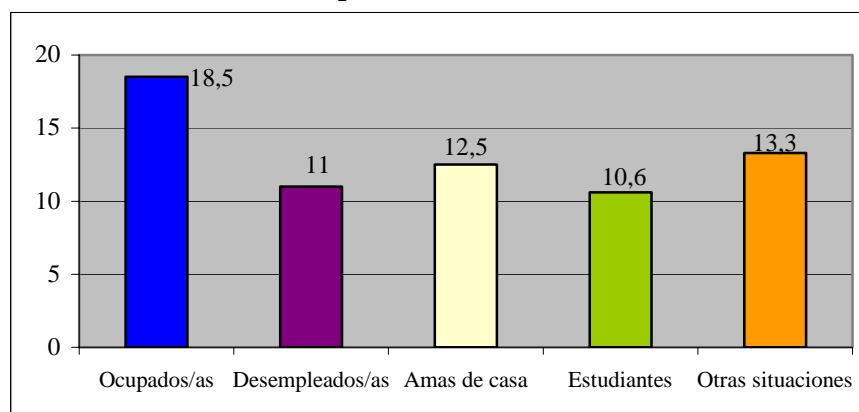
Gráfico 3.37. Conocimiento de medidas de conciliación según nivel de renta (respuesta espontánea) (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

La situación laboral influye asimismo sobre el conocimiento de los derechos referidos a la conciliación: son las personas activas –sobre todo las ocupadas- quienes evidencian un mayor conocimiento de las medidas legales:

Gráfico 3.38. Conocimiento de medidas de conciliación según situación laboral (respuesta espontánea) (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

Considerando el sexo y la situación laboral, se observa de nuevo que las mujeres ocupadas muestran un mayor conocimiento de las medidas legales de conciliación (el 22,7% frente al 17% de los hombres).

Valoración de las medidas

El relativo desconocimiento de las medidas legales –o simplemente las dificultades de las personas entrevistadas para identificarlas-, contrasta con la valoración que esas mismas personas otorgan a las medidas de la Ley 39/99 y a la *paga de los 100 euros*: cuando tales medidas les son enunciadas, la población entrevistada concede altas valoraciones a todas ellas (siempre por encima de 7 puntos en una escala de 0 a 10).

No obstante –como ya se observó en los grupos de discusión-, la *paga de 100 euros* recibe la menor valoración media. Las reducciones y excedencias resultan, por el contrario, las medidas más valoradas (curiosamente, las dos medidas más conocidas, son también las menos valoradas):

Tabla 3.21. Valoraciones dadas a las medidas legales (0 nada útil; 10 muy útil)

	Valoración
Reducción de la jornada por motivos familiares	8,4
Excedencia para el cuidado de familiares	8,4
Baja por maternidad	8,2
Suspensión remunerada por riesgo durante el embarazo	8,2
Dos días por nacimiento	7,8
Paga de 100 euros mensuales a las madres trabajadoras con menores de 3 años	7,2

Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

Hay que señalar que no se identifican cambios significativos en las valoraciones otorgadas según nivel de estudios, renta u otras variables sociodemográficas básicas, si bien es cierto que las mujeres tienden a conceder mayor valoración a las medidas que los hombres (aunque las diferencias nunca superan el punto).

Si la valoración social de las medidas legales puede considerarse alta, ocurre lo mismo con las valoraciones concedidas por las personas entrevistadas a otros recursos de apoyo o posibles medidas facilitadoras de la conciliación de vida familiar y vida laboral:

Tabla 3.22. Otros recursos y medidas de conciliación. Valoración de 0 a 10 puntos

	Valoración
Ayudas económicas para la atención de personas discapacitadas, enfermas crónicas o mayores dependientes	8,6
Servicios públicos de atención a mayores o discapacitados dependientes	8,5
Guarderías	8,5
Adaptación de horarios de los centros de atención a mayores y otras personas dependientes a los horarios laborales	8,2
Ayudas económicas a las familias numerosas y por nacimiento de hijos	8,2
Servicios de transporte público adecuados	8,1
Facilidades por parte de las empresas	8,0
Adaptación de vacaciones y horarios escolares a los laborales	7,6
Sanciones a las empresas que dificultan la conciliación	7,1
Permisos para atender responsabilidades familiares sólo para hombres	6,6

Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

En este caso, resulta interesante observar cómo las mayores valoraciones se concentran en las *ayudas y servicios públicos para la atención a personas dependientes* -en especial los destinados a personas mayores o discapacitadas. Ello es sin duda coherente con las apreciaciones sociales sobre la gravedad del problema (ya identificadas a lo largo del estudio): sabemos de las debilidades que afectan a la oferta de los citados servicios de atención; y hemos puesto de relieve, también, las apreciaciones de la población acerca de la situación de las personas mayores con problemas de dependencia (la realidad del *cuidado asistencial*).

Estos aspectos constituyen verdaderos puntos críticos para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Es lógico que la concentración de las valoraciones sociales se comporte casi como un reflejo de la debilidad de la oferta pública de servicios de apoyo para personas en situación de dependencia.

También es significativo observar cómo los *permisos destinados a los hombres* -con independencia de los disfrutados por las mujeres- obtienen la valoración media más baja -y ligeramente más baja cuando son las mujeres quienes valoran la utilidad de esta posible medida.

En general, no se aprecian diferencias sociodemográficas muy significativas en la valoración de las medidas: las valoraciones siempre son altas. Lógicamente, la situación familiar (la existencia de cargas y el tamaño de la familia) influye en la asignación de más valor a las medidas. Asimismo, las mujeres tienden ligeramente a puntuar más alto que los hombres (pero la diferencia nunca es superior a un punto) excepto, como acabamos de señalar, en el caso de los permisos masculinos.

Disponibilidad para pagar más impuestos a cambio de mejorar la oferta de servicios públicos de atención a personas dependientes

Si, como acabamos de ver, la población en edad laboral concede altas valoraciones a las diferentes medidas, recursos y servicios facilitadores de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, podemos inferir que la relevancia social del problema es asimismo elevada.

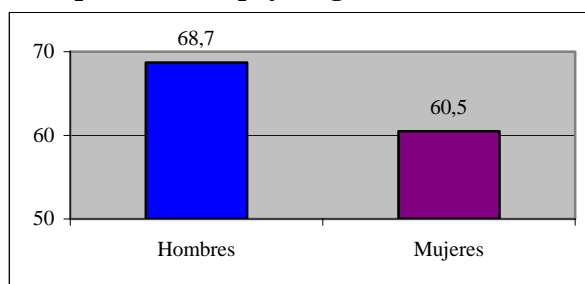
Es más, podríamos suponer que esas valoraciones expresan las insuficiencias de los recursos y servicios actualmente disponibles (sobre todo si ponemos en relación el dato con otras apreciaciones obtenidas al respecto). Ahora bien, ¿está dispuesta la población potencialmente activa a pagar más impuestos a cambio de obtener más prestaciones destinadas a la atención de personas en situación de dependencia? La respuesta a esta pregunta es clave para confirmar el grado en que las personas entrevistadas se encuentran concernidas por el problema de la compaginación de la vida familiar y la vida laboral.

Y, en efecto, los datos apuntan en este sentido: un 64,5% de las personas entrevistadas se muestra favorable a pagar más impuestos a cambio de mejorar la oferta pública de servicios de apoyo.

No obstante, la distribución sociodemográfica de la disponibilidad a pagar más impuestos muestra diferencias significativas según sexo y nivel de renta.

Considerando el sexo, observamos que la disponibilidad de los hombres se sitúa en más de 8 puntos sobre la de las mujeres:

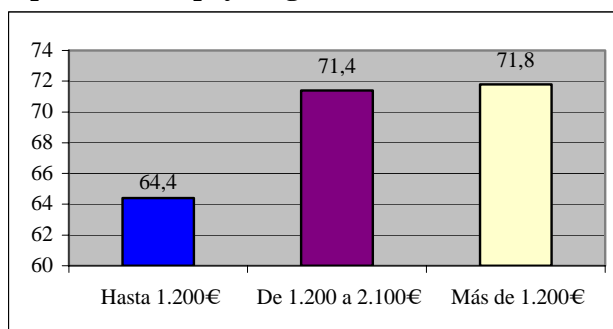
Gráfico 3.39. Disponibilidad a pagar más impuestos a cambio de recibir más servicios públicos de apoyo según sexo (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

Las restricciones a la disponibilidad a pagar más impuestos en las rentas más bajas son evidentes:

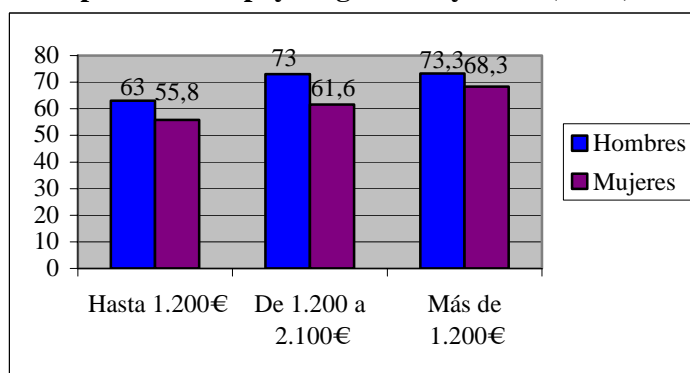
Gráfico 3.40. Disponibilidad a pagar más impuestos a cambio de recibir más servicios públicos de apoyo según nivel de renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

Al considerar la disponibilidad de hombres y mujeres según nivel de renta se observa que las diferencias según sexo se acortan en el tramo de renta superior:

Gráfico 3.41. Disponibilidad a pagar más impuestos a cambio de recibir más servicios públicos de apoyo según sexo y renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

Como puede apreciarse, entre los hombres apenas se modifica la disponibilidad a partir de los niveles medios de renta. La influencia de la restricción económica sobre la disponibilidad a pagar más impuestos es evidente –como es lógico– en el tramo de renta inferior.

En el caso de las mujeres, la relación entre renta y disponibilidad muestra incrementos más regulares según se avanza en nivel de renta. Finalmente, casi un 70% de las mujeres del tramo de renta superior a 2100 euros se muestran dispuestas a pagar más impuestos a cambio de mejorar la oferta pública de servicios de apoyo a la conciliación. Sin duda influye el hecho de que es en este tramo donde la tasa de ocupación femenina es mayor.

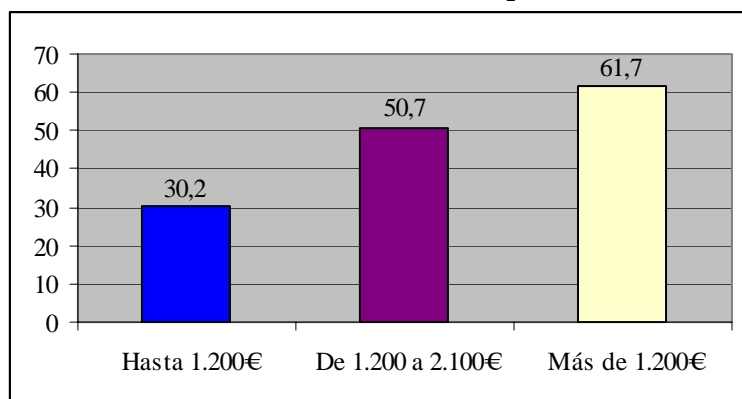
Utilización de las medidas legales

¿Qué extensión de uso poseen las medidas legales dispuestas para facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral?

El dato general no deja de ser significativo: el disfrute de las medidas no llega al 50% de la población entrevistada con algún tipo de experiencia laboral: en concreto sólo el 42% de ésta ha disfrutado de alguna de las medidas establecidas en la Ley 39/99 o de la ayuda de los 100 euros. No parece que podamos hablar de una extensión de uso muy elevada, toda vez que –como veremos- la medida más utilizada es el *permiso retribuido de dos días* por adopción, parto, enfermedad grave u otras circunstancias familiares.

No obstante, se observa que la extensión de uso es mayor en las rentas más altas:

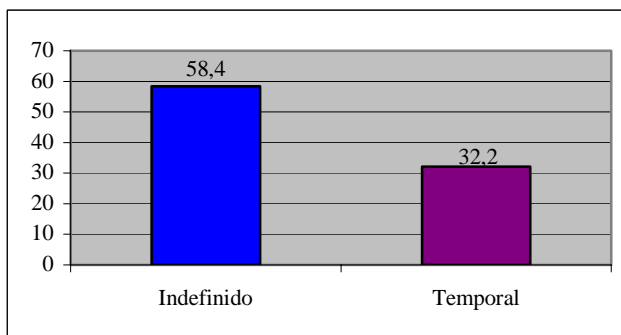
Gráfico 3.42. Uso de medidas de conciliación por nivel de renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

La precariedad de la contratación incide asimismo en un menor disfrute de los derechos legales:

Gráfico 3.43. Uso de medidas por la población ocupada según tipo de contrato (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

Los datos generales sobre el uso de las medidas legislativas parecen indicar que el nivel de renta y la posición en el mercado de trabajo (que implican costes económicos y riesgos laborales) inciden de forma significativa en el uso de derechos establecidos para facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Veamos algunas particularidades relativas al uso de las diferentes medidas instituidas.

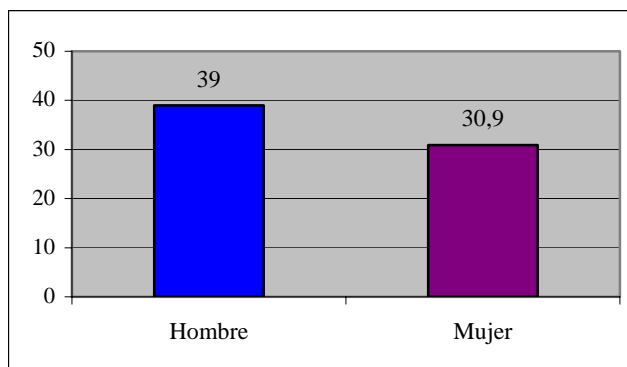
Permisos retribuidos de dos días

El *permiso retribuido de dos días* constituye la medida más utilizada por las personas con algún tipo de recorrido laboral: un 35% de las personas entrevistadas ha disfrutado alguna

vez de este derecho. Es por ello que podemos considerar esta medida como la más “accesible” o, por decirlo de algún modo, la más “universal”, habida cuenta también de que las circunstancias que cubre afectan prácticamente a toda la población ocupada:

Considerando el sexo, sin embargo, la extensión de uso es menor en las mujeres. Probablemente ello se deba –en parte al menos- a que éstas no disfrutaban de este permiso en el caso de los nacimientos o adopciones (aunque sí en el resto de los supuestos que cubre), dado que quedan, por así decir, subsumidos en la baja por maternidad:

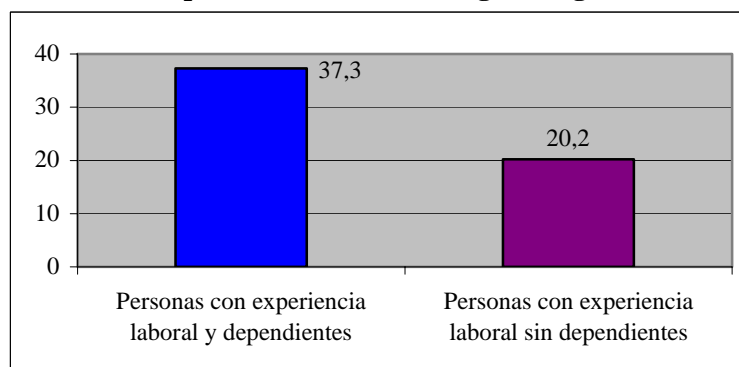
Gráfico 3.44. Uso de *permisos retribuidos* según sexo (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

La existencia de personas dependientes a cargo de la población entrevistada se va a reflejar claramente en una mayor extensión de uso de esta medida:

Gráfico 3.45. Uso de *permisos retribuidos* según cargas familiares (en %)



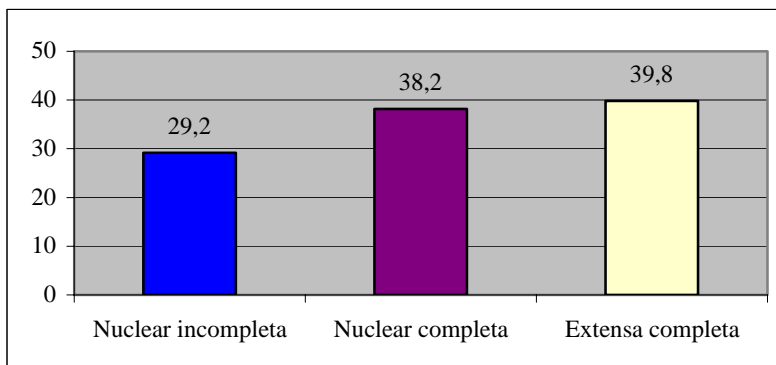
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

Considerando los tipos de hogar más representativos en los que se da la presencia de cargas familiares, se observa que es en los hogares nucleares incompletos donde el disfrute de los permisos retribuidos es menor. Por el contrario, el uso se da casi en un 40% de las personas entrevistadas pertenecientes a hogares extensos completos (aunque sin apenas diferencias con respecto a las personas que habitan en hogares nucleares completos). Este patrón relativo al uso de los permisos retribuidos se va a reproducir en otras medidas legalmente instituidas.

Es posible que las personas pertenecientes a hogares nucleares incompletos (familias monoparentales, a cuya cabeza se encuentra mayoritariamente una mujer) experimenten

mayores restricciones para hacer uso de las medidas de conciliación. Con respecto a los hogares extensos completos, ya hemos identificado en ellos la existencia de una mayor apreciación de dificultades para hacer compatibles lo laboral y lo familiar. Es probable que ello se traduzca en un uso más acentuado de esta y otras medidas:

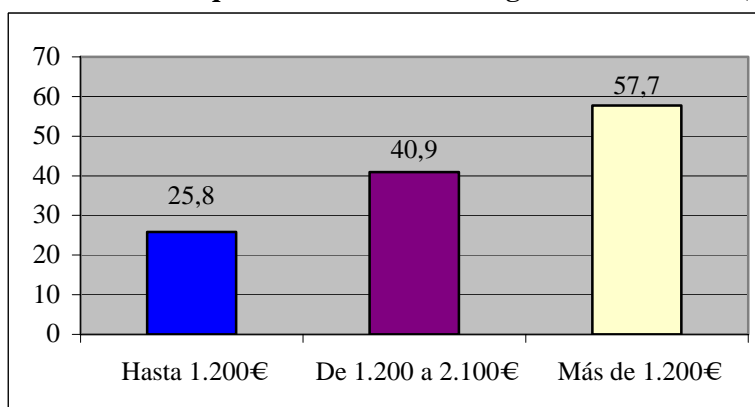
Gráfico 3.46. Uso de *permisos retribuidos* según tipo de hogar (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

Asimismo el uso de esta medida aumenta conforme se avanza en nivel de renta:

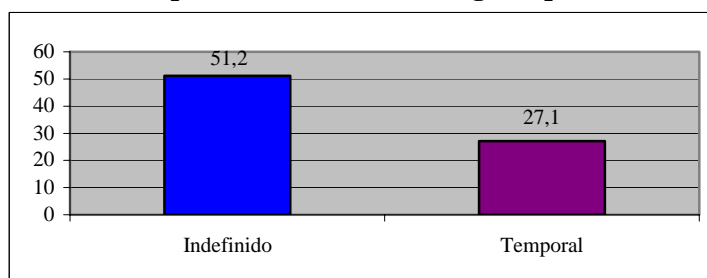
Gráfico 3.47. Uso de *permisos retribuidos* según nivel de renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

De nuevo se observa cómo la precariedad laboral incide en un menor disfrute de estos permisos:

Gráfico 3.48. Uso de *permisos retribuidos* según tipo de contrato (en %)



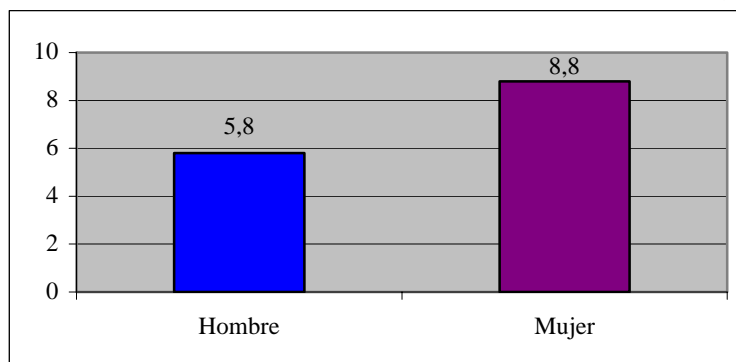
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

Reducción de la jornada por motivos familiares

El derecho a la reducción de la jornada por motivos familiares fue disfrutado únicamente por el 7,4% de las personas entrevistadas con algún tipo de experiencia laboral y personas dependientes a su cargo:

Según sexo, se observa sin embargo que la extensión de uso de este derecho es algo mayor entre las mujeres que entre los hombres:

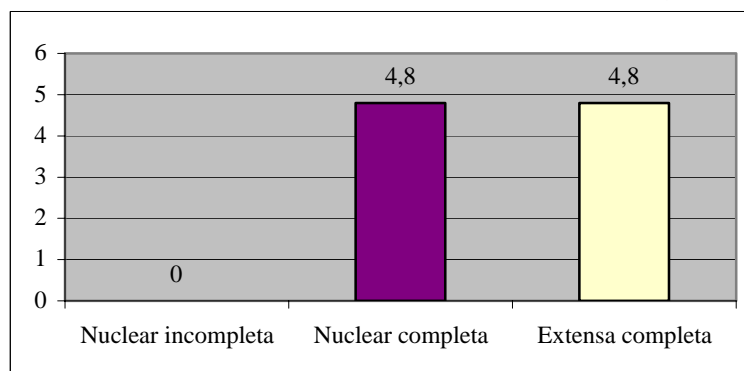
Gráfico 3.49. Uso de la *reducción de jornada por motivos familiares* según sexo (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

Según tipo de hogar, la extensión de uso permite apreciar una pauta que ya se vislumbraba al considerar el uso de los permisos retribuidos: no se ha constatado ningún uso de reducciones de jornada en los hogares nucleares incompletos (algo que, como veremos, se reproduce en el uso de las excedencias):

Gráfico 3.50. Uso de la *reducción de jornada por motivos familiares* según tipo de hogar (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

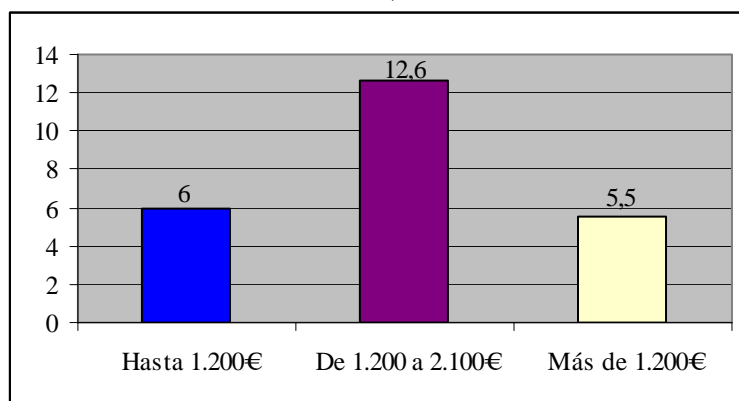
Con respecto al nivel de renta, se observa que el uso de la reducción de jornada es menor en los tramos de salario más bajos, así como en los más altos. ¿Qué tipo de restricciones pueden explicar esta mayor concentración de las reducciones de jornada en el tramo salarial medio?

Parece obvio que en el tramo inferior, la reducción de jornada puede implicar un descenso no asumible sobre los ingresos familiares. En el tramo de salario superior -probablemente constituido en su mayor parte por personas en puestos técnicos o directivos de

responsabilidad-, la reducción de jornada implica otro tipo de costes: de un lado el coste de oportunidad del trabajo es mayor (toda vez que por definición aumenta con el salario), lo cual no es precisamente un incentivo.

También es mayor en este intervalo la capacidad para contratar servicios de apoyo. Pero además, si aceptamos la relación entre salario y responsabilidad laboral, así como las evidentes dificultades para ejercer puestos de responsabilidad mediante jornadas parciales, podemos inferir que en este tramo de salario se dan diversas circunstancias que ejercen un efecto restrictivo sobre el uso de las reducciones de jornada (efecto que se va a dar también en las excedencias, como veremos a continuación):

Gráfico 3.51. Uso de la *reducción de jornada por motivos familiares* según nivel de renta (en %)



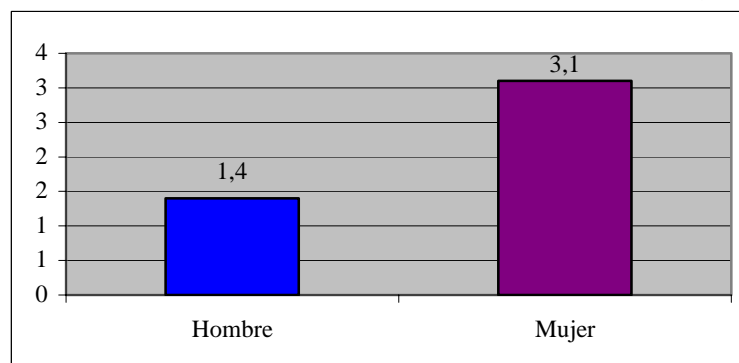
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

Excedencia para el cuidado de familiares

Únicamente el 2,4% de las personas entrevistadas con algún tipo de experiencia laboral y personas dependientes a su cargo disfrutó de excedencias por cuidado de familiares.

Según sexo, los datos ponen de relieve que la extensión de uso de este derecho es considerablemente mayor entre las mujeres que entre los hombres:

Gráfico 3.52. Uso de la *excedencia para el cuidado de familiares* según sexo (en %)



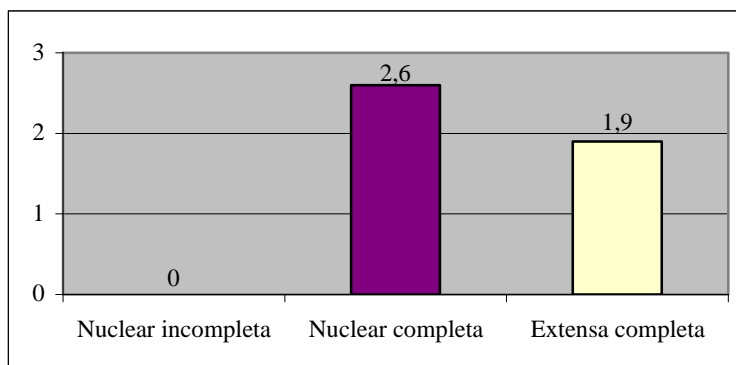
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

Resulta evidente que el abandono (en este caso probablemente limitado en el tiempo) de la ocupación acontece sobre todo entre las mujeres: el 73% de las excedencias fueron femeninas.

El reducido número de casos de excedencia impide efectuar un análisis según tipo de hogar y nivel de renta mínimamente válido. No obstante, algunos datos examinados resultan expresivos y, por lo demás, coherentes con los resultados expuestos en relación con las reducciones de jornada.

En efecto, los datos revelan de nuevo una ausencia total del uso de esta medida en los hogares nucleares incompletos. Este dato parece confirmar la existencia de importantes restricciones económicas para el acceso a ciertos derechos de conciliación. Tales restricciones son especialmente ciertas cuando implican costes a asumir por las familias - como es el caso de las reducciones de jornada y las excedencias-, afectando de forma notable a las rentas más bajas o a los hogares monoparentales, en los que es probable la dependencia de una única fuente de ingresos. En estas circunstancias la opción por la excedencia puede resultar, como es lógico, algo económicamente inviable:

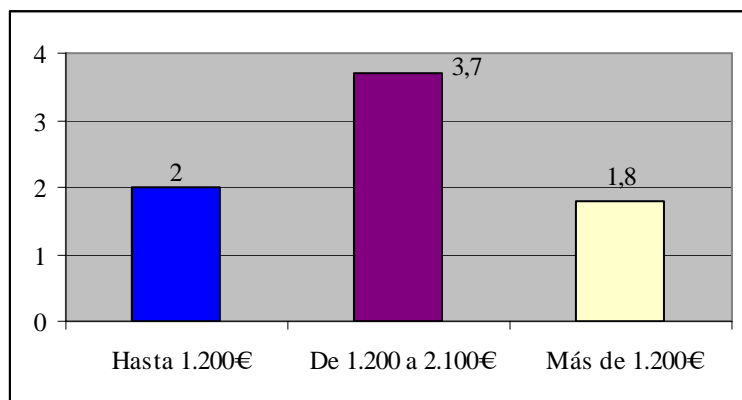
Gráfico 3.53. Uso de la *excedencia para el cuidado de familiares* según tipo de hogar (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

En relación con lo anterior, en el análisis del uso de esta medida según el nivel de renta, se observa el mismo comportamiento que en el caso de la reducción de jornada: se evidencia, pues, el efecto restrictivo del nivel salarial (quienes perciben los salarios más bajos no pueden asumir un descenso en sus ingresos, mientras que quienes ocupan puestos de responsabilidad podrían experimentar un alto coste de oportunidad al abandonar temporalmente su carrera profesional y renunciar a un alto nivel de ingresos).

Gráfico 3.54. Uso de la *excedencia para el cuidado de familiares* según nivel de renta (en %)



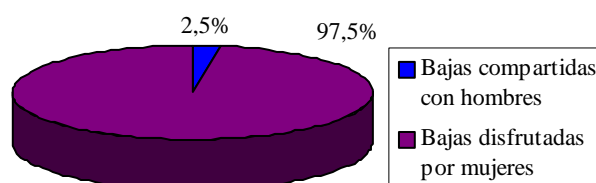
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

Suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo en caso de parto, adopción o acogimiento (baja por maternidad-paternidad)

El 28,2% de las personas entrevistadas con experiencia laboral y menores a su cargo ha disfrutado de bajas por maternidad-paternidad.

Del total de bajas disfrutadas, el 97,5% corresponden a mujeres, es decir, sólo un 2,5% de las bajas fueron compartidas con los padres:

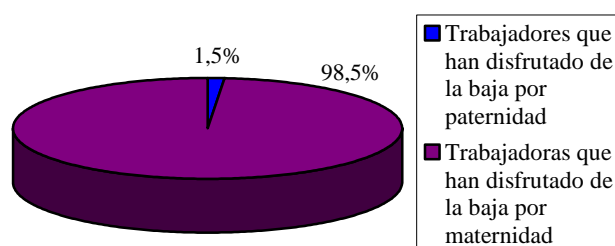
Gráfico 3.55. Comparación “bajas por maternidad” disfrutadas sólo por mujeres / “bajas compartidas” con hombres



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

Hay que señalar que los datos de la encuesta a empresas hacen descender aun más el uso masculino de esta medida: de acuerdo con las personas entrevistadas (responsables de personal y gerentes de empresas) sólo el 1,5% de las bajas que se produjeron en sus centros de trabajo fueron compartidas:

Gráfico 3.56. Distribución de las “bajas por maternidad”/“bajas compartidas” disfrutadas en las empresas según sexo



Fuente: encuesta a empresas. Base: población con experiencia laboral.

Más allá de las divergencias observadas, resulta evidente la baja incidencia de la suspensión con reserva de puesto de trabajo entre los hombres. Los datos de encuesta establecen una suerte de “horquilla” que oscila entre el 2,5% de la encuesta dirigida a población en edad laboral y el 1,5% de la encuesta dirigida a empresas. En todo caso, siguen siendo muy pocos los hombres que solicitan el ejercicio de este derecho²².

²² Las diferencias en los datos recogidos pueden deberse a la diferente composición de la muestra poblacional y de la muestra de empresas. Pero, sobre todo, pueden darse casos de respuestas erróneas por parte de los hombres entrevistados en la encuesta dirigida a población en edad laboral. Este error puede haber consistido en respuestas afirmativas que, en realidad, se referirían al uso de las bajas por maternidad por parte de sus parejas. Ello podría empujar al alza el dato en cuestión.

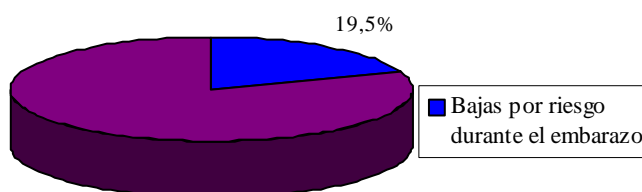
No obstante, hay que considerar en este sentido que las bajas de los hombres constituyen un derecho derivado: es a la mujer a quien corresponde “ceder” parte del tiempo de la baja para su disfrute por el padre. Es probable que este carácter derivado del derecho a la baja por paternidad/maternidad no facilite la modificación de la corresponsabilidad en el reparto de tareas de atención familiar. Una suerte de barrera que se suma a la propia limitación del número de semanas que cubre la baja (16), provocando en definitiva comprensibles resistencias en las mujeres a la cesión de un derecho que les es concedido en primera instancia a ellas.

Con todo, es asimismo obvio que los condicionantes culturales derivados de la estructura de roles de género también constituyen factores determinantes: la orientación de la mujer al rol de *cuidadora* obstaculiza la cesión del derecho, como la orientación del hombre al rol de *proveedor* determina en él la prioridad otorgada al trabajo productivo.

Suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo

Casi el 20% de las mujeres que hicieron uso de la suspensión con reserva de puesto de trabajo ejerció asimismo el derecho a la suspensión por riesgo durante el embarazo.

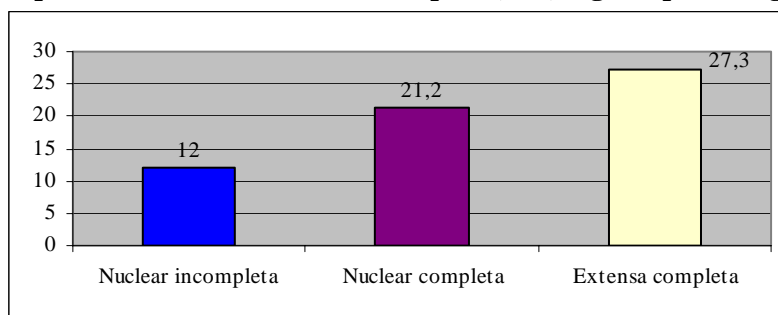
Gráfico 3.57. Proporción de “bajas” por riesgo durante el embarazo sobre el total de “bajas por maternidad” disfrutadas por mujeres



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

Cabe añadir, por último, que en el caso de la *suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo*, se aprecian pautas similares a las observadas en otras medidas en lo concerniente a la relación entre uso de derechos legales y tipo de hogar: de nuevo es en los hogares nucleares incompletos donde se observa un menor uso de esta medida y, por el contrario, es en los hogares extensos completos donde se aprecian frecuencias más elevadas:

Gráfico 3.58. Uso de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo con respecto al total de suspensión del contrato en caso de parto, etc, según tipo de hogar (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con experiencia laboral.

Dificultades para utilizar las medidas

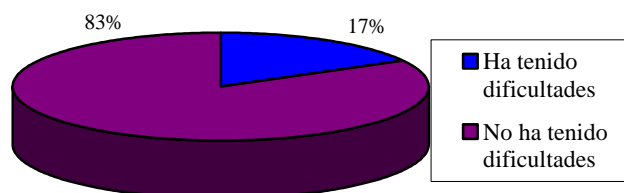
Los datos que acabamos de proporcionar parecen poner de relieve una cierta influencia de la posición socioeconómica sobre el ejercicio de los derechos establecidos legalmente para facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Parece evidente que las variables definitorias de la posición socioeconómica (renta, categoría laboral, tipo de contrato) condicionan la influencia de los costes sobre el disfrute de las medidas (algo especialmente cierto en las reducciones de jornada y excedencias).

Además, en las posiciones laboralmente más precarias o desfavorecidas, cuando se disfruta de ciertos derechos contra el interés o la voluntad de la empresa, ello puede dar lugar a una mayor exposición a determinados riesgos laborales (como el despido encubierto o el deterioro de las condiciones laborales). El poder de negociación laboral de las personas trabajadoras en las posiciones más vulnerables es obviamente menor (ya hemos visto que los datos cualitativos refuerzan este análisis).

En este sentido, es interesante comprobar cuáles han sido las respuestas de las personas entrevistadas con respecto a las dificultades experimentadas cuando han hecho uso de sus derechos legales de conciliación.

Ciertamente la mayor parte de las personas entrevistadas que han afirmado haber hecho uso de medidas legales han podido disfrutar de las mismas sin grandes problemas: en concreto el 83%. El restante 17% afirma no haber podido dejar de atender asuntos relacionados con el trabajo:

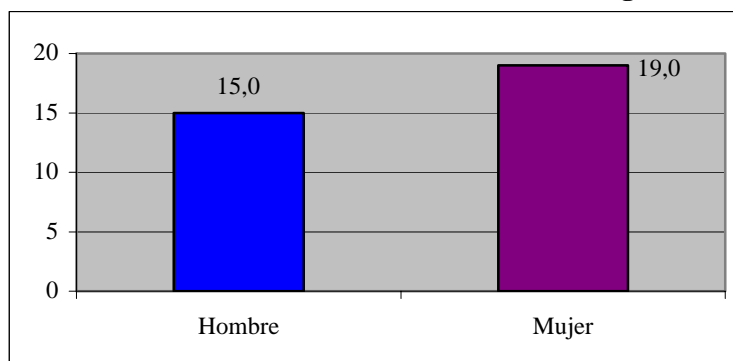
Gráfico 3.59. Dificultad en el disfrute de las medidas



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población que ha disfrutado de medidas de conciliación.

No es un dato del todo despreciable. Además, si se considera el sexo, se observa que las dificultades han sido algo mayores en el caso de las mujeres: el 19% de las mujeres no pudo disfrutar plenamente de las medidas (en los hombres el porcentaje desciende al 15%).

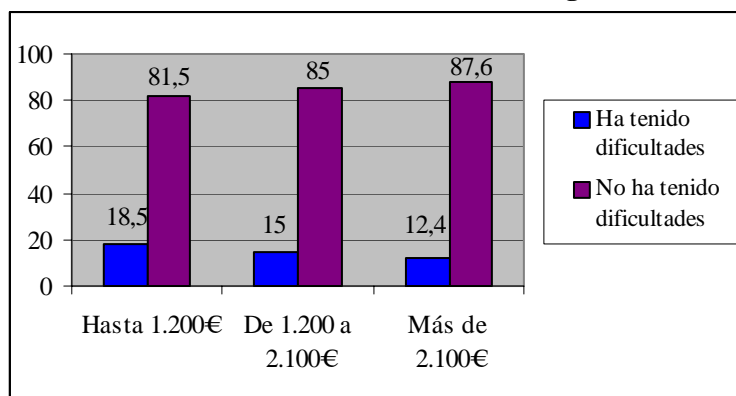
Gráfico 3.60. Dificultad en el disfrute de las medidas según sexo (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población que ha disfrutado de medidas de conciliación.

Asimismo, es interesante observar que es en los niveles de renta más bajos donde se aprecian mayores dificultades. Si bien es cierto que no se trata de grandes diferencias porcentuales, los datos parecen confirmar la mayor exposición al riesgo de deterioro de las condiciones laborales o de pérdida del puesto de trabajo en las posiciones socioeconómicas más bajas:

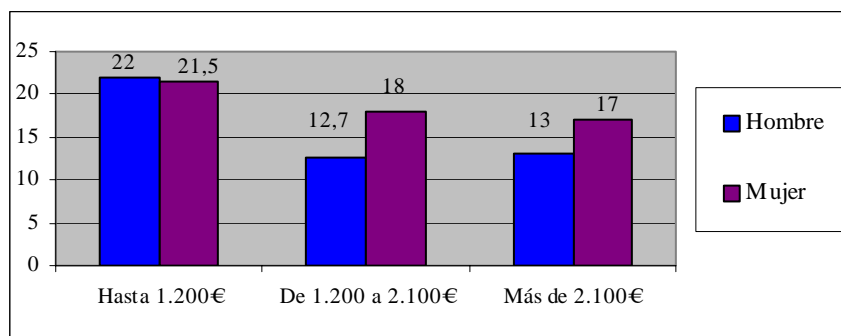
Gráfico 3.61. Dificultad en el disfrute de las medidas según nivel de renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población que ha disfrutado de medidas de conciliación.

Sin embargo, en el caso de las mujeres, las dificultades para disfrutar de las medidas se muestran menos sensibles a la influencia del nivel de renta: es decir, la evolución de las dificultades experimentadas para disfrutar de las medidas muestra una menor variación en los tres tramos de renta considerados que la que se observa en el caso de los hombres:

Gráfico 3.62. Personas que han tenido dificultades para disfrutar de las medidas según sexo y nivel de renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población que ha disfrutado de medidas de conciliación.

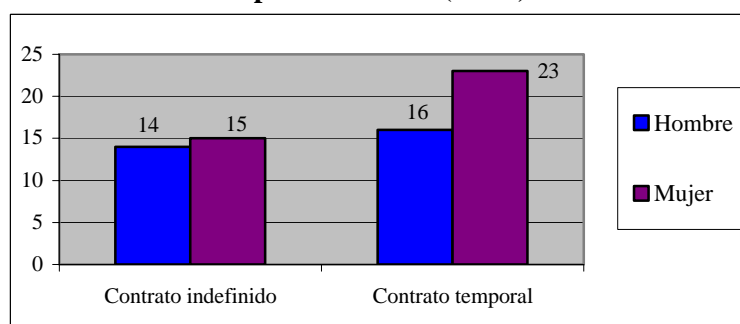
En definitiva, las restricciones al ejercicio de los derechos legales son claramente mayores para las personas pertenecientes al tramo de renta más bajo, sean hombres o mujeres. Sin embargo, en el caso de los hombres se produce una disminución importante en el segundo tramo (de casi 10 puntos), sin que se observen diferencias significativas ya con el tramo superior.

Para las mujeres, las diferencias porcentuales en las dificultades experimentadas para el disfrute de los derechos entre el tramo inferior y el superior, no llegan a los 5 puntos. Todo parece apuntar a la existencia de una mayor “presión” (con respecto a la experimentada por los hombres) sobre las mujeres en las posiciones socioeconómicas media y alta, presión que se mitiga en el caso de los hombres. En el tramo inferior prácticamente no hay diferencias según sexo: las dificultades ligadas a la posición socioeconómica se muestran similares en este tramo.

Asimismo la precariedad laboral (temporalidad del contrato) sólo parece incidir en las restricciones al ejercicio de los derechos legales en el caso de las mujeres. En el caso de los hombres, apenas hay variaciones significativas según tipo de contrato (oscilando entre el 16% para los temporales y el 14% de los indefinidos).

Pero la situación de las mujeres es muy distinta: un 23% de las mujeres con contrato temporal reconoce haber experimentado dificultades para disfrutar plenamente de las medidas legales. En las mujeres con contratos indefinidos esta circunstancia se reconoce en un 15% de los casos, un porcentaje muy similar al de los hombres:

Gráfico 3.63. Personas que han tenido dificultades para disfrutar de las medidas según sexo y tipo de contrato (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población que ha disfrutado de medidas de conciliación.

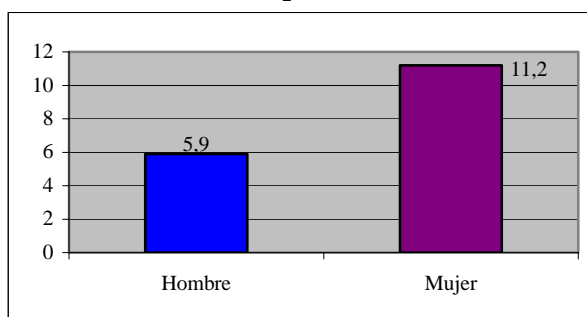
En resumen, las mujeres parecen sistemáticamente más expuestas a experimentar dificultades para el pleno disfrute de las medidas. Tales restricciones son especialmente elevadas en los tramos de renta más bajos y en posiciones laborales precarias: en efecto, la discriminación en el disfrute de los derechos legales de conciliación parece afectar sobre todo a las mujeres con contratos temporales. Estas mujeres aparecen como un sujeto particularmente “frágil” de cara al ejercicio de los derechos de conciliación.

Consecuencias negativas del uso de las medidas

¿El uso de medidas legales ha provocado efectivamente consecuencias negativas para sus beneficiarios y beneficiarias? Ciertamente, estas consecuencias sólo se reconocen en un 8% de los casos.

Sin embargo, de nuevo, las consecuencias negativas han sido más frecuentes entre las mujeres: un 11,2% de las mujeres que han hecho uso de medidas legales sufrieron consecuencias no deseadas; en el caso de los hombres esta circunstancia sólo afectó al 5,9%:

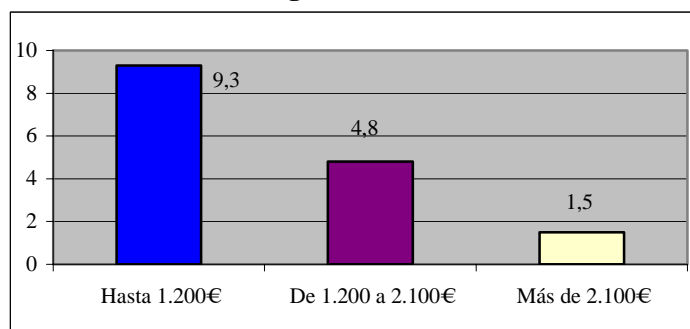
Gráfico 3.64. Personas que han sufrido consecuencias negativas por el disfrute de medidas de conciliación por sexo (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población que ha disfrutado de medidas de conciliación.

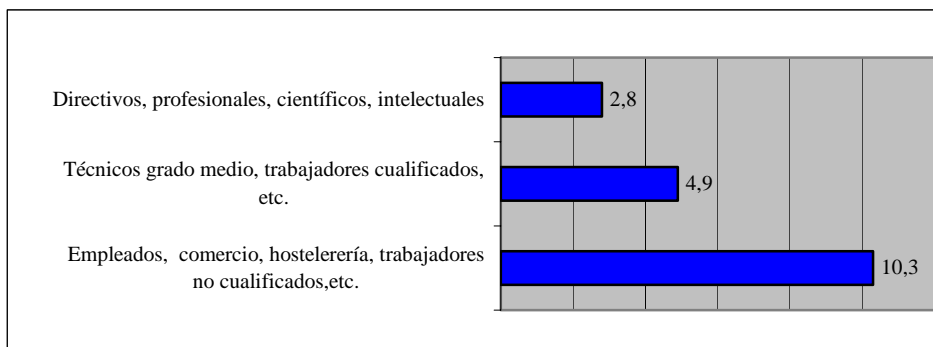
Y, de nuevo, la frecuencia de las consecuencias no deseadas es mayor cuanto menor es el nivel de renta y en los contratos más precarios (así como en las categorías profesionales menos cualificadas). En este sentido, los datos convergen de forma inequívoca:

Gráfico 3.65. Personas que han sufrido consecuencias negativas por el disfrute de medidas de conciliación según nivel de renta (en %)



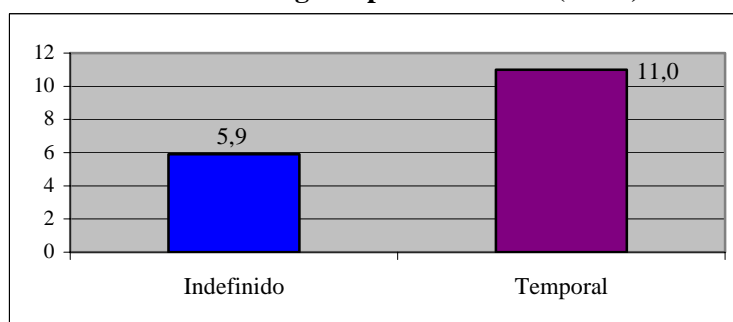
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población que ha disfrutado de medidas de conciliación

Gráfico 3.66. Personas que han sufrido consecuencias negativas por el disfrute de medidas de conciliación según categoría profesional (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población que ha disfrutado de medidas de conciliación

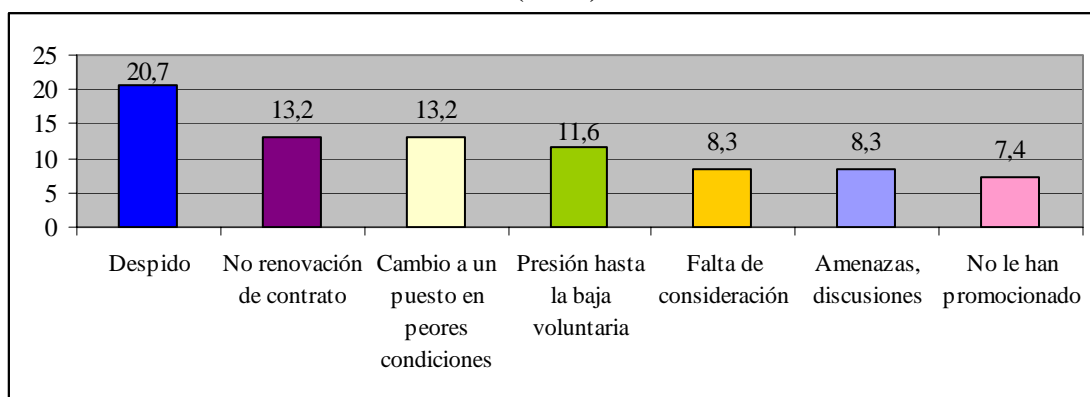
Gráfico 3.67. Personas que han sufrido consecuencias negativas por el disfrute de medidas de conciliación según tipo de contrato (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población que ha disfrutado de medidas de conciliación

¿Qué tipo de consecuencias se han producido? Como puede apreciarse, las consecuencias más frecuentes se refieren a la pérdida del puesto de trabajo, bien de forma directa (el despido o la no renovación del contrato, que se da en un 21% y un 13% de los casos respectivamente), bien de forma indirecta (la presión ejercida hasta provocar la baja voluntaria del trabajador o la trabajadora, en un 11,6% de los casos).

Gráfico 3.68. Consecuencias negativas más frecuentes del disfrute de medidas de conciliación (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población que ha sufrido consecuencias negativas por el disfrute de medidas de conciliación.

III. 5. RECURSOS, PRÁCTICAS Y ESTRATEGIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL

III. 5. 1. Las estrategias de conciliación: resultados de las entrevistas cualitativas

Como venimos diciendo, las estrategias para hacer compatible la vida familiar con la vida laboral se encuentran soportadas en buena medida por las mujeres, quienes van a combinar de forma individual los recursos que en cada caso tengan disponibles, a partir de un marco de restricciones que limita sus oportunidades de actuación. En este punto coinciden tanto las fuentes documentales consultadas como las informantes entrevistadas.

Usos del tiempo y cuidado a personas dependientes

El discurso experto sobre las estrategias de conciliación parte, en este sentido, de la evidencia de la desigualdad de género que rige la distribución de tareas domésticas y de atención a personas dependientes. En las secciones y capítulos precedentes ya hemos hablado de la persistencia de la división sexual del trabajo y del arraigo de la identidad y el rol de cuidadora en las mujeres, factores que se encuentran en la base de esta asimetría.

En efecto, es un lugar común, reiterado por diversos estudios sobre usos del tiempo, que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y al cuidado de los hijos y las personas mayores; y ello con independencia de que desempeñen una actividad laboral remunerada o sean inactivas: el rol persiste más allá de la situación laboral. Sobre este punto, La apreciación de las informantes entrevistadas no podía ser diferente.

No obstante, a la apreciación del arraigo de la tradicional estructura de roles le sigue la constatación de los cambios sociales. Así, se señala que la corresponsabilidad es cada vez mayor, aunque continúe siendo la mujer la principal responsable de las tareas de mantenimiento del ámbito doméstico y de la atención a las cargas familiares. Se considera además que esta progresiva asunción por parte de los hombres de las actividades hasta ahora consideradas exclusivamente femeninas no avanza de forma uniforme, sino que son algunas tareas las que se asumen al tiempo que otras se rechazan, continúan siendo postergadas (por ejemplo, cambiar pañales, la limpieza del hogar o hacer la compra):

“La tarea de cuidarlos la puede hacer perfectamente un hombre, es decir, cambiar un pañal... y, digamos, lo hacen con cierto ocultamiento, como si fuese algo tan estigmatizado... También hacen algo del reparto de tareas, hay ciertas cosas que sí hacen, pero hay otras cuestiones que no. Por ejemplo, fregar los platos ninguno lo va a hacer. Un hombre te puede barrer la casa o te puede hacer un recado, pero hay unas cosas que a los hombres los asustan” (Profesora universitaria).

Son varias las “estrategias de resistencia” desplegadas por los hombres para declinar la asunción de responsabilidades domésticas: desentendimiento, alegar torpeza y atribución de experticia a la mujer, etc. Al mismo tiempo -en línea con los análisis de Gilles Lipovetsky citados en el capítulo I- se dan tareas que la mujer parece querer mantener como propias, como por ejemplo las relacionadas con la atención y el cuidado de los hijos (en los grupos de discusión parecen confirmarse, bien que de forma un tanto contradictoria, estas actitudes de hombres y mujeres):

“Ellas no quieren renunciar además a determinadas situaciones con sus hijos. Si el niño está enfermo quieren ser ellas las que se quedan, ya no es que digan: no, es que mi marido no se queda; no, es que me quiero quedar yo, yo quiero ir a recogerlo a la guardería si me llaman porque está malo, porque está mala, yo quiero llevarlo al médico...” (Responsable planes de acción positiva en empresa).

No ocurre lo mismo con el cuidado a personas mayores. En este punto nos encontramos ante lo que Soledad Murillo ha denominado *cuidado asistencial*, no *gratificante*. En estos casos, cuando la renta familiar lo permite, se impone el recurso a la ayuda externa remunerada:

“Cada vez hay más muchachas inmigrantes, sobre todo hispanoamericanas y, además, son ideales para ello porque tienen unos valores de percepción del anciano, del cuidado, de subordinación también, que no los tenemos ahora mismo los españoles. Nosotras preferimos cuidar niños a cuidar ancianos. Le dan una categoría. Lo ven más agradable cuidar del niño que cuidar del anciano” (Profesora universitaria).

Los recursos para conciliar la vida familiar y la vida laboral

Asumiendo este punto de partida caracterizado por la asimetría, en las entrevistas se han identificado una serie de recursos considerados como los más frecuentemente utilizados por las familias en sus estrategias para hacer compatible la vida familiar y la vida laboral. Se trata de los siguientes:

- La propia pareja, mediante la negociación del reparto de tareas.
- La red familiar extensa.
- La contratación de servicios domésticos o de atención a personas dependientes.
- Los servicios de apoyo públicos y privados.

Las informantes han jerarquizado la importancia de los distintos recursos enumerados en las soluciones adoptadas para resolver el problema de la conciliación. Las mayores divergencias se han dado en las apreciaciones sobre la prioridad del uso otorgada a la negociación con la pareja con respecto al apoyo en la red familiar extensa.

La cuestión clave aquí radica en determinar cuál es el punto de partida en la definición de la estrategia: ¿se parte inicialmente de una negociación de la colaboración en las tareas reproductivas con la pareja? ¿O el recurso estimado como fundamental es el apoyo de la red familiar (los abuelos, generalmente)?

Para la mayor parte de las informantes, las mujeres van a tratar inicialmente de resolver el problema de la conciliación por medio de un acuerdo con el cónyuge. Cuando esto no es posible, o se revela como insuficiente, se intentará resolver acudiendo a los abuelos:

“En principio, los cónyuges son los que compatibilizan las tareas: puedes tú, puedo yo, pero, si no, están la madre y el padre de cada uno que está dispuesto” (Profesora universitaria).

No obstante, también se señala –con base en investigaciones empíricas– que se acude en primer lugar a la red familiar, después a la pareja, considerando finalmente otros recursos:

“Incluimos en nuestra encuesta [a mujeres trabajadoras con hijos menores] una pregunta: ¿qué es lo que le ayuda a usted más a compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares? Bueno, pues dos tercios de las repuestas se referían a la propia familia, la red familiar; mi pareja, en segundo lugar, 20%; después el resto de la red de amigos, vecinos... [...] Luego, lo que sí aparece son estrategias espaciales y temporales, la importancia de tener un buen horario de trabajo” (Profesora universitaria).

Probablemente la respuesta a esta cuestión de la prioridad de uso de los recursos va a depender del tipo de familia, y sobre todo del nivel educativo y posición de clase de sus miembros. Como veremos más adelante, las mayores resistencias masculinas a la colaboración en tareas domésticas se van a dar en familias (y hombres) con niveles educativos y de renta bajos. Parece que en estos casos el arraigo de las pautas tradicionales de asignación de roles de género es mayor.

Las informantes coinciden efectivamente en señalar que, dentro de la red familiar extensa, el apoyo más generalizado es el de los abuelos (generalmente los maternos). En algún caso, la utilización de este recurso recibe una lectura negativa: se considera que se instrumentaliza a las personas mayores con el fin de resolver los problemas para compaginar la actividad laboral con las responsabilidades familiares (lectura moral que también aparece en los grupos de discusión).

“En este sentido [acudir a los abuelos] yo creo que hay una sobreutilización o, por no decir, una instrumentalización de las personas mayores a disposición de los servicios de las familias. Esto tiene mucho que ver con el desarrollo de la sociedad de consumo porque mientras uno tiene a su padre o a su madre con los niños, no tiene que pagar la guardería. Porque yo creo que hay que diferenciar ese deseo de los abuelos de estar con los niños de esa dedicación con horario incluido hacia el cuidado” (Profesora universitaria).

Cabe señalar que los abuelos constituyen un elemento de apoyo que tiende con el tiempo a decrecer. Por un lado, su disponibilidad será menor en las generaciones más jóvenes, puesto que algunas abuelas ya se habrán incorporado a la ocupación. Esta circunstancia ya comienza a darse (los análisis de prospectiva de Elisabeth Beck-Gersheim apuntan este fenómeno). Por otro lado, las cada vez mayores exigencias de movilidad geográfica de la fuerza de trabajo constituyen una limitación objetiva a las posibilidades de apoyo en la red familiar.

Con respecto a los recursos externos a la familia, las informantes coinciden en la escasez de los servicios públicos de apoyo. Tal circunstancia revela que, en la práctica, el problema de la conciliación se libra a una resolución privada, familiar y, finalmente, femenina. Todo ocurre como si el Estado no hiciera verdaderamente suyo el problema de la conciliación entre lo familiar y lo laboral.

La ayuda doméstica remunerada es un elemento de apoyo bastante generalizado (sobre todo es posiciones acomodadas). Ello plantea la cuestión de la transferencia de los costes de la conciliación a otras mujeres, la derivación a otras mujeres (con frecuencia extranjeras) de las actividades domésticas. La lectura a que da lugar esta solución no es precisamente positiva:

“(...) ya que soluciona un problema, pero se genera otro en la medida que las responsabilidades domésticas siguen recayendo sobre las mujeres (...) Al final seguimos manteniendo la idea de que el hombre es aquel que está exento de responsabilidades

*domésticas y las mujeres, sean las que sean, siguen adoptando la responsabilidad**
(Responsable de organización sindical).

Con respecto a las guarderías, las informantes han coincidido en señalar problemas de cobertura (sobre el conjunto de la población necesitada de este recurso) y también problemas de horario (especialmente en las guarderías públicas): se da una grave falta de correspondencia entre los horarios de estos servicios y los horarios laborales.

Como ya hemos señalado, la externalización de tareas de atención a personas dependientes no se encuentra libre de problemas (sobre todo en el caso de los cuidados a menores), precisamente debido al arraigo de los roles e identidades tradicionales. La persistencia de la orientación femenina al cuidado familiar determina que esta externalización tenga sus límites, que se perciben como límites morales.

Así, el discurso experto coincide en que el desplazamiento a terceros de la atención a los menores es vivido como una delegación poco ética del rol de cuidado a otros socialmente prescrito. Delegación que puede repercutir negativamente en la educación moral de los hijos. El cuidado de los menores por parte de personas ajenas a la familia tiene sus límites. Se trata de una función que debe desempeñarse en el ámbito interno a la red familiar:

“La gente que tiene chicas internas tiene menos preocupación, pero tampoco les gusta que a su hijo o a su hija les esté educando una persona ajena a la familia” (Responsable de planes de acción positiva en empresa).

Tipos de estrategia

Del análisis de las informaciones recabadas se deducen varias posibilidades de clasificación de las diferentes estrategias. Tal clasificación se impone como un ejercicio necesario con el fin de establecer algún orden en lo que de entrada parecería constituir más bien una casuística múltiple de *tácticas* individualmente adoptadas por los actores sociales.

En cualquier caso, parece que las diferentes combinaciones en el uso de los recursos se estructuran a partir de un eje conceptual que opone lo *interno* con lo *externo* a la familia: habrá estrategias que descansen predominantemente en la familia y estrategias que se apoyen en la externalización de las tareas domésticas y de atención a las personas dependientes.

Por su parte, el uso intensivo de recursos externos dará lugar a estrategias muy *formalizadas* (bien planificadas, descansando en la anticipación precisa de las necesidades), que se opondrían a las *estrategias informales* (improvisadas, variables según las circunstancias, antes *tácticas* que *estrategias* en sentido estricto). En el límite, las estrategias informales desembocan en lo que Constanza Tobío ha denominado *estrategias extremas* o *indeseadas* (llevar a los hijos al trabajo, por ejemplo).

Pero las estrategias no pueden pensarse sin considerar las *restricciones*, puesto el ámbito de decisión de los actores sociales se configura a partir tanto de los recursos disponibles como de los límites (estructurales) que se les imponen. De acuerdo a lo expuesto en las secciones anteriores del presente capítulo, este campo de posibilidades de actuación se encuentra sometido a las siguientes restricciones:

- La *restricción cultural*: el arraigo de la tradicional división sexual del trabajo, con su estructura de roles e identidades de género.
- La *restricción socioeconómica*: la renta familiar disponible y las condiciones de trabajo, en un contexto social marcado por el predominio de la lógica mercantil.

Podría decirse que la adopción de las estrategias y su clasificación en el eje de posicionamiento descrito dependerá, por un lado, de la educación e influencia de la cultura tradicional relativa a los roles e identidades asociadas al sexo; por otro, de los recursos económicos de que disponga la unidad familiar.

Todo ello pone en evidencia la importancia de la posición de clase como factor determinante de las estrategias adoptadas.

En efecto, en posiciones de clase media y media-alta, los niveles de renta disponibles suavizan las restricciones económicas. Al mismo tiempo, los niveles de educación generalmente más elevados de los cónyuges inciden sobre las restricciones de tipo cultural: el arraigo de la mentalidad tradicional y por tanto de la división sexual del trabajo será probablemente menor.

En estas condiciones, las posibilidades de contratar ayuda externa remunerada son obviamente mayores, dado el nivel de renta disponible. Como también lo serán las posibilidades de negociar en el seno de la pareja un cierto reparto de las tareas domésticas y de cuidado familiar. Parece cierto que en estos casos la propensión de los hombres a colaborar ofrece menos resistencias y da lugar a menos conflictos (aunque ciertamente se den). Por otra parte, la mayor inversión en formación y carrera profesional efectuada por las mujeres, así como –en su caso– la posición ocupada en el mercado de trabajo, pueden incrementar su poder de negociación en el medio familiar.

En consecuencia, será en estas posiciones sociales donde se den con mayor frecuencia estrategias basadas en el cálculo anticipado de las necesidades y en la externalización de tareas domésticas y de atención a personas dependientes (estrategias formalizadas y con fuerte componente externo).

“También hay negociación en la pareja. Hay mujeres que vienen estudiando una carrera, están en ascenso profesional y aun hacen el doctorado, pero porque tienen un compañero que es capaz también... se reparten ahí tantos días uno como otro, pero no todas pueden hacer lo mismo” (Profesora universitaria).

En posiciones sociales de clase baja, se daría una situación contraria: mayores restricciones económicas para la contratación de ayuda doméstica y familiar; menor nivel educativo de los cónyuges; mayor peso de la mentalidad tradicional; dificultades para negociar sin conflictos la colaboración del cónyuge masculino, etc. La respuesta ante la problemática de la conciliación pasará entonces por el apoyo en la red familiar (estrategias informales, predominantemente internas a la familia) o incluso en la improvisación (recurso a vecinos y amigos, etc.).

“La conciliación formal e informal, pues se dividiría un poco en función de que a niveles de posiciones sociales más humildes funciona más la conciliación informal y a niveles más de posición acomodada, la conciliación formal (contrato de mano de obra asalariada)” (Profesora Universitaria).

Por su parte, en el medio rural caben pocas opciones, dada la escasez de servicios de apoyo y la consiguiente limitación de oportunidades que caracteriza a dicho medio:

“Cuando hay niños y personas mayores la estrategia más utilizada es la familia. No hay muchos más recursos. No hay otras fórmulas” (Responsable programas de intervención en materia de conciliación. Ámbito rural).

Ciertamente, como veremos, en los grupos de discusión ya se identifican elementos que apuntan hacia una confirmación de la polarización social descrita.

Hay que hacer mención a otro tipo de estrategias -denominadas por Constanza Tobío en su estudio como *indirectas*- y que consisten en la eliminación de uno de los dos términos básicos de la contradicción entre familia y trabajo: algunas informantes han señalado como componentes de una estrategia de conciliación decisiones tales como el retraso de la maternidad, la reducción del número de hijos o la renuncia a tenerlos, por ejemplo; o simplemente el abandono de la ocupación (en el caso específico de las mujeres, por supuesto):

“En términos económicos, que es como mucha gente está acostumbrada a valorar las cosas, pues dicen [las mujeres]: con sueldos más bajos a mí no me compensa lo que voy a ganar, pues entonces me quedo en casa” (Profesora universitaria).

“De forma que ahora la mujer casada o que vive en pareja no abandona con carácter significativo el mercado; desea permanecer en el mercado, mantiene como puede ambas cosas y el resultado es que retrasa la maternidad y tiene menos hijos” (Responsable organización empresarial).

Finalmente, cabe señalar que el tiempo y el espacio constituyen asimismo variables clave para la definición de las estrategias de conciliación. En este sentido, las informantes han señalado la existencia de *estrategias temporales* y *espaciales* (la definición y descripción de este tipo de estrategias ya fue realizada en el estudio de Constanza Tobío sobre el tema).

En efecto, se identifican formas de abordar el problema basadas en la elección de ocupaciones cuyos horarios permitan compatibilizar la actividad laboral con el desempeño de tareas domésticas y de atención familiar. Obviamente, la consideración de este criterio como prioritario (por encima del estrictamente profesional) para la aceptación o el rechazo de una oferta de trabajo se va a dar sobre todo en las mujeres, en virtud de la persistencia del rol tradicional femenino.

“Si tienes un buen horario de trabajo, si puedes entrar a trabajar a las diez, bueno pues eso es algo que puede ser clave, que puede ser motivo suficiente para aceptar un trabajo que empieza a las diez y rechazar uno que empieza a las ocho” (Profesora universitaria).

Con respecto al espacio, se identifican pautas similares: criterios como la proximidad del centro de trabajo al domicilio, o la presencia en el entorno de equipamientos que faciliten la compaginación de familia y trabajo, pueden ser claves en la toma de decisiones que conforman una estrategia de conciliación. (Como hemos visto, es por esta razón que las dificultades para compatibilizar lo familiar y lo laboral se perciben mayores en el hábitat rural, donde la debilidad de los equipamientos y la dificultad de los desplazamientos son asimismo mayores.)

De nuevo, la atención a estos aspectos suele ser mayor en las mujeres. Se señala, por ejemplo, que las mujeres seleccionan sus ofertas de empleo concediendo cierta prioridad a la proximidad de los centros de trabajo con respecto a su domicilio; los hombres, por el contrario, estarían más atentos a ubicar su residencia cerca de su centro de trabajo (en anteriores secciones hemos confirmado con base en datos de encuesta estas afirmaciones).

III. 5. 2. El discurso grupal sobre las estrategias de conciliación

Se confirma en los grupos de discusión la amplia variabilidad de las estrategias familiares de conciliación: *“cada familia concilia como puede”*. Asimismo, se reconoce que la conciliación es un problema, algo que *“se lleva mal”*. Y el tiempo es el elemento que condensa el problema: los distintos grupos convergen (excepto el de mujeres inactivas, en el que esta apreciación no se da obviamente en primera persona) en que no se dispone de tiempo para el cuidado de la familia. Cabe señalar que en el grupo de hombres estas tareas de cuidado son básicamente las educativas o las de relación con los hijos, y no tanto las que implican la dispensación material de cuidados concretos.

El trabajo productivo comparece como el gran consumidor de tiempo y de energía. El tiempo constituye un elemento (un recurso) básico para el mantenimiento de la vida familiar. Pero, el trabajo devora la vida familiar (y también la personal):

- *“ No tiene por qué incidir.[el trabajo en la familia]*
- *Pero sí incide, porque es lo que dice aquí el compañero, llegas cansado a casa...*
- *Aguantas menos...*
- *Acoplamos nuestra vida al trabajo, no acoplamos el trabajo a la vida.*
- *Claro, es que ahí puede que esté el error...*
- *Sólo te centras en tu horario y en el trabajo.*
- *Y considerar que está agotado y empezar a dejar de lado, un poco, a tu hijo y aprovechar para sentarte y...”*

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

Es interesante destacar que, de modo un tanto fatal, el trabajo productivo se percibe como la instancia desde la que se obtienen recursos y determinan prioridades. Podría decirse, en este sentido, que a partir del trabajo se administra el tiempo:

- *“Yo tengo una niña de ocho años y una niña pequeña y no puedo pasar el tiempo que quiero con ellas. Si quiero, si quiero sacarlas, lo primero hay unas prioridades y es ganar dinero suficiente como para poder pagar...”*

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

- *“En mi caso es una imposición, tengo que trabajar ocho horas. Llego a ver a mi hija a las siete, con la edad que tiene, cuando llego está dormida. Pues a mí eso me genera mucha insatisfacción”*

GD1 (Mujeres ocupadas. Segmento normalizado. Madrid).

Las estrategias de conciliación comparecen, en definitiva, como formas de administrar el tiempo, de aliviar la rigidez que las condiciones laborales imponen a la vida familiar.

Ante el problema de la conciliación las personas participantes en las reuniones grupales han expresado las principales soluciones adoptadas y los recursos utilizados para afrontar

la situación (en su mayor parte coincidentes con los identificados en las entrevistas expertas).

Reparto de tareas y negociación con la pareja

El consenso es claro en la apreciación de la mujer como principal responsable de las tareas domésticas y de cuidado familiar. Pero también se coincide en que el hombre va asumiendo progresivamente ciertos cometidos. Las diferencias grupales se dan en el grado de dicha asunción, o en las resistencias masculinas a que da lugar en el juego de la negociación del reparto de tareas.

Las mayores resistencias y conflictos se identifican en el grupo de mujeres de posición laboral más desfavorecida. Los hombres, por su parte, identifican este tema como una de las principales fuentes de conflicto. Entre las mujeres, se asume en buena medida el rol doméstico y las resistencias masculinas que la negociación provoca:

“- (...) Pero cuando ahora he tenido que buscar - porque le ha quedado una pensión muy baja [por invalidez del marido]- entonces he tenido que ir a trabajar ¿no? Pues, ahora, a él le viene cuesta arriba o cuesta abajo, como quieras llamarlo, que ahora para decirle esto... lo otro..., no me valora. Porque muchas veces, ya te digo, son broncas diarias (...) Y entonces tampoco puedo mucho atacarle porque ahora él se siente mal, porque claro, yo estoy trabajando por culpa de él, que es lo que él piensa. (...) Entonces no puedo ni decirle... Es que desde luego eres un... ¿sabes? No le puedo atacar a fondo y entonces te tienes que aguantar.

- No quieren, no quieren hacerlo porque...*
- Yo tengo tres hombres en casa y muy mal los tres.*
- Porque cada día es una bronca.*
- Eso es un tema que o lo trabajas... (...)*
- Es comodidad de ellos y culpa nuestra”*

GD2 (Mujeres ocupadas. Segmento precario. Barcelona).

El recurso a la red familiar

El tema de los abuelos emerge en los discursos, con diferentes contenidos y énfasis según la posición sociolaboral de las personas participantes en cada grupo. La utilización de este recurso es mayor en el grupo de mujeres de posición laboral más desfavorecida, lo que da lugar a diferentes discursos –justificatorios o condenatorios- de tal práctica:

- “- Yo he tenido la suerte de que he tenido a mi madre, a lo que he podido...*
- Claro...*
 - Pero es lo que decía: encima, paga.*
 - Es lo que decíamos, recurrimos a la madre...*
 - Claro...*
 - ... si es que no tenemos otra...*
 - (...)*
 - Y yo gracias a mis padres, si no, yo tenía que haber parado de trabajar.*
 - (...)*
 - Si yo tuviera dinero y pudiera, a lo mejor no lo haría [recurrir a los abuelos].”*

GD2 (Mujeres ocupadas. Segmento precario. Barcelona).

“- Ahora mismo las familias trabajan o trabajamos los dos y bueno, tienes a un chaval que todavía no va al cole y es que no hay más que dos opciones: o si tienes la suerte de que tienes a los suegros, pues se quedan con ellos. Y si no, pues...”

- (...)

- Bueno yo tengo la suerte de que, cuando mi hijo se pone malo, ni mi mujer no yo nos quedamos con él. Llamo a la suegra y viene”

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

“Yo tengo una suerte infinita de que vivo cerca de mis padres y me están cuidando a la niña...”

GD1 (Mujeres ocupadas. Segmento normalizado. Madrid)

Guarderías y colegios

Respecto a la insuficiencia de recursos públicos, muy especialmente las guarderías, el consenso es completo (aunque no se cuestiona su calidad frente a la de las guarderías privadas). También se coincide en la necesidad e importancia de su utilización. No obstante se aprecian diferencias en cuanto a la modulación de tal uso, que en determinadas circunstancias podría resultar abusivo y perjudicial para los hijos:

“- Yo no estoy en contra de las guarderías. Quiero decir, las guarderías a mí me parecen buenas, o sea porque los niños se relacionan. (...) Lo lamentable es que las guarderías tengamos, pues eso, tengamos que coger y organizarnos y decir: ‘pues ¿dónde los llevamos?’ Bueno, pues a la guardería, que no sé hasta qué punto es... muchas guarderías que la función como tal, guardería es almacén más que...”

(...)

- Pero, no es lo mismo ir a la guardería para que se relacione, que llegas y dices: ‘a ver, el niño, ¿a qué hora se levanta?’ Se levanta bien descansadito (...) Que ha estado relacionándose tranquilamente, que no es lo que hablamos normal de la guardería que es, que lo llevas a las ocho de la mañana...

- Y lo almacenas.

- ...Lo dejas ahí, come en la guardería y lo recoges, y lo recoges cuando acabas de trabajar.”

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

Algo parecido se da en el caso de los programas de actividades extraescolares. El límite crítico está justamente en la delegación de tareas de cuidado a que un uso excesivo de tales recursos puede dar lugar (los ya señalados límites a la mercantilización de las tareas de cuidado familiar).

En cualquier caso la utilización de guarderías se percibe como algo poco menos que imprescindible. El problema es que las limitaciones de horario de los servicios públicos hacen que la solución pase por la utilización de guarderías privadas y canguros, o por apoyarse en otros familiares. Para el grupo de mujeres en posiciones laborales más precarias, el recurso privado es poco asequible, por lo que no queda más opción que adaptarse a la oferta pública o acudir a la red familiar (los abuelos). La posición económica parece condicionar notablemente la utilización de un recurso u otro.

El tema de la incompatibilidad de horarios es clave, tanto en el caso de las guarderías (sobre todo las públicas) como de los colegios. Este es un problema central, verdadero foco

de preocupación de las personas participantes en los grupos (aunque no tanto en el grupo de hombres, lo que evidencia una vez más sobre quién descansa la función de cuidado como actitud). Esencialmente similar es el problema de los periodos vacacionales escolares que no coinciden con los laborales:

“- Lo que no es compatible es la Administración Pública y sus colegios con la vida laboral, y teniendo en cuenta que yo tengo el horario flexible.

-(...) La mujer trabajadora normalmente tiene que llevar a los niños a colegios privados y no públicos. No hay horario de que entra a las ocho de la mañana porque tú entras a las ocho, no te aguantan si tú llegas a las cinco y media, y allí se cierra a las cuatro y media... Entonces, el noventa por ciento de las madres que trabajan no puede optar por el colegio público tampoco.

- (...)

- Yo las he metido allí porque era lo único que se adaptaba a mi horario de trabajo.

- (...)

- Pues el tema de las guarderías, yo quería seguir trabajando, pues las niñas a la guardería con ocho meses (...) El primer año de la guardería con bronquitis va y bronquitis viene. Y, claro, te ves en la tesitura de no saber qué hacer con ellas (...) porque si tú te pones mala, no pasa nada, dile a tu jefe que se ha puesto mala tu niña, que la reacción no es la misma Entonces, bueno, la verdad es que el primer año lo pasé fatal y aun así, pues ahora, los niños tienen muchas vacaciones escolares (...) Mi marido y yo hacemos equilibrios, ¿no?, para cubrir un poco las vacaciones de las niñas, porque a ver qué haces con ellas. O contratar a una persona como hemos hecho este verano... o sea, que no nos lo ponen nada fácil.

- Pues lo que dice ella.

- ¿CÓMO INCIDE EL UNO EN EL OTRO? [el trabajo y la familia]

-... Pues muy difícil, que al final del año cuando llega el verano, dice “¡ay! que me quedan quince días”, porque los has ido agotando y cuando llega el verano, pues a contratar a alguien para la época de verano, o sea es que no hay otra solución.”

GD1 (Mujeres ocupadas. Segmento normalizado. Madrid).

El cuidado asistencial

En el caso del cuidado a personas mayores, la utilización de recursos externos parece más frecuente (aunque la escasez de ayudas públicas y la dificultad de pagar residencias privadas se percibe como algo común). No obstante, en los discursos de algunas mujeres aflora un cierto sentimiento de culpabilidad, derivado de la delegación de las funciones de cuidado familiar (mayor en el grupo de inactivas). Ante este tema el discurso se fragmenta. Y parece que las experiencias límite vividas con mayores afectados por graves enfermedades degenerativas revelan la necesidad de contar con apoyo profesional externo a la familia.

La realidad impone este recurso como algo imprescindible, incluso cuando las mujeres no desempeñan un trabajo fuera del hogar. Lo normal es recurrir a la contratación de otras mujeres, en especial extranjeras:

“- Yo tengo a mi madre que tiene Alzheimer y llevamos seis años con ella y yo no he visto apoyo por ningún lado de la Administración. Para nada, por más que hemos buscado... Un poco de tener una ayuda en casa que no fuera tan gravoso para nosotras, tanto económica como física y psicológica, pues la verdad es que todas las puertas cerradas. (...) Hemos tenido que meter una persona, todo lo hemos tenido que costear nosotros, porque trabajando es imposible atender a una persona con Alzheimer y, bueno, pues eso es difícil de llevar...

-(...) Nosotros cogimos a una chica dominicana y entonces estaba con nosotros continuamente. O sea, buscas opciones cuando son personas mayores, que tampoco tienes...”

GD1 (Mujeres ocupadas. Segmento normalizado. Madrid).

Se trata de una situación límite, vivida de forma crítica desde la familia, como ya hemos señalado en otras ocasiones:

“- Yo lo digo porque ahora mismo me ha entrado de un golpetazo en mi casa y estoy horrorizada...”

- ESTÁ HORRORIZADA...

...horrorizada. Me ha cambiado la vida totalmente. (...) Mi suegra tiene Alzheimer. (...) Y ahora, pues nos encontramos que son tres hermanos, mi marido, su hermana y su hermano. Y hay que compartir a la abuela...

...Y te cambia toda la vida.

... pues totalmente. No puedes salir. Un fin de semana cada uno. La primera (...) gracias a Dios económicamente no están mal, con lo cual pues le metes una mujer interna allí para que esté con ella (...) La que tiene mi suegra es colombiana (...) Pero tiene que ser así.

- Ayudas no hay ninguna.

-(...)Y mi marido dice que por encima de su cadáver va su madre a una residencia. Y su madre porque la ve, porque además es una enfermedad, que no es...

- Pero el que la meta en una residencia no quiere decir que la quiera menos.

- Es muy cómodo, es muy cómodo... Llevar a los padres ahí y pasar la semana.(...)

- No los abandonas. Eso es ley de vida.

-(...)

- Es como todo. No es lo mismo un hotel de una estrella que un hotel de cuatro. Si, cuando hay dinero...

-(...) La pena es que no haya residencias públicas en condiciones...

- Es penoso pero es así.”

GD3 (Mujeres inactivas. Clase Media. Sevilla).

El sentimiento de culpa que la externalización del cuidado a mayores produce en las mujeres no aparece con tanta intensidad en los hombres. Se acepta la conveniencia del recurso a las residencias, al tiempo que no parecen dispuestos a asumir tareas de cuidado de mayores dependientes. El diferente posicionamiento según sexo ante la ética del cuidado se confirma una vez más:

“- Yo tengo muy claro que mi suegra o mi madre, el día que... las llevaré a un asilo.

-(...)O sea, si tú tienes a tu madre en tu casa, no estás igual de cómodo que si estás sin ella.

- ¿Y qué opción tienes?

- Hombre, claro, el que no tenga opción se la traga. Si tú puedes permitirte el lujo de quitarte otros placeres, decir: “oyes, me gasto en un...” No digo un asilo de mala muerte, en un lugar que esté cuidada... Una residencia buena y la llevas allí”.

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

Estrategias radicales

También emergen en los discursos grupales algunas estrategias que se orientan a lo que podríamos denominar la *supresión* de uno de los términos de la contradicción entre vida familiar y vida laboral (lo que Constanza Tobío ha denominado *estrategias indirectas*). Por un lado, se plantea la reducción del número de hijos o el retraso de la natalidad hasta ver asegurada una cierta posición en el mercado de trabajo. Por otro, el simple abandono de la ocupación por parte de las mujeres. Se trata, indudablemente, de formas radicales de tratar de “resolver” el problema

“La situación actual, se está teniendo un hijo. Se está teniendo un hijo porque no se puede”.

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

“Es difícil compaginar la vida familiar y laboral. En mi caso he tenido que dejar de trabajar fuera, porque tengo una niña de tres años y otros chiquititos y ha sido muy difícil compaginarlo”

GD3 (Mujeres inactivas. Clase Media. Sevilla).

“Yo tengo una niña de dieciocho meses, estoy casada hace siete años. Yo hubiera querido ser madre hace mucho tiempo, tengo 35, o sea, tampoco... creo que estoy dentro de lo normal. Pero hubiera querido serlo antes, pero no he podido porque mi trabajo no era fijo, es un buen trabajo, pero no era fijo. Llegó a serlo y el de mi marido también y ya nos planteamos tener a la niña”

GD1 (Mujeres ocupadas. Segmento normalizado. Madrid).

III. 5. 3. Recursos, prácticas y estrategias familiares para la conciliación: resultados de encuesta

El análisis cualitativo ha puesto de relieve la existencia de una serie de recursos, cuya utilización –combinada de forma diferente según los casos y circunstancias- da lugar a lo que podríamos denominar como prácticas y estrategias para la compaginación de lo laboral y lo familiar.

De este modo, en las familias se va a gestionar una determinada administración del tiempo. En particular las mujeres van a tratar de negociar –con mayor o menor fortuna- una cierta corresponsabilidad por parte de sus parejas en el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado familiar. Esta negociación con la pareja respecto a los usos del tiempo y a la participación en las tareas de cuidado a las personas dependientes constituye un recurso clave. Podría decirse que es el punto de partida lógico de las prácticas orientadas a facilitar la conciliación vida familiar y la vida laboral.

Dependiendo del resultado de esta negociación –así como de la renta familiar disponible- se va a conjugar la utilización de otros recursos, como la propia red familiar (constituida básicamente por los abuelos) y, por supuesto, la contratación de servicios de apoyo en el mercado (sometida a evidentes restricciones económicas).

Así pues, las prácticas para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral podrían, en principio, disponerse o clasificarse fundamentalmente a lo largo de dos imaginarios ejes:

1. El que opone la *simetría a la asimetría de género en los usos del tiempo y en la participación en tareas de carácter reproductivo*: habrá usos del tiempo basados en una mayor corresponsabilidad y otros menos simétricos según sexo en ese sentido.
2. El que opone lo interno a la familia con la utilización de recursos externos a la misma (uso de servicios públicos de apoyo a la conciliación o contratación de esos servicios en el mercado): habrá estrategias fuertemente apoyadas en el uso de estos servicios y prácticas más centradas en la participación de los miembros de la familia.

Finalmente, habría que añadir que, en el límite, existiría un eje de posiciones que contraponen, de un lado, la supresión del problema de la conciliación -por medio del abandono femenino del mercado de trabajo- y, de otro, el mantenimiento de la mujer en la ocupación. En este sentido, hay estrategias *radicales* y otras, que podríamos calificar como *integradoras*.

Las prácticas orientadas a facilitar la compaginación de la vida familiar con la vida laboral llevadas a cabo por las familias se van a disponer en algún punto a lo largo de cada uno de los tres ejes citados. Que dichas prácticas sean más o menos igualitarias en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar, que se apoyen más o menos en la externalización y la contratación de servicios en el mercado, o que pasen por el abandono más o menos prolongado del trabajo remunerado por parte de la mujer parece depender, en buena medida, de dos factores clave (por otra parte vinculados entre sí):

1. La posición socioeconómica.
2. El predominio de la mentalidad tradicional.

A partir de este panorama, ¿qué cuestiones clave se suscitan de cara al análisis de datos de encuesta? Lógicamente, las relativas a la medición del peso de las prácticas de conciliación en los ejes de posicionamiento señalados:

1. ¿En qué medida los usos del tiempo obedecen a un patrón de corresponsabilidad según género en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar?
2. Según lo anterior, ¿en qué medida se encuentra arraigada la tradicional división sexual del trabajo en las familias españolas?
3. ¿Qué peso estadístico y qué distribución sociodemográfica posee la utilización de recursos externos a las familias en la resolución del problema de la conciliación?
4. ¿Qué peso y qué distribución sociodemográfica poseen las estrategias *radicales* para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral (especialmente tal y como se reflejan en el abandono del mercado de trabajo por parte de las mujeres)?

El análisis cuantitativo de los usos del tiempo proporciona una primera aproximación al mundo de las prácticas sociales relativas a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Como veremos, los datos de encuesta confirman lo que ya dejaba ver el análisis cualitativo del plano de las actitudes (confirmando, además, la existencia de sesgos opináticos del lado de lo políticamente correcto en las respuestas dadas a algunas preguntas).

En definitiva, los usos del tiempo van a mostrar una notable estructuración según el sexo. La diferenciación de las tareas de atención familiar en *gratificantes* y *no gratificantes* ofrece una clave para comprender la estructuración sexual de los usos del tiempo y, sobre todo, las pautas de corresponsabilidad que se aprecian: el ámbito de colaboración de los hombres parece centrarse más bien en las tareas relativas a los hijos y no en las referidas al mantenimiento del hogar (las *tareas domésticas*). En cualquier caso, la persistencia de la división sexual del trabajo es notable y evidente, dándose –aunque de forma algo atenuada– incluso cuando la mujer desempeña una ocupación remunerada en el mercado de trabajo.

Más en concreto, podemos destacar que las actividades relacionadas con el mantenimiento del hogar (las *tareas domésticas*) aparecen como las más expuestas a cambios cuando las mujeres acceden a la ocupación remunerada: su descenso en la dedicación de tiempo con respecto a las amas de casa es más acusado que en el caso de las actividades de atención a personas dependientes (sean menores o mayores).

Probablemente las *tareas domésticas* constituyen las actividades menos gratificantes y, también, las más fácilmente externalizables (siempre que se disponga de la renta suficiente para ello). Se trata además de las actividades menos propensas a la cooperación masculina, incluso cuando la mujer accede a la ocupación (lo que parece indicar a todas luces que el acusado descenso de la dedicación de las mujeres ocupadas a las *tareas domésticas* no se ve compensado por un incremento de la corresponsabilidad masculina).

En efecto, es la dedicación a las actividades de atención y cuidado a menores la que muestra una menor asimetría sexual (hay que insistir que siempre dentro de un marco general caracterizado por la asimetría). Se trata del ámbito menos sensible a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el que experimenta un menor descenso relativo en la dedicación de tiempo cuando la mujer accede a la ocupación. También es el ámbito donde se observa una mayor cooperación masculina. Probablemente la clave se encuentre en el carácter gratificante de estas tareas y en los límites que presenta su externalización.

Por su parte, las actividades de atención a personas mayores en situación de dependencia ocupan un espacio intermedio entre las relativas al mantenimiento del hogar y las de atención a menores. Los datos generales son similares a los que se observan en relación a este último ámbito, no obstante se trata de actividades menos propensas a la cooperación masculina que las relativas al cuidado a menores.

Por otro lado, hay que señalar que las dedicaciones de tiempo de las mujeres son menores las de los hombres en lo concerniente al trabajo remunerado y al ocio. La doble jornada asumida por muchas mujeres se efectúa a costa de una menor dedicación al trabajo productivo y de un menor disfrute del tiempo libre (a costa de la *vida privada*, en definitiva). Situación que alcanza el límite en el caso de las amas de casa, cuya salida de la actividad laboral es obvia y cuya dedicación al ocio es igual de baja que en el caso de las personas ocupadas.

Hemos clasificado los datos que respaldan estas conclusiones en dos grupos:

1. En primer lugar, los datos que nos proporcionan información general acerca de la asimetría según sexo en los usos del tiempo concernientes a *tareas domésticas* y de atención a personas dependientes (sean mayores o menores). Estos datos permiten una

primera identificación de cuáles son los conjuntos de actividades en los que, con carácter general, se da una mayor asimetría y cuáles se prestan a una mayor corresponsabilidad en el reparto de tareas familiares en el seno de la pareja.

2. En segundo lugar, los datos que proporcionan información sobre la corresponsabilidad según sexo en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar cuando, en un mismo hogar, mujeres y hombres desempeñan una actividad laboral remunerada: es decir, la cuestión clave aquí es conocer en qué tipo de tareas se detecta una mayor propensión a la cooperación por parte de los hombres, cuando ambos miembros de la pareja desempeñan una actividad laboral.

Con respecto al primer grupo de indicadores (expresivos de la asimetría general según sexo en los usos del tiempo), los datos clave son los siguientes:

- En general, las mujeres dedican un 163% más de tiempo que los hombres al desempeño de tareas domésticas. Las mujeres desempeñan casi las tres cuartas partes del tiempo global dedicado por mujeres y hombres a estas tareas. El conjunto de las actividades de mantenimiento del hogar constituye el ámbito que, en general, refleja una mayor asimetría de género. Es el ámbito menos propenso a la cooperación masculina. Como hemos señalado, probablemente se trata del ámbito menos gratificante, y también el más propenso a la externalización, como muestran los datos sobre uso de servicios de apoyo.
- Con respecto a las tareas de atención a menores el panorama cambia: las mujeres dedican un 86,8% más de tiempo que los hombres, desempeñando las dos terceras partes del tiempo global dedicado por ambos sexos a este ámbito de actividad. Parece que se trata de un ámbito más propenso a la cooperación masculina, acaso más gratificante y, también, menos abierto a su externalización plena (es evidente que hay tareas de cuidado a menores que no son susceptibles de contratación en el mercado).
- En lo que concierne a las tareas de atención y cuidado a personas mayores en situación de dependencia: las mujeres dedican un 101,7% más de tiempo que los hombres a estas tareas, y desempeñan, al igual que en el caso de atención a menores, las dos terceras partes del tiempo global dedicado por ambos sexos a las mismas. Las tareas de atención y cuidado a personas mayores son, sin embargo, menos propensas a la cooperación masculina cuando mujeres y hombres desempeñan una actividad laboral que en las tareas de cuidado a menores.

Con respecto a los ámbitos más propensos a la cooperación masculina cuando en el mismo hogar hombres y mujeres desempeñan una actividad laboral remunerada. Los datos son los siguientes:

- Las mujeres ocupadas dedican un 111,1% más de tiempo que los hombres a las tareas domésticas, desempeñando poco más de las dos terceras partes del tiempo global dedicado por hombres y mujeres a estas actividades. Las diferencias con respecto a las dedicaciones generales observadas son evidentes.
- Con respecto a las actividades de cuidado y atención a menores, se observa que las mujeres dedican un 55,7% más de tiempo que los hombres (lo que supone poco más del 60% del tiempo global dedicado por ambos sexos a estas tareas). De nuevo, se trata del ámbito donde se aprecia una menor asimetría en la dedicación de tiempo, y por tanto una mayor propensión a la cooperación masculina (por supuesto, dentro de un marco de asimetría evidente que expresa el arraigo de la estructura tradicional de roles y el desempeño de dobles jornadas por parte de las mujeres ocupadas).

- En el caso de las tareas de atención a mayores en situación de dependencia se observa una mayor asimetría en la dedicación de tiempo según sexo que en el caso del cuidado a menores (no obstante, algo menor a la identificada en las tareas domésticas): las mujeres dedican un 81,1% más de tiempo que los hombres a este ámbito de actividad, desempeñando el 64,4% del tiempo global destinado al mismo por ambos sexos.

Si el ámbito de mayor corresponsabilidad relativa parece ser el de la atención a los menores, ¿en qué tareas se concreta la participación masculina? ¿Cómo incide en lo que podríamos considerar *puntos críticos* del cuidado a los hijos (acompañamiento al colegio, la guardería o el médico, atención en situaciones de enfermedad o durante las vacaciones, etc.)?

En primer lugar, hay que señalar que siempre es la madre el agente principal de estas tareas. Su participación como actor principal es notable sobre todo en el *acompañamiento al médico* (en un 80% de las personas entrevistadas es la madre la responsable principal de esta tarea), en las *reuniones escolares* (en un 76,5% de los casos), 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%).

La participación de la madre como agente principal desciende en el *acompañamiento al colegio o la guardería* (en un 57,3% de los casos) y en la *atención durante las vacaciones escolares* (58,6%).

Por su parte, la participación del padre como actor principal adquiere un cierto peso (siempre mucho menor que el de la madre) únicamente en actividades que podríamos calificar como más o menos puntuales y, en todo caso, menos intensas o “críticas”: así, en el *acompañamiento al colegio* (en un 14,9% de los casos el padre es el responsable de esta actividad) y al *médico* (en un 6,8% de los casos como responsable principal).

No obstante también se aprecia cierto peso de la participación del padre en *acudir a las reuniones escolares* (en un 11,7% de los casos esta actividad se realiza de forma indistinta por el padre o la madre). Algo similar ocurre con el *acompañamiento al médico*, que se lleva a cabo indistintamente por ambos en un 8,8% de los casos.

Ciertamente, hay que señalar que, aunque no asuma el rol de principal responsable, el padre es el colaborador principal en todas estas tareas, pero su participación -como tal colaborador- tampoco es muy frecuente: la mayor colaboración se da en el *acompañamiento médico*, actividad en la que el padre colabora (obviamente con la madre, que es la principal responsable) en un 43,4% de los casos.

En consecuencia, la corresponsabilidad masculina se muestra relativamente débil, al menos en lo que concierne a las actividades (más o menos “críticas”) analizadas. En este sentido, hay que señalar que, con frecuencia, la madre asume sin colaboración alguna la responsabilidad principal de las tareas más delicadas –por decirlo así– de cuidado a menores.

La abuela materna constituye otro actor relevante en el desempeño de estas tareas. Su participación como responsable principal es relativamente significativa durante las *vacaciones escolares* (en un 13% de los casos las abuelas maternas asumen como agentes principales las tareas de cuidado a menores cuando el periodo vacacional de los menores

no coincide con de los padres). Asimismo, en un 9,6% de los casos son las abuelas quienes se ocupan de los menores de tres años que no van a la guardería, y en el 8,8% atienden a los menores enfermos. Las abuelas maternas se revelan como un elemento de apoyo importante en la resolución de situaciones que podríamos calificar como críticas. En relación con estas situaciones su importancia podría considerarse mayor, incluso, que la del padre.

La importancia de las abuelas maternas se observa de forma especialmente notable en el caso de las mujeres ocupadas: las madres de estas mujeres asumen el rol de responsable principal de la atención de menores durante las vacaciones escolares en más de un 20,1% de los casos, asimismo atienden a los menores de tres años cuando no van a la guardería en un 21,7% y se hacen cargo de las situaciones de enfermedad de los menores en casi un 15% de los casos. Estos datos revelan la importancia de su papel en la resolución de las problemáticas de conciliación, aunque tal resolución no sea sino una transferencia generacional de la estructura tradicional de roles que, en suma, confirma el arraigo de la división sexual del trabajo.

No obstante, el nivel de renta y el hecho de que la mujer desempeñe una actividad laboral parecen incidir en la corresponsabilidad, o al menos atenuar los efectos de la asimetría sexual en el reparto de tareas: en general, a medida que se incrementa el nivel de renta, la participación de la madre como actor principal de las tareas de atención a los hijos tiende a descender, al tiempo que aumenta la del padre o la de la pareja indistintamente (aunque también la de otros actores como la abuela materna o el servicio doméstico). En cualquier caso, lo cierto es que en el nivel de renta más bajo la participación de la madre como actor principal es mayor que en los otros niveles.

En el caso específico de las mujeres ocupadas, se observa en concreto que descende la participación de las madres como actores principales de las tareas relativas a la *atención a menores de tres años cuando estos no van a la guardería*, en las *situaciones de enfermedad* y durante las *vacaciones escolares*. Ciertamente, parece que estas circunstancias comparecen como situaciones límite de la incompatibilidad entre vida familiar y vida laboral. Y es aquí donde asciende el peso como responsable principal de las abuelas maternas, lo que confirma a este actor como elemento básico de apoyo, una auténtica “variable de ajuste”, facilitadora de la resolución de los problemas de conciliación.

Sin embargo se observan tareas donde la participación de la madre como responsable principal se muestra rígida, insensible a los cambios que pudieran derivarse de la incorporación de la mujer a la ocupación: tal es el caso de la *asistencia a reuniones escolares* o el *acompañamiento médico*, tareas que parecen definir una esfera maternal irreductible a la delegación.

Asimismo, la función de variable de ajuste que cumplen los servicios domésticos y de apoyo familiar parece confirmarse, como se pone de manifiesto en el análisis de las pautas de uso de estos servicios que se observan en las mujeres ocupadas con respecto a las amas de casa. La incidencia del nivel de renta sobre el uso es también evidente, tanto en el caso de los servicios domésticos como en los relativos al apoyo familiar (guarderías, escuelas infantiles, etc.).

En el caso de estos últimos, la escasez de oferta pública, o las limitaciones horarias de la misma, empujan probablemente a la contratación de servicios privados. Son evidentes las

restricciones económicas que presenta el recurso a la oferta privada. Sin duda ello determina que la función de ajuste de los servicios externos de apoyo se cubra, en el caso de las mujeres ocupadas con bajos niveles de renta, por medio de otras vías (doble jornada, apoyo en la red familiar o, finalmente, salida de la ocupación laboral).

En este sentido, si tomamos en consideración las limitaciones que presenta la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar –limitaciones que parecen ser mayores aun en los niveles de renta más bajos-, el recurso alternativo podría estar en la asistencia de los abuelos (especialmente de la abuela materna). Pero, dado que su colaboración, aun siendo importante, tampoco puede generalizarse, la realidad apunta hacia la asunción de un esfuerzo adicional en el caso de muchas mujeres, especialmente en los estratos de renta más bajos. Aquí es donde el peso de la doble jornada sería mayor.

De la doble jornada y, también del abandono de la ocupación. En efecto, es interesante retomar aquí un dato, ya expuesto anteriormente, que adquiere especial relevancia en el análisis de las estrategias de conciliación: el abandono del mercado de trabajo por razones familiares constituye una práctica relativamente frecuente. Dicha práctica -que se da en casi un 30% de las mujeres con experiencia laboral previa- se encuentra ligada al nivel de renta y al nivel de estudios. Ambas variables en evidente relación con el menor coste de oportunidad del trabajo femenino o con las expectativas relativas al mismo.

Los datos de encuesta muestran que esta forma *radical* de “resolver” la contradicción entre la vida familiar y la actividad laboral se va a dar con mayor intensidad en familias con bajos niveles de renta, así como en mujeres con bajos niveles de estudios. Una cuarta parte de estas mujeres no van a retornar al mercado laboral.

En definitiva, si tuviéramos que dar una respuesta breve a la pregunta acerca del modo en que las mujeres ocupadas resuelven sus necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral, en síntesis, diríamos que lo hacen:

- Asumiendo el peso de las responsabilidades relativas al mantenimiento del hogar y atención a las personas dependientes: es decir, contando con una débil colaboración de la pareja masculina (especialmente débil en el desempeño de las tareas domésticas). Ello aboca a las mujeres a la doble jornada.
- Con el apoyo de los abuelos –en especial de la abuela materna-, allí donde este apoyo es materialmente posible, y sobre todo en relación con ciertas situaciones que constituyen una suerte de límite a las posibilidades de compatibilizar lo familiar con lo laboral (enfermedad de los hijos, en vacaciones escolares, etc.).
- Con el apoyo de servicios externos, cuando existe la posibilidad económica de contratar estos servicios, dadas las limitaciones de la oferta pública.
- En el límite, mediante el abandono temporal o definitivo de la actividad laboral, abandono que se revela mayor en las rentas más bajas, con la consiguiente carga de disonancia y frustración.

Veamos con más detalle qué nos dicen los datos de encuesta al respecto.

Corresponsabilidad y división sexual del trabajo: simetría y asimetría de género en los usos del tiempo

Si el punto de partida de las prácticas orientadas a compaginar la vida laboral con la vida familiar es la negociación de la participación de la pareja en las tareas domésticas y en el cuidado de las personas dependientes, ¿qué imagen dan sobre ello los resultados de la encuesta dirigida a la población en edad laboral?

Como puede apreciarse en la siguiente tabla, las personas entrevistadas dedican en primer lugar su tiempo al trabajo remunerado, incluyendo el tiempo invertido en los desplazamientos del hogar al centro de trabajo (en concreto, 8 horas y 50 minutos). Siguen en dedicación las tareas de cuidado a menores (3 horas y 18 minutos), las tareas domésticas (2 horas y 52 minutos), el ocio y tiempo libre (2 horas y 25 minutos) y, por último, 1 hora y 32 minutos al cuidado a personas mayores en situación de dependencia:

Tabla 3.23. Usos del tiempo según grupos de actividad

Actividades	Medias de dedicación
Trabajo remunerado y desplazamientos	8 horas 50 minutos
Cuidado a hijos/ menores	3 horas 18 minutos
Tareas domésticas	2 horas 52 minutos
Ocio	2 horas 25 minutos
Cuidado a mayores	1 hora 32 minutos

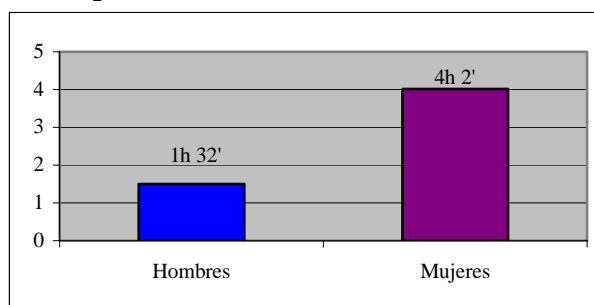
Fuente: encuesta población en edad laboral. Bases: población ocupada para *trabajo remunerado y desplazamientos*, población con hijos menores a su cargo para *cuidado a hijos/ menores*, población con mayores dependientes para *cuidado a mayores* y total muestra para *tareas domésticas y ocio*

Veamos qué especificidades presenta cada conjunto de actividades considerado:

Dedicación a las tareas domésticas

Si la dedicación media a las tareas domésticas es de 2 horas y 52 minutos, el análisis de usos del tiempo según sexo muestra ya importantes diferencias:

Gráfico 3.69. Tiempo medio dedicado a las tareas domésticas según sexo



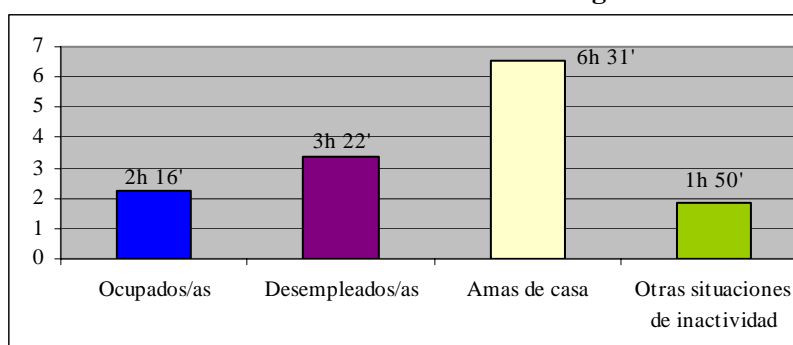
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

La asimetría de género en la dedicación a las tareas domésticas se hace evidente en el gráfico: los hombres dedican por término medio 1 hora y 32 minutos, mientras que las mujeres dedican 4 horas y 2 minutos. Es decir, las mujeres dedican 2 horas y media más que los hombres al desarrollo de estas actividades, lo que supone un 163% más de tiempo

que ellos. En definitiva, las mujeres ejecutan más del 70% del tiempo global dedicado a las tareas domésticas por ambos sexos (en concreto, el 72,4%).

A primera vista, la persistencia de la división sexual del trabajo es notable a la luz de estos datos. Pero es el análisis según situación laboral el que permite identificar las diferencias más interesantes. Como puede observarse, las amas de casa son las que dedican, con diferencia, mayor tiempo a las tareas domésticas (en concreto, una media de 6 horas 31 minutos). Quienes menos tiempo dedican son las personas ocupadas (2 horas y 16 minutos) y las personas en *otras situaciones de inactividad* (pensionistas, estudiantes, etc: en concreto, 1 hora y 50 minutos):

Gráfico 3.70. Dedicación a las tareas domésticas según situación laboral

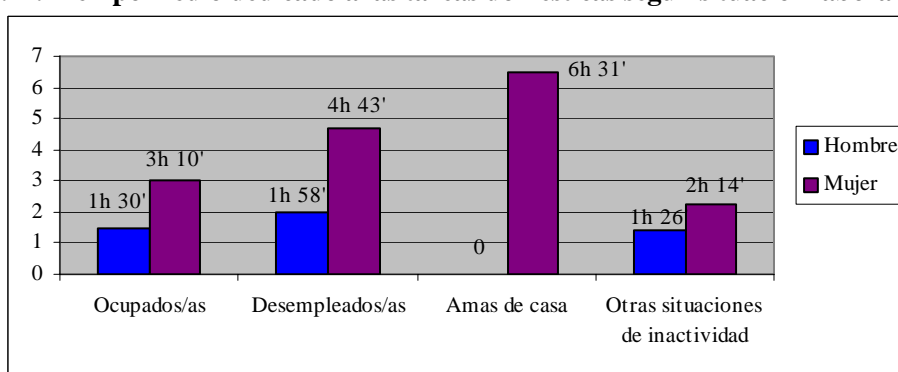


Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

El análisis pone de manifiesto una diferencia significativa, aunque perfectamente esperable: la mayor dedicación de las amas de casa a las tareas domésticas y la baja dedicación relativa de las personas ocupadas.

Si comparamos la dedicación de las amas de casa a las tareas domésticas con la dedicación a estas mismas tareas de las mujeres ocupadas, observamos que aquéllas dedican más del doble de tiempo que éstas al ámbito doméstico: las mujeres ocupadas dedican una media de 3 horas y 10 minutos. Las amas de casa, con sus 6 horas y 31 minutos, dedican un 105,8% más de tiempo a las tareas domésticas que las mujeres ocupadas:

Gráfico 3.71. Tiempo medio dedicado a las tareas domésticas según situación laboral según sexo



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

Ahora bien, ¿qué ocurre específicamente en el caso de las mujeres ocupadas, con respecto a los hombres ocupados? Los datos indican en primer lugar que, incluso cuando desempeñan una actividad laboral, las mujeres dedican un tiempo considerablemente mayor a las tareas domésticas que los hombres: los hombres ocupados dedican una hora y

media a estas tareas; las mujeres dedican 1 hora y 40 minutos más, lo que supone un 111,1% más de tiempo y la ejecución del 67,8% del tiempo global dedicado por ambos sexos al ámbito doméstico.

Es evidente que las diferencias en las dedicaciones de mujeres y hombres a las tareas domésticas se atenúan cuando aquéllas acceden a la ocupación laboral, pero lo más significativo es que estas diferencias tienen que ver únicamente con el descenso de la dedicación de las mujeres, quienes continúan doblando el tiempo dedicado por los hombres a éstas tareas, y asumiendo casi el 70% del tiempo global dedicado por ambos sexos al ámbito doméstico. En definitiva, los hombres se comportan de una forma rígida en su dedicación a las tareas domésticas, incluso cuando sus parejas femeninas acceden a la ocupación remunerada.

Si consideramos que las amas de casa dedican más del doble de tiempo a las tareas domésticas que las mujeres ocupadas, y aceptamos el tiempo de dedicación de aquéllas (unas seis horas y media) como el tiempo necesario para desempeñar las operaciones de mantenimiento del hogar, ¿quién se encarga de la ejecución completa de las tareas domésticas cuando la mujer desempeña una actividad laboral y su pareja masculina no incrementa su tiempo de dedicación al ámbito doméstico? La respuesta probablemente haya que buscarla -en parte al menos- en la contratación de ayuda doméstica, que funcionaría como variable de ajuste facilitadora de la inserción laboral de las mujeres.

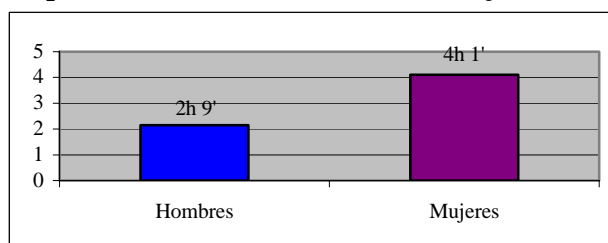
En definitiva, no se constata que las actividades domésticas constituyan un ámbito de corresponsabilidad significativa cuando las mujeres acceden a la ocupación remunerada en el mercado de trabajo.

Atención y cuidado de los/as hijos/as

Como hemos visto, las personas entrevistadas dedican una media de 3 horas y 18 minutos a las tareas relacionadas con la atención a los hijos.

El análisis según sexo muestra que las mujeres dedican algo más del doble de tiempo que los hombres a estas actividades: los hombres dedican 2 horas y 9 minutos, mientras que las mujeres dedican 4 horas y 1 minuto (las mujeres dedican un 86,8% más de tiempo a la atención y el cuidado de menores). En definitiva, las mujeres asumen el 65,1% del tiempo global dedicado por ambos sexos a la atención a menores:

Gráfico 3.72. Tiempo medio dedicado al cuidado de hijos/as/ menores según sexo



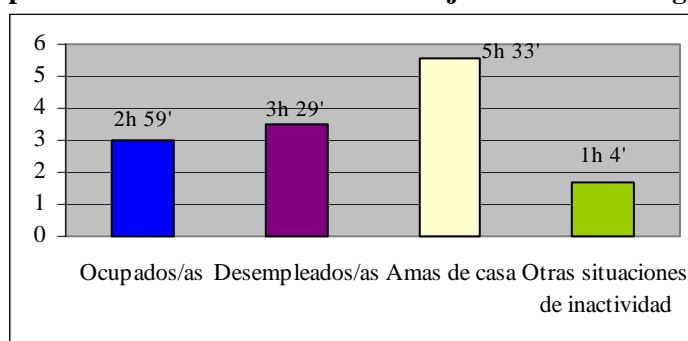
Fuente: encuesta a población en edad laboral.
Base: población con menores dependientes.

Obviamente se trata de una diferencia importante, sin embargo es menor que la evidenciada en la dedicación a tareas domésticas. El cuidado y la atención a los menores

dependientes parece algo más sensible a la corresponsabilidad que el ámbito de las tareas relativas al cuidado del hogar.

De nuevo, el análisis según situación laboral pone de manifiesto diferencias interesantes: se observa, una vez más, la mayor dedicación de las amas de casa (con una dedicación de 5 horas y 33 minutos) y la dedicación relativamente más baja de las personas ocupadas (quienes dedican a estas tareas tres horas):

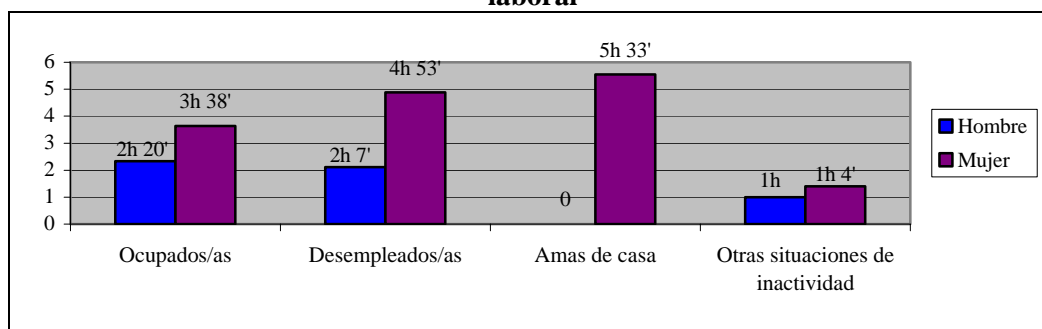
Gráfico 3.73. Tiempo medio dedicado al cuidado de hijos/as/ menores según situación laboral



Fuente: encuesta a población en edad laboral.
Base: población con menores dependientes.

Por otro lado, las amas de casa dedican casi dos horas más de tiempo a la atención a menores que las mujeres que desempeñan una actividad laboral (cuya dedicación a estas tareas es de 3 horas y 38 minutos): es decir, las amas de casa dedican un 52,7% más de tiempo al cuidado de los menores que las mujeres ocupadas.

Gráfico 3.74. Tiempo medio dedicado al cuidado de hijos/as/ menores según sexo y situación laboral



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

Nótese que se trata de una diferencia menor que la observada al comparar las dedicaciones de ambos grupos a las tareas domésticas (en este caso las amas de casa dedican un 105% más de tiempo que las ocupadas). Puesto que las diferencias en la dedicación de amas de casa y mujeres ocupadas disminuyen menos en términos porcentuales, la atención a los menores podría considerarse un ámbito menos sensible a los cambios derivados de la actividad laboral de las mujeres que el de las tareas domésticas, menos susceptible de externalización (los datos cualitativos y los datos de encuesta sobre distribución de tareas de atención familiar, que comentaremos más adelante, confirmarían este extremo, que parece situarse en línea con la hipótesis de Gilles Lipovetsky, citada en el capítulo I del presente informe).

Asimismo, parece un ámbito más propicio a la corresponsabilidad: los hombres ocupados dedican a la atención de menores 2 horas y 20 minutos (un 55,5% más de tiempo que a las tareas domésticas). Las diferencias entre las mujeres ocupadas y los hombres ocupados son también sustancialmente menores: las ocupadas (con 3 horas y 38 minutos) dedican un 55,7% más de tiempo que los hombres (mientras que en las tareas domésticas dedican un 111,1% más de tiempo con respecto a estos).

El conjunto de actividades ligadas a la atención y al cuidado de los menores se muestra, por tanto, más sensible a una distribución simétrica de las responsabilidades entre hombres y mujeres, lo que se hace más evidente cuando éstas acceden a la actividad laboral. Con todo, la dedicación de las mujeres es siempre mayor: las mujeres ocupadas asumen el 60,8% del tiempo global dedicado por ambos sexos al cuidado a menores. Una distribución más simétrica que la constatada en el caso de las tareas domésticas (donde las mujeres ocupadas concentran casi el 70% del tiempo global dedicado), pero que sigue reflejando un patrón general de asimetría.

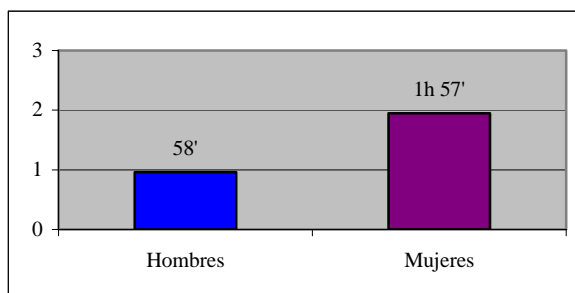
En cualquier caso, las diferencias en la dedicación de las mujeres ocupadas a tareas domésticas y a tareas de atención a menores son relativamente bajas: ciertamente, dedican un 14,7% más de tiempo a los menores que a las tareas domésticas. Pero, en el caso de los hombres, la diferencia es mucho mayor: como hemos visto, los hombres dedican un 55,5% más de tiempo a la atención a menores que a tareas domésticas. Es en este ámbito donde parece concentrarse la cooperación masculina cuando las mujeres acceden al mercado de trabajo.

Atención y cuidado de personas mayores dependientes

Como ya hemos señalado, las personas entrevistadas con mayores dependientes a su cargo dedican una media de 1 hora y 31 minutos a las tareas relacionadas con la atención a estas personas.

Las mujeres dedican 1 hora y 57 minutos, mientras que la dedicación de los hombres es de 58 minutos. Las mujeres dedican un 101,7% más de tiempo que los hombres a estas actividades. De nuevo, se trata de una diferencia menor que la evidenciada en la dedicación a tareas domésticas, y superior a las diferencias porcentuales observadas en el caso de la atención a los hijos. Las mujeres concentran, por tanto, el 66,8% del tiempo global dedicado por ambos sexos a estas tareas (una concentración similar a la observada en el caso de los menores):

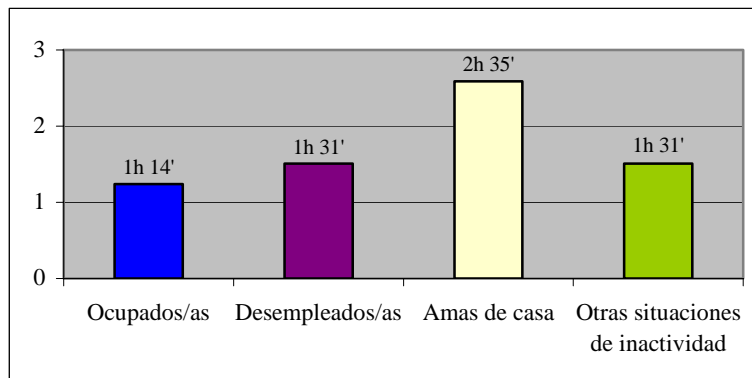
Gráfico 3.75. Tiempo medio dedicado al cuidado de mayores según sexo



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con mayores dependientes.

El análisis según situación laboral pone de manifiesto que las diferencias son también importantes entre las amas de casa y las personas ocupadas. En concreto, con una diferencia de 1 hora y 21 minutos, las amas de casa dedican algo más del doble de tiempo a estas actividades:

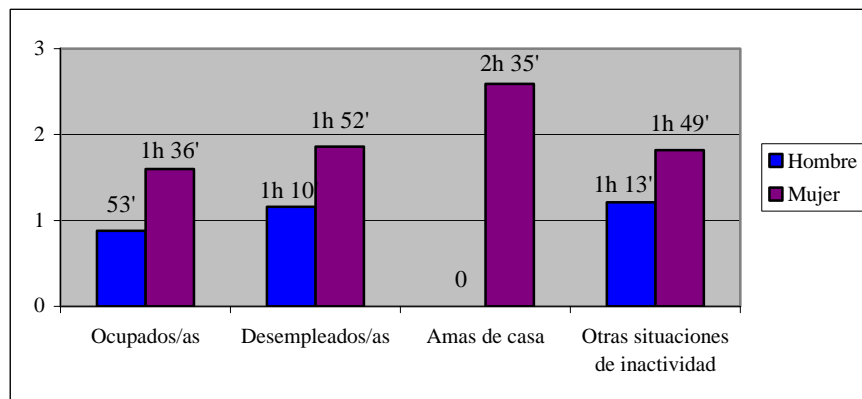
Gráfico 3.76. Tiempo medio dedicado al cuidado de mayores según situación laboral



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con mayores dependientes.

Con respecto a las mujeres ocupadas (cuya dedicación es de 1 hora y 36 minutos), las amas de casa dedican un 61,4% más de tiempo a las tareas de atención a mayores dependientes. Una diferencia mayor en casi 10 puntos que la observada al comparar las dedicaciones al cuidado de menores. El cuidado a menores se muestra, por tanto, como el más rígido a los cambios derivados de la incorporación de la mujer a la actividad laboral:

Gráfico 3.77. Tiempo medio dedicado al cuidado de mayores según sexo y situación laboral



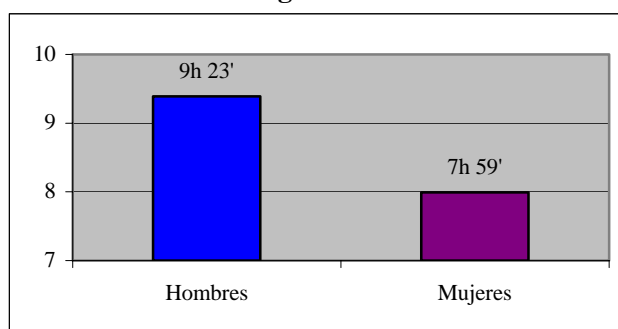
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con mayores dependientes.

Asimismo, las mujeres ocupadas dedican un 81,1% más de tiempo que los hombres ocupados a las tareas de cuidado a mayores (los hombres ocupados dedican 53 minutos a estas tareas). Se trata de una diferencia de nuevo mayor que la observada al comparar dedicaciones según sexo en el cuidado a menores (en este caso eran del 55,7%). El cuidado a personas mayores en situación de dependencia se muestra menos propicio a la cooperación masculina que el de la atención a menores (las mujeres concentran el 64,4% del tiempo global dedicado por ambos sexos).

Dedicación al trabajo remunerado

Las personas entrevistadas dedican una media aproximadamente de 9 horas al trabajo remunerado. El análisis según sexo muestra que las mujeres dedican aproximadamente 1 hora menos al trabajo remunerado que los hombres. La orientación preferente de estos al mundo del trabajo (el peso de su rol de proveedores) se hace evidente:

Gráfico 3.78. Tiempo medio dedicado al trabajo remunerado, incluidos desplazamientos, según sexo

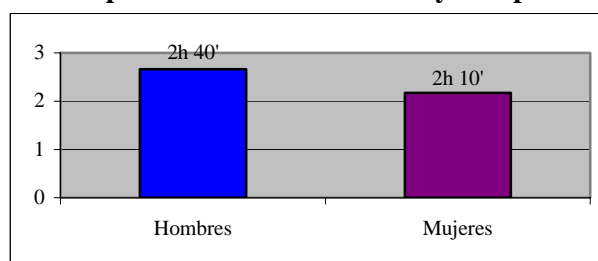


Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población ocupada.

Dedicación al ocio y tiempo libre

Las personas entrevistadas dedican alrededor de una media de 2 horas 30 minutos a actividades de ocio y tiempo libre. Las mujeres dedican aproximadamente 30 minutos menos que los hombres a estas actividades:

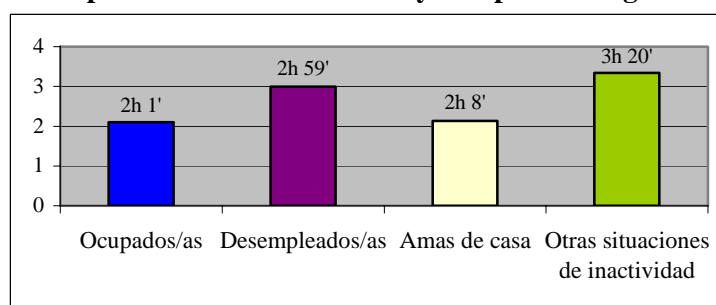
Gráfico 3.79. Tiempo medio dedicado al ocio y tiempo libre según sexo



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

El análisis según situación laboral pone de manifiesto un dato significativo: las amas de casa dedican aproximadamente el mismo tiempo al ocio que las personas ocupadas:

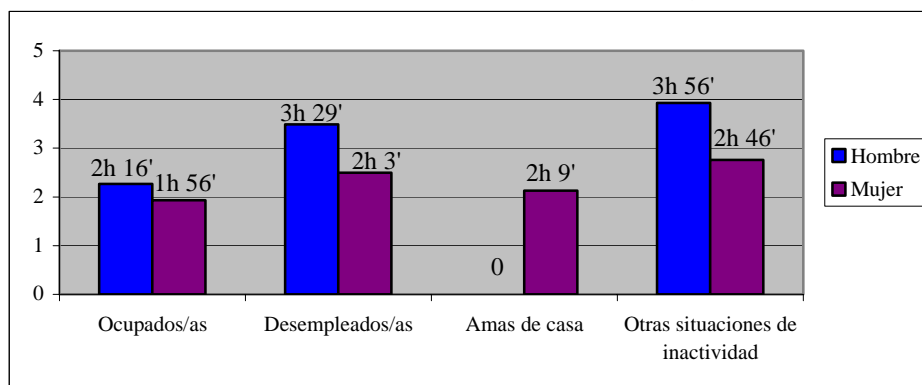
Gráfico 3.80. Tiempo medio dedicado al ocio y tiempo libre según situación laboral



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

En el caso específico de las mujeres ocupadas, con respecto a los hombres ocupados, los datos muestran, igualmente, que las mujeres ocupadas dedican menos tiempo al ocio que los hombres (aproximadamente 20 minutos menos):

Gráfico 3.81. Tiempo medio dedicado al ocio y tiempo libre según sexo y situación laboral



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

Corresponsabilidad y reparto de tareas de atención a menores

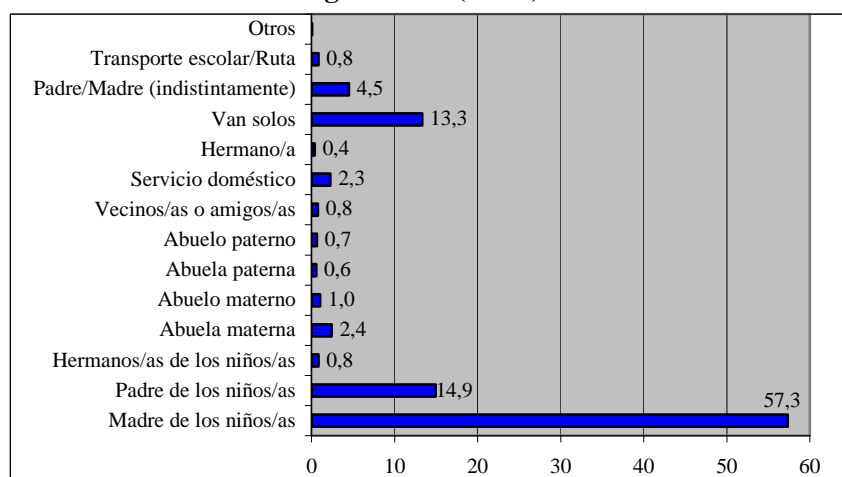
Si la corresponsabilidad parece mayor en las tareas relacionadas con el cuidado a personas dependientes, en especial en las relativas a la atención a los hijos, cabe preguntarse en qué actividades se materializa la cooperación masculina. Para ello hemos tomado como referencia lo que podríamos considerar *puntos críticos de las tareas de cuidado y atención a menores dependientes*.

En este sentido, la encuesta dirigida a población en edad laboral ha indagado en las siguientes cuestiones:

1. ¿Quién lleva y trae principalmente a los hijos al colegio o a la guardería?
2. ¿Quién acude principalmente a las reuniones del colegio o a la guardería?
3. ¿Quién se queda o atiende principalmente a los hijos durante las vacaciones escolares cuando éstas no coinciden con las laborales?
4. En el caso de que tenga hijos/as menores de 3 años que no estén atendidos a diario en una guardería o escuela infantil, ¿quién se ocupa principalmente de ellos?
5. ¿Quién lleva principalmente a los hijos al médico cuando lo necesitan?
6. ¿Quién se queda principalmente con los hijos cuando se ponen enfermos?

En relación con el **acompañamiento de los menores en sus desplazamientos al colegio o a la guardería**, el actor principal es la madre (en concreto en un 57,3% de los casos), en segundo lugar, el padre (en un 14,9% de los casos), seguido del 13,3% de las personas que dicen que los niños van solos. No llega al 5% las personas que dicen que los desplazamientos al colegio o guardería lo hace el padre o madre indistintamente. Como se aprecia en el cuadro, el resto de actores principales realizan dicha tarea de forma residual:

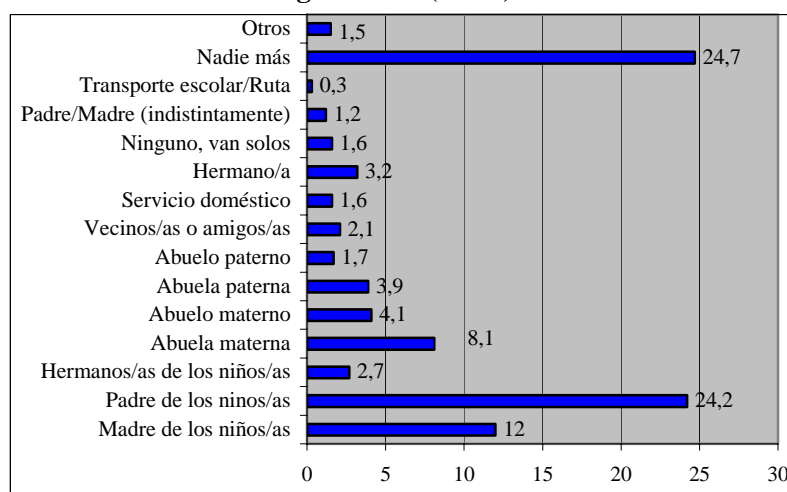
Gráfico 3.82. Responsables principales en llevar y recoger a los menores del colegio o la guardería (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

En cuanto a las personas que principalmente colaboran en esta tarea, hay que señalar que casi en una cuarta parte de los casos no lo hace nadie más. En otro 24,2% colabora el padre:

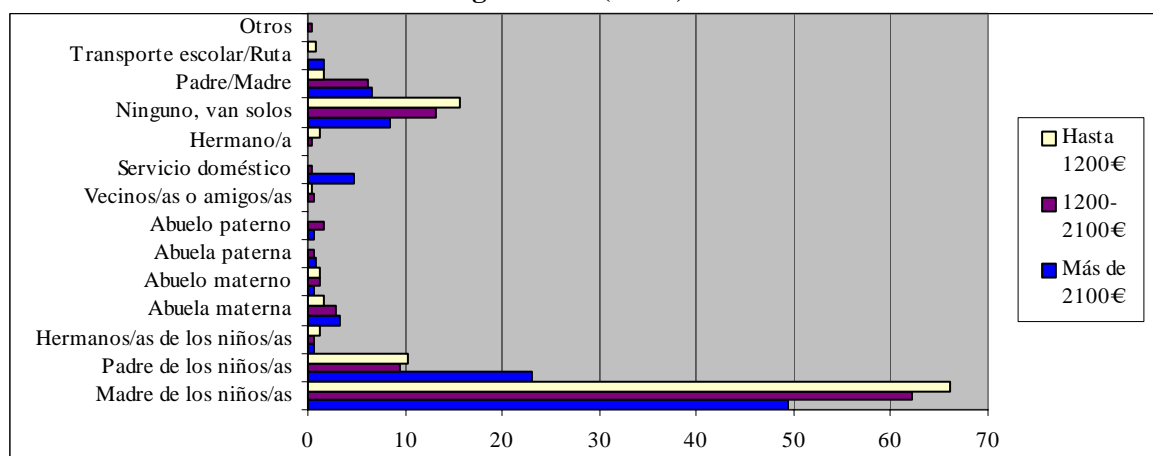
Gráfico 3.83. Personas que colaboran en llevar y recoger a los menores del colegio o la guardería (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

Considerando la posición económica, se observa un aumento de la participación del padre como actor principal a medida que se incrementa la renta familiar, al tiempo que se da un descenso, muy similar, del peso de la madre:

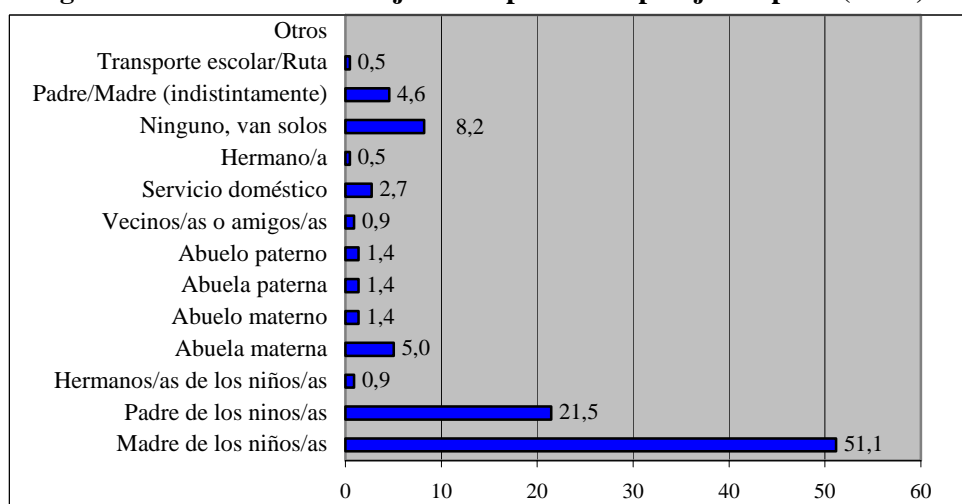
Gráfico 3.84. Actores principales en llevar y recoger a los menores del colegio o la guardería según renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

En el caso específico de las mujeres ocupadas cuya pareja también trabaja se aprecia igualmente que la participación del padre como actor principal se incrementa (aunque sigue siendo la madre la principal encargada, su peso desciende en una medida similar al aumento de la participación del padre). También se aprecia un cierto incremento en el peso de la participación de la abuela materna:

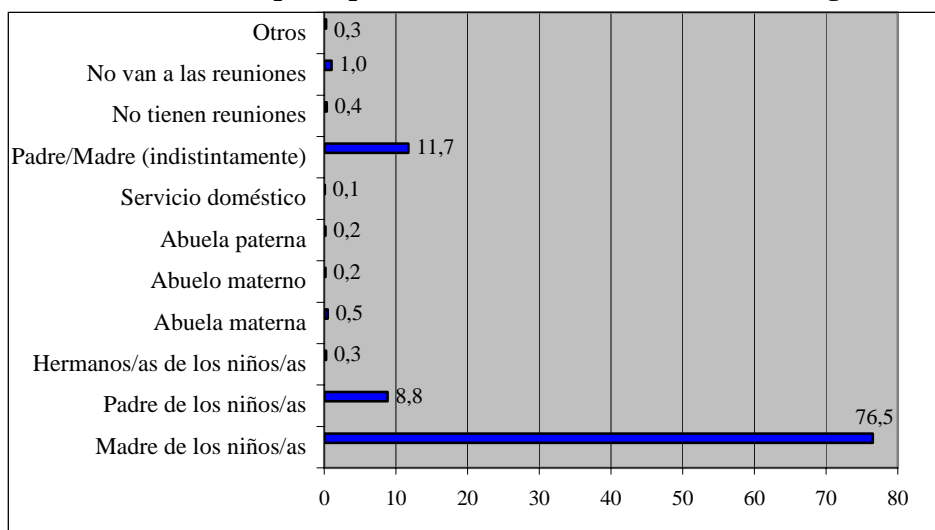
Gráfico 3.85. Responsables principales en llevar y recoger a los menores del colegio o la guardería en el caso de mujeres ocupadas con pareja ocupada (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas con pareja ocupada y con menores dependientes.

En relación con **la asistencia a reuniones en el colegio**, el actor principal es asimismo la madre (cuyo peso aumenta hasta el 76,5% de los casos), en segundo lugar, el padre o la madre indistintamente (en concreto, en un 11,7% de los casos), seguido del padre en un 8,8% de los casos:

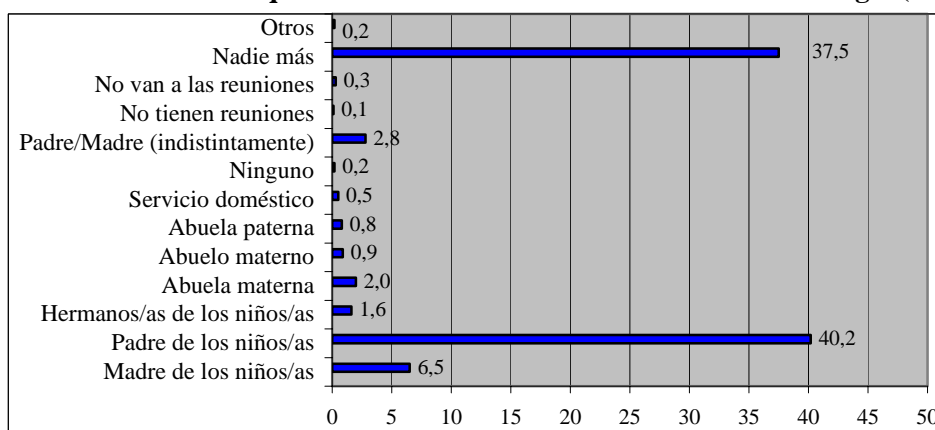
Gráfico 3.86. Actores principales en asistir a las reuniones del colegio (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

La persona que principalmente colabora es el padre (en el 40,2% de los casos). En el 37,5% de los casos se observa que nadie más colabora:

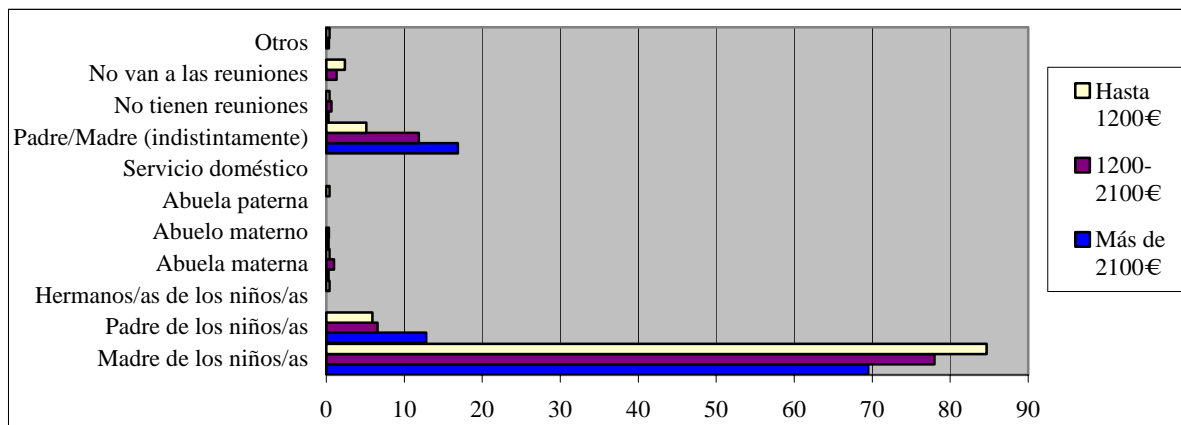
Gráfico 3.87. Personas que colaboran en asistir a las reuniones del colegio (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

Se observa igualmente un aumento de la participación del padre, y del reparto entre el padre y la madre (indistintamente) como actores principales a medida que se incrementa la renta familiar:

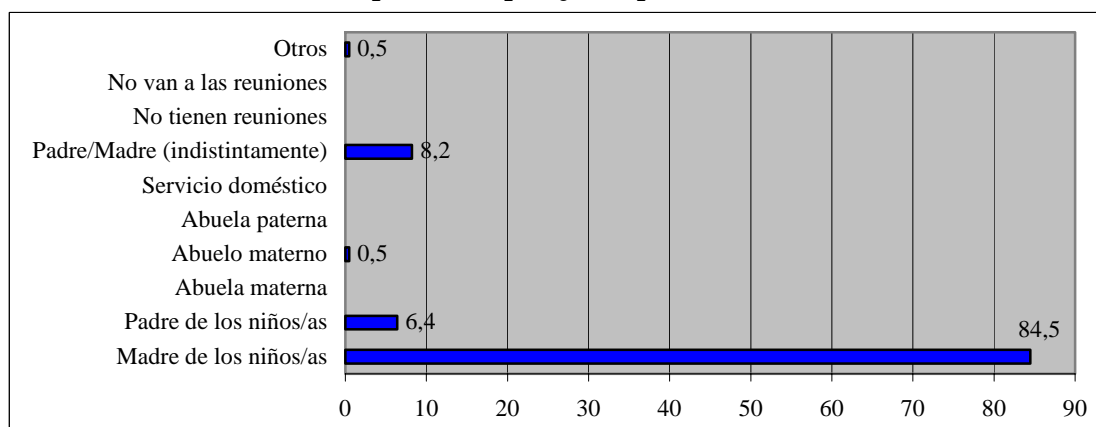
Gráfico 3.88. Responsables principales en asistir a las reuniones del colegio según renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes

Ahora bien, ¿qué ocurre en el caso específico de las mujeres ocupadas cuya pareja también trabaja? Los datos muestran que en este caso la participación del padre y la madre (indistintamente) y la del padre aumentan ligeramente. Sin embargo, el peso de la madre aumenta con respecto a la frecuencia general (comentaremos más adelante el posible sentido de esta pauta):

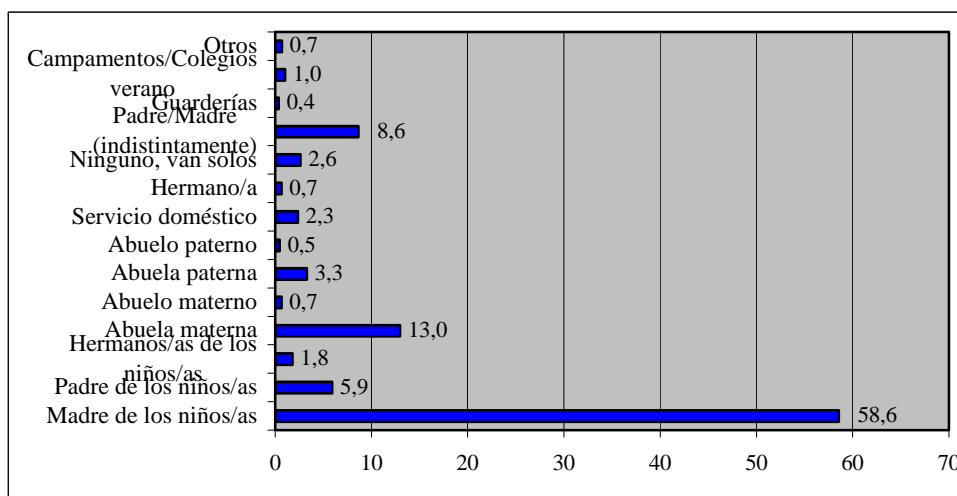
Gráfico 3.89. Actores principales en asistir a las reuniones del colegio en el caso de mujeres ocupadas con pareja ocupada (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas con pareja ocupada y con menores dependientes

En relación con **la atención a los hijos/as durante las vacaciones escolares cuando éstas no coinciden con las vacaciones laborales**, el actor principal es nuevamente la madre (en un 58,6% de los casos), en segundo lugar, la abuela materna en un 13% de los casos, seguido del padre y la madre indistintamente (en el 8,6% de los casos). El padre aparece como responsable principal sólo en el 5,9% de los casos:

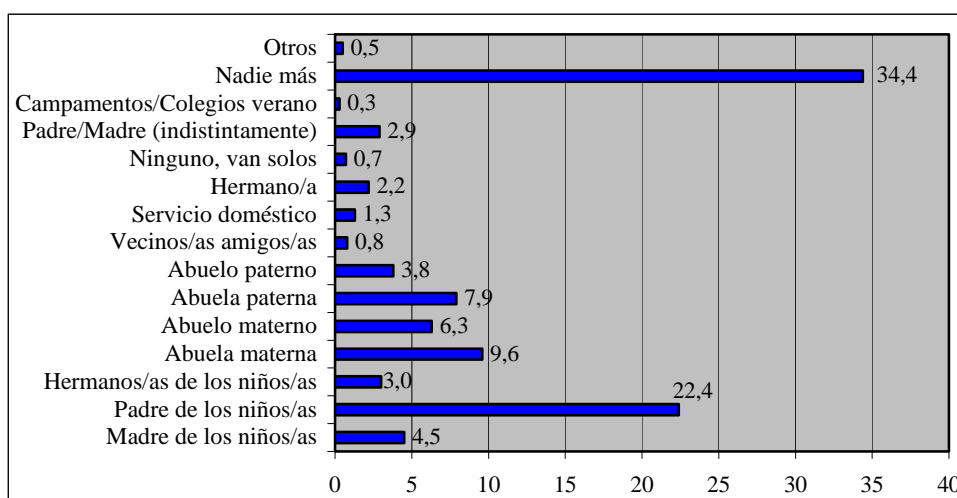
Gráfico 3.90. Responsables principales en atender a los hijos/as durante las vacaciones escolares (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

¿Quién colabora en esta tarea? Los datos muestran que en más de una tercera parte de los casos nadie lo hace. En un 22,4% colabora el padre, seguido de la abuela materna (9,6% de los casos):

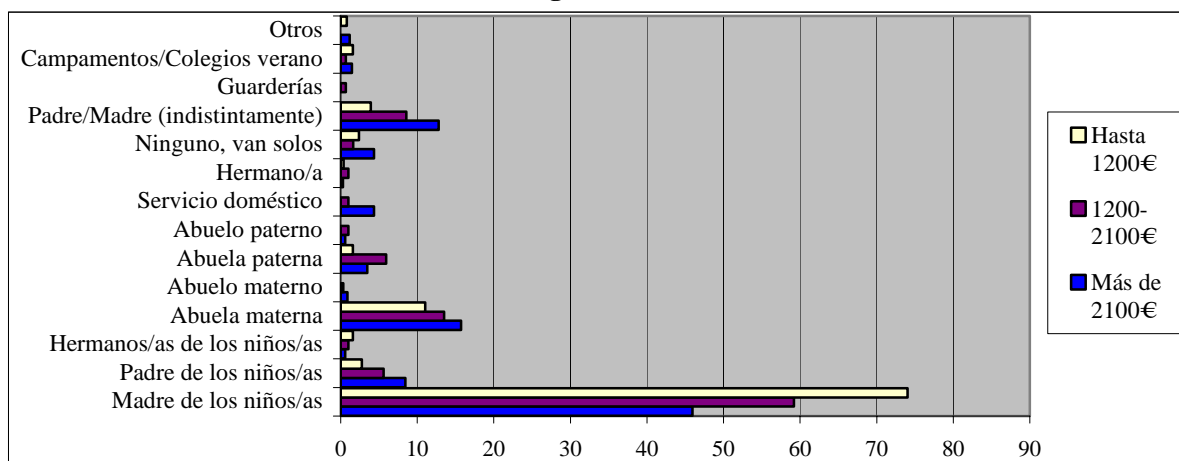
Gráfico 3.91. Personas que colaboran en la atención de hijos/as / menores durante las vacaciones escolares (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

Se observa una vez más el incremento de la participación del padre y la madre (indistintamente) como actores principales, a medida que aumenta la renta familiar. También se incrementa el peso (por lo general bastante residual) del servicio doméstico, así como el de los abuelos (sobre todo de la abuela materna):

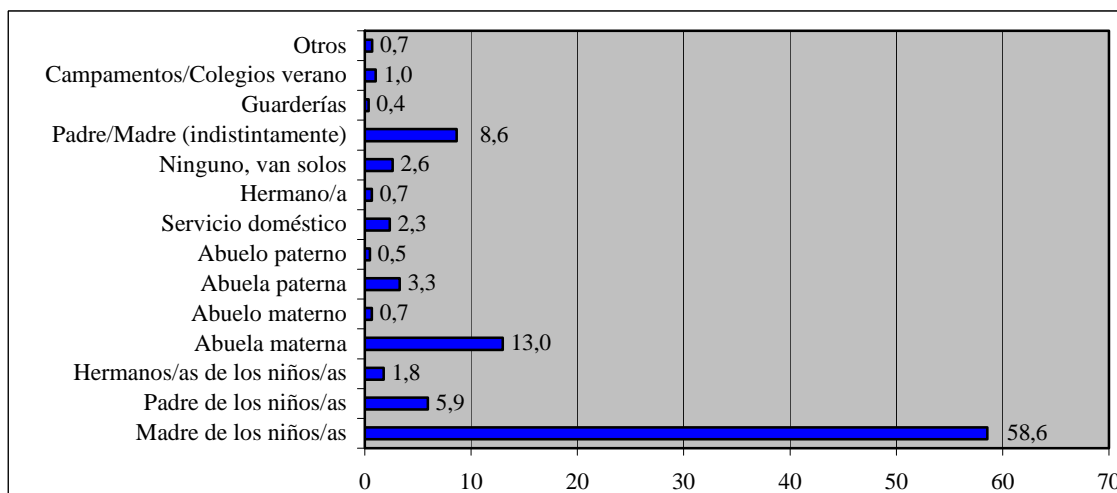
Gráfico 3.92. Responsables principales en atender a los hijos/as durante las vacaciones escolares según renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

En el caso de las mujeres ocupadas cuya pareja también trabaja va a ser principalmente la abuela materna quien sustituye el descenso de la participación de la madre: las abuelas maternas van a responsabilizarse de esta tarea en más de un 20% de los casos. Le sigue, a mucha distancia, el padre (en concreto en el 7,8% de los casos), con una participación muy similar a la de la abuela paterna (que se da en un 7,3% de los casos). Se observa por tanto la importancia de las abuelas en la resolución del problema de las vacaciones escolares, cuando no coinciden con las vacaciones laborales de los padres:

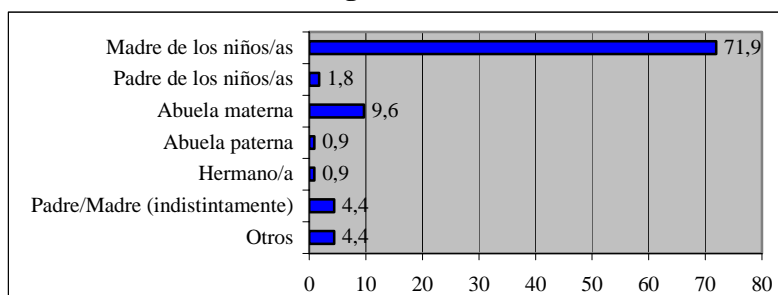
Gráfico 3.93. Responsables principales en atender a los hijos/as durante las vacaciones escolares en el caso de las mujeres ocupadas con pareja ocupada (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas con pareja ocupada y con menores dependientes.

En relación con **la atención a los hijos menores de tres años cuando no van a la guardería**, el actor principal es asimismo la madre (en un 71,9% de los casos), en segundo lugar, es la abuela materna en el 9,6%. El peso del padre es marginal (1,8% de los casos):

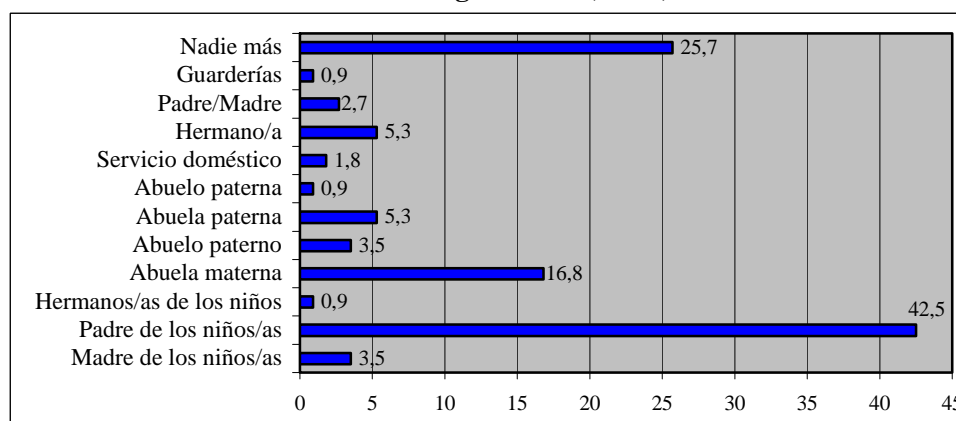
Gráfico 3.94. Actores principales en atender a los hijos/as menores de tres años cuando no van a la guardería (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores de tres años cuando no van a la guardería.

Se observa asimismo que el padre colabora en un 42,5% de los casos. En un 25,7% de los casos nadie más colabora. En el 16,8% de los casos colabora la abuela materna:

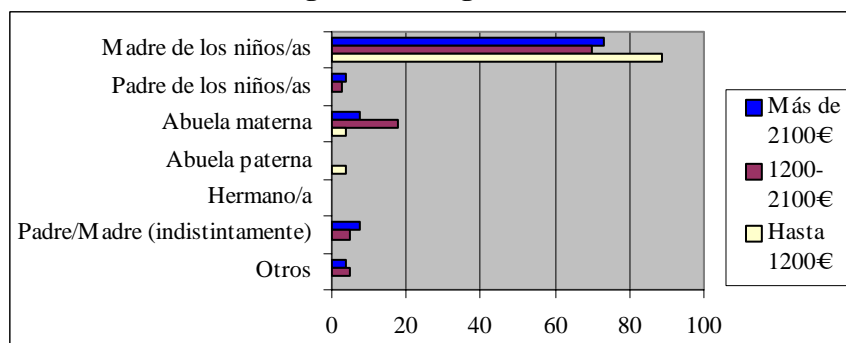
Gráfico 3.95. Personas que colaboran en atender a los hijos/as menores de tres años cuando no van a la guardería (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores de tres años cuando no van a la guardería.

Según nivel de renta, se observa un claro aumento del peso de la madre como responsable principal en el tramo inferior de renta. Asimismo se incrementa el peso del padre y la madre (indistintamente) a medida que se incrementa la renta familiar:

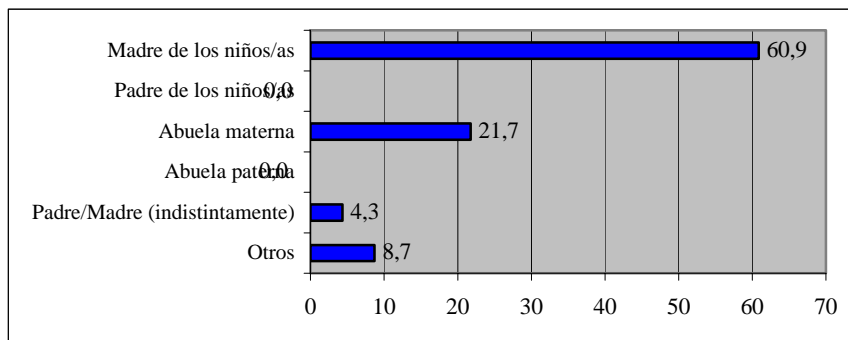
Gráfico 3.96. Actores principales en atender a los hijos/as menores de tres años cuando no van a la guardería según renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores de tres años cuando no van a la guardería.

¿Qué ocurre en el caso específico de las mujeres ocupadas cuya pareja también trabaja? En este caso, el peso de la madre como responsable principal desciende de forma acusada, al tiempo que se incrementa (por encima del 20%) el peso de la abuela materna. La participación del padre es irrelevante:

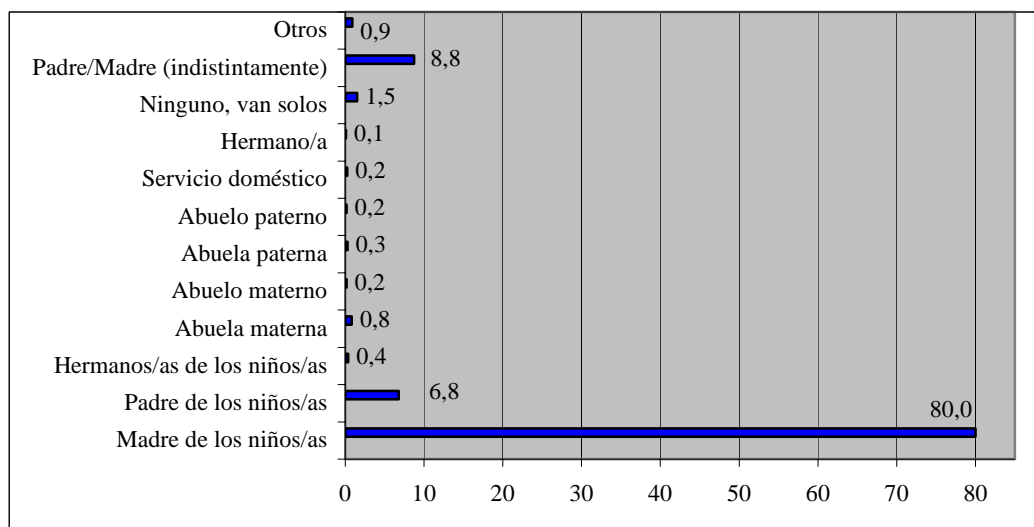
Gráfico 3.97. Responsables principales en atender a los hijos/as menores de tres años cuando no van a la guardería en el caso de las mujeres ocupadas con pareja ocupada (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas con pareja ocupada y con menores de tres años cuando no van a la guardería.

Con respecto al **acompañamiento a los menores en las visitas al médico**, el actor principal es nuevamente la madre (cuyo peso alcanza el 80%), en segundo lugar, se reparte entre el padre y la madre indistintamente (esto ocurre en el 8,8% de los casos) y en el 6,8% de los casos es el padre el principal responsable:

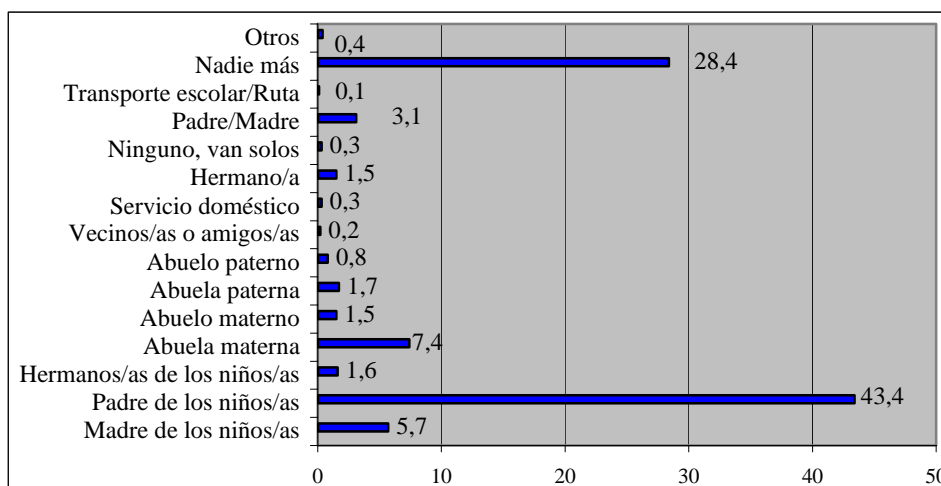
Gráfico 3.98. Responsables principales en acompañar a los menores en las visitas al médico (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

Con respecto a la colaboración, destaca en primer lugar el padre (en un 43,4% de los casos), seguido muy a distancia por la abuela materna (en un 7,4%). Casi un 30% de las personas entrevistadas afirman que nadie colabora en esta tarea:

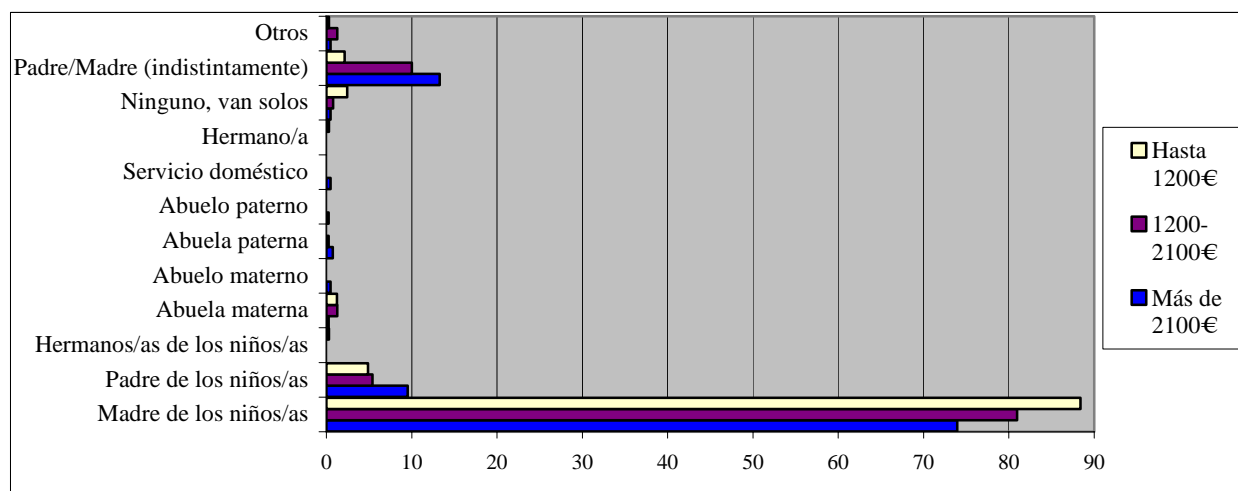
Gráfico 3.99. Personas que colaboran en acompañar a los menores en las visitas al médico (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

Los datos muestran un aumento de la participación del padre y madre indistintamente como actores principales a medida que se incrementa la renta familiar. También se incrementa ligeramente el peso del padre:

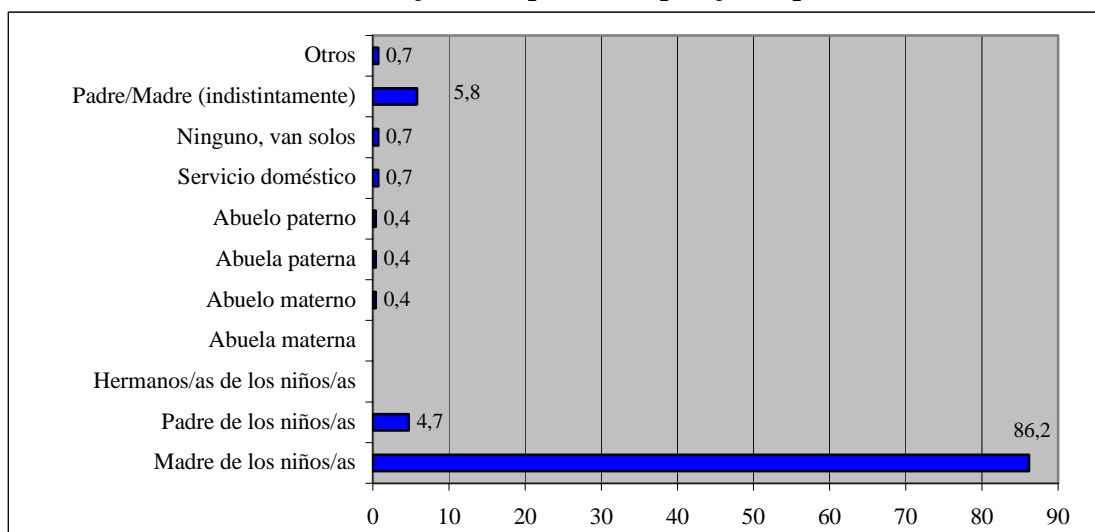
Gráfico 3.100. Actores principales en acompañar a los menores en las visitas al médico según renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

En el caso específico de las mujeres ocupadas cuya pareja también trabaja los datos muestran que la participación de las madres como responsables principales crece en 7 puntos con respecto a la frecuencia general (algo similar a lo observado en la asistencia a las *reuniones escolares*). Por el contrario, desciende el peso del padre y de la madre (indistintamente) y del padre como responsables principales de esta tarea:

Gráfico 3.101. Responsables principales en acompañar a los menores en las visitas al médico en el caso de las mujeres ocupadas con pareja ocupada (en %)

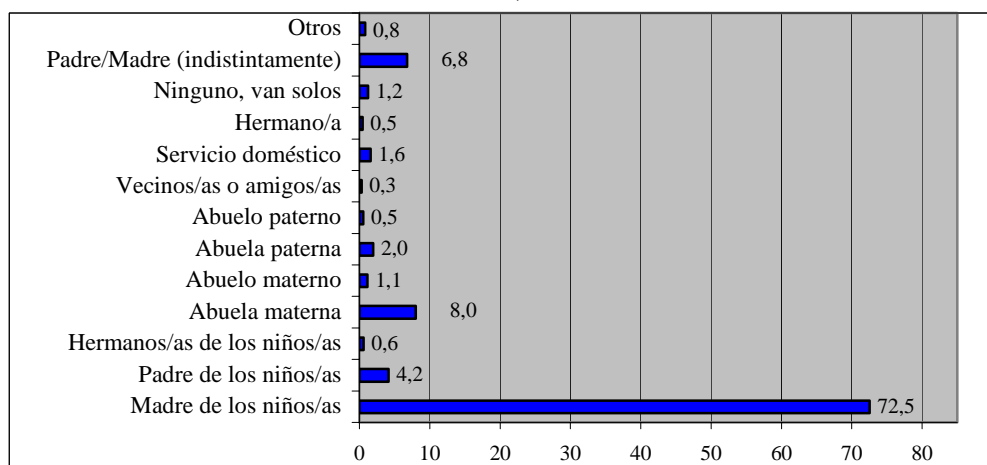


Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas con pareja ocupada y con menores dependientes.

Cabría preguntarse por el sentido de estos incrementos en la participación de las mujeres ocupadas como responsables principales en las tareas relativas al acompañamiento médico y reuniones escolares. Tal vez se trate de un intento de reforzar su rol de cuidadoras ante determinadas situaciones puntuales. En cualquier caso, lo cierto es que los datos denotan el importante peso que en las mujeres adquiere la orientación hacia la dispensación de cuidados a los menores, incluso cuando desempeñan una actividad laboral (orientación que incluso parece reforzarse en estas tareas): definen una suerte de “esfera femenina de control” –relativa al ámbito escolar y sanitario- que se resiste a la delegación o a la cooperación.

Finalmente, en lo que concierne a la **atención a los menores cuando están enfermos**, el actor principal es una vez más la madre (en un 72,5% de los casos), en segundo lugar, es la abuela materna (en el 8% de los casos) y el padre y la madre indistintamente (en el 6,8%) de los casos:

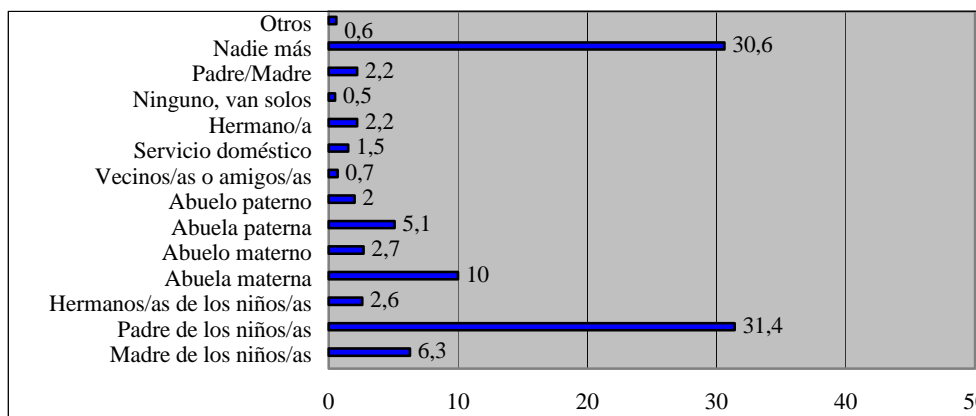
Gráfico 3.102. Responsables principales en atender a los menores cuando están enfermos (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

Con respecto a los colaboradores, se observa que colabora en primer lugar el padre (en un 31,4% de los casos), seguido de la abuela materna (en un 10%). En casi una tercera parte de los casos nadie colabora:

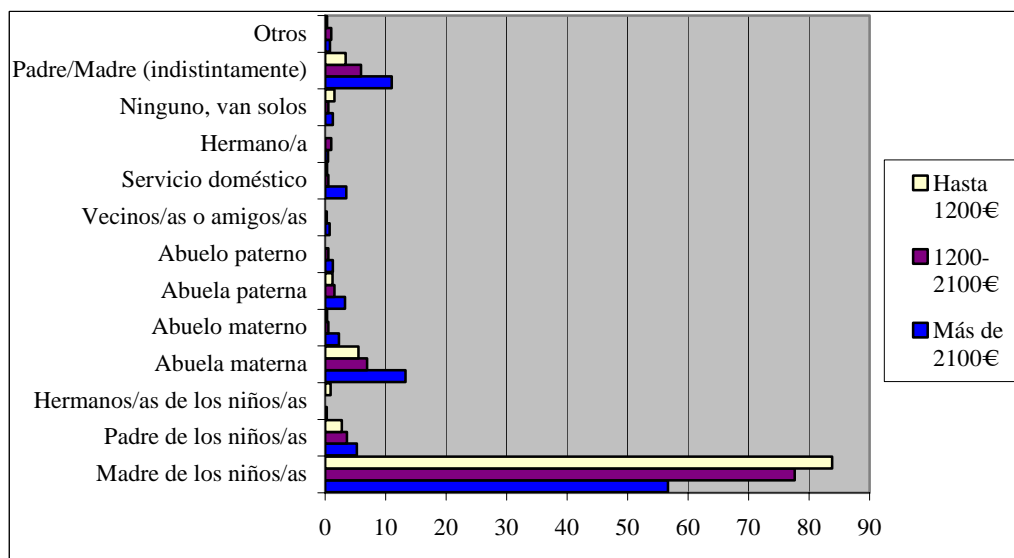
Gráfico 3.103. Personas que colaboran en atender a los menores cuando están enfermos (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

Los datos muestran un descenso importante de la participación de la madre a medida que se incrementa la renta familiar. Por el contrario, se incrementa el peso de la participación de la abuela materna y del padre y la madre (indistintamente) como cuidadores principales a medida que aumenta la renta familiar:

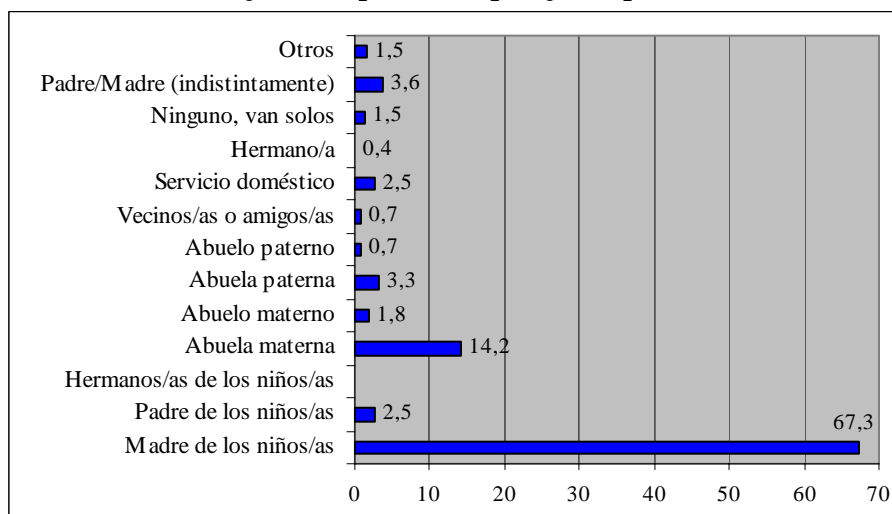
Gráfico 3.104. Actores principales en atender a los menores cuando están enfermos según renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores dependientes.

En el caso específico de las mujeres ocupadas cuya pareja también trabaja los datos muestran un incremento en la participación de la abuela materna como actor principal, al tiempo que desciende la participación de los padres:

Gráfico 3.105. Actores principales en atender a los menores cuando están enfermos en el caso de las mujeres ocupadas con pareja ocupada (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas con pareja ocupada y con menores dependientes.

Atención a personas mayores dependientes

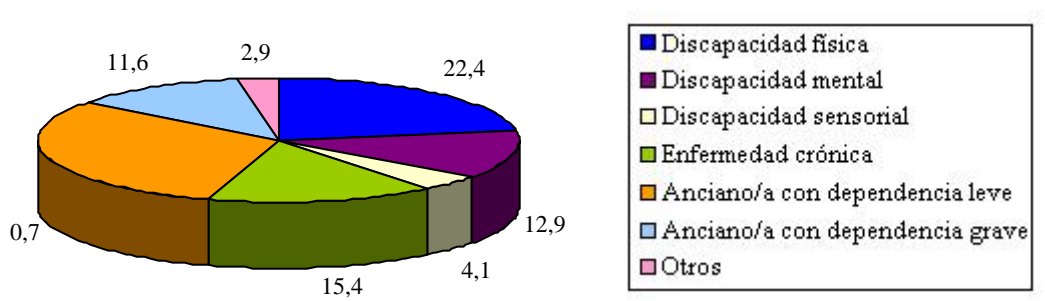
Con respecto al reparto de tareas de atención a mayores dependientes, la pauta de distribución de tareas de atención observada es muy asimétrica según el sexo, atenuándose dicha asimetría conforme se incrementa la renta familiar (probablemente como consecuencia de la intensificación del uso de servicios externos de apoyo).

En efecto, los datos se muestran coherentes con el análisis cualitativo, resultando expresivos de la asimetría sexual de la distribución de tareas de cuidado familiar.

El 6% de las personas entrevistadas afirma que en su entorno próximo hay personas mayores de 14 años que dependen de ellas porque no pueden valerse por sí mismas.

La distribución según tipo de dependencia de las personas mayores dependientes identificadas en la encuesta es la siguiente:

Gráfico 3.106. Personas mayores dependientes según tipo de dependencia (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: personas con mayores dependientes.

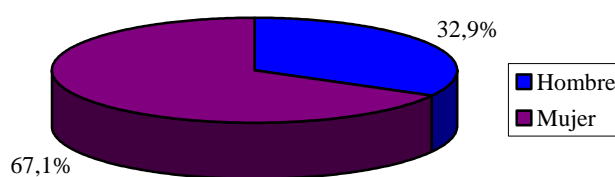
En más de la mitad de los casos (el 51%), la persona dependiente identificada es el padre o la madre de la persona entrevistada. En un 16,2% se trata del suegro o de la suegra. En el

resto de los casos se dan otras relaciones de parentesco, predominando obviamente los hijos/as cuando se trata de personas con discapacidad.

El 44% de estas personas conviven en el hogar de la persona entrevistada. El resto vive en su mayor parte en su propio domicilio (el 44,3%). Con otros familiares vive el 8,3%. Ingresados en un centro se encuentra el 3,4% restante. (Cabe señalar que son hombres la mayor parte de los entrevistados que afirman contar con una persona mayor en situación de dependencia ingresada en un centro.)

Del total de personas entrevistadas que afirma ocuparse (sea como responsable principal o no) de personas mayores dependientes el 67,1% son mujeres y el 32,9% restante son hombres:

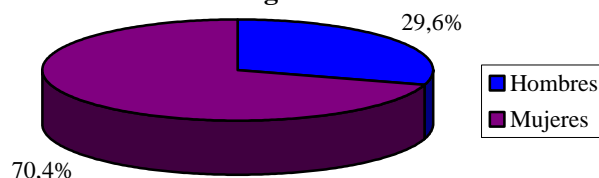
Gráfico 3.107. Personas que se ocupan de personas mayores dependientes según sexo



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: personas con mayores dependientes.

Por su parte, del total de las personas entrevistadas que dicen ser los responsables principales de la atención a personas mayores dependientes el 70,4% son mujeres y el 29,6% restante son hombres:

Gráfico 3.108. Responsables principales de la atención a personas mayores dependientes según sexo

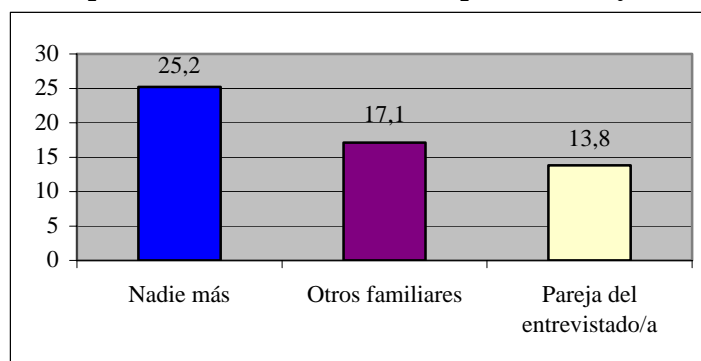


Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: personas con mayores dependientes.

Después de la persona entrevistada, en segundo lugar es la red familiar la encargada principal del cuidado (en concreto, en el 22% de los casos), y en el 11,3% se recurre al servicio externos de apoyo familiar.

En cuanto a las personas que colaboran en estas tareas, en una cuarta parte de los casos no lo hace nadie más, en segundo lugar colaboran *otros familiares* (en concreto en el 17,1% de los casos) y, en tercer lugar, la pareja del entrevistado en el 13,8% de los casos:

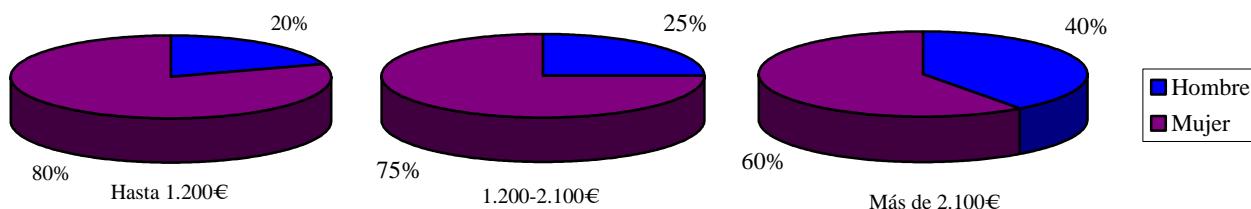
Gráfico 3.109. Personas que colaboran en el cuidado a personas mayores dependientes (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: personas con mayores dependientes.

Según nivel de renta y sexo, el papel de responsable principal de la atención a mayores se distribuye del siguiente modo:

Gráfico 3.110. Responsables principales de la atención a personas mayores dependientes según sexo y nivel de renta

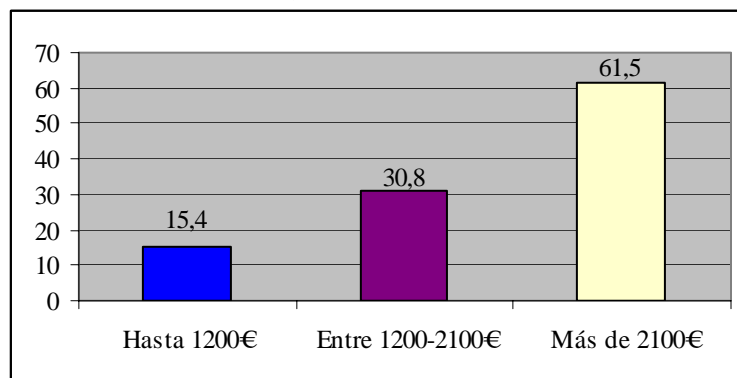


Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: personas con mayores dependientes.

Como puede apreciarse, la asimetría de género se “suaviza” en los niveles de renta más altos, probablemente como consecuencia de la contratación de servicio doméstico.

Y en efecto, la utilización de servicio doméstico para la atención de personas mayores dependientes aumenta de forma muy notable en los tramos de renta superiores:

Gráfico 3.111. Uso del servicio doméstico para la atención de personas mayores dependientes según renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: personas con mayores dependientes.

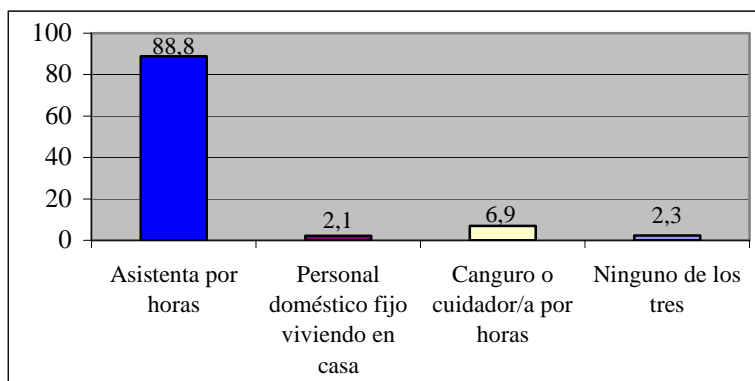
Recursos externos en la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: la utilización de servicios de apoyo

¿Qué nos dicen los datos de encuesta acerca de la medida en que se recurre a servicios externos de apoyo para la realización de tareas domésticas o de cuidado familiar? ¿Quiénes utilizan estos servicios? ¿Cómo contribuyen a facilitar la compaginación de familia y trabajo? ¿Son efectivamente los recursos externos una *variable de ajuste* utilizada para facilitar el mantenimiento en la ocupación de las mujeres y aliviar el peso de la doble jornada?

La encuesta dirigida a población en edad laboral revela que un 21,50% de las personas entrevistadas utilizan algún tipo de servicio externo de apoyo para la realización de actividades domésticas o de cuidado familiar.

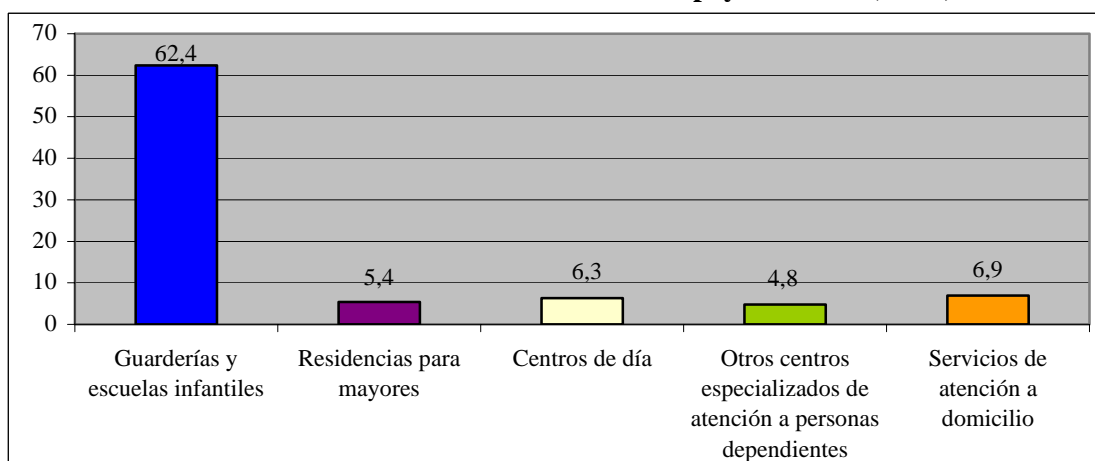
La utilización de servicios de apoyo según tipo de servicio se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico 3.112. Tipo de servicio doméstico contratado (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población que usa servicio doméstico.

Gráfico 3.113. Utilización de servicios de apoyo familiar (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población con menores de tres años a su cargo para *guarderías y escuelas infantiles*, población con mayores dependientes para *residencias para mayores* y *centros de día*, población con otras personas dependientes (discapacitadas, enfermas crónicas) para *otros centros especializados* y *servicios de atención a domicilio*

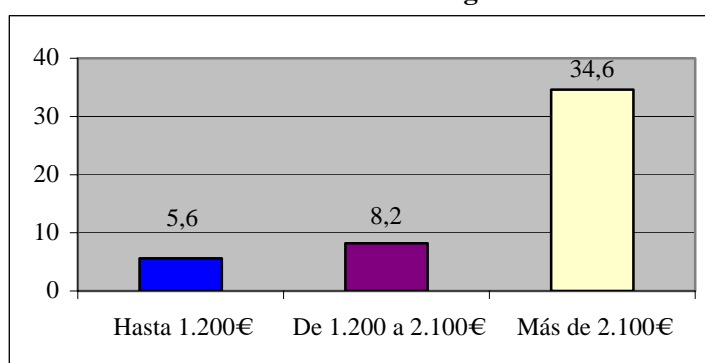
Como puede apreciarse, el tipo de servicio más utilizado es el servicio doméstico, seguido de las guarderías y escuelas infantiles. Veamos la distribución sociodemográfica del uso de estos servicios.

Utilización de servicio doméstico

Casi un 15% de las personas entrevistadas contrata algún tipo de servicio para la realización de tareas domésticas. La mayor parte de estas personas contrata asistentes por horas (casi un 90% sobre el total que utiliza servicio doméstico).

Según nivel de renta, la distribución del uso de este tipo de servicios muestra diferencias notables. Como puede apreciarse, sólo en el tramo de renta superior la utilización es significativa (se da en más de una tercera parte de las personas entrevistadas):

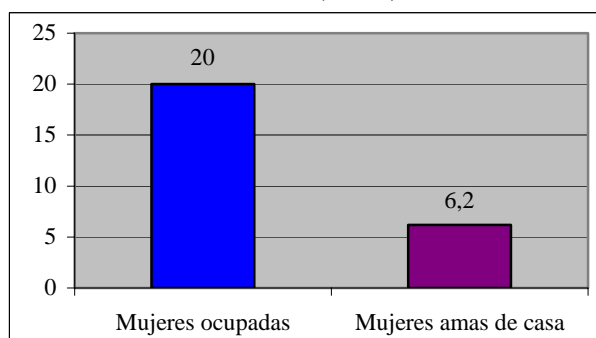
Gráfico 3.114. Uso del servicio doméstico según niveles de renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: población que usa servicio doméstico.

En el caso específico de las mujeres ocupadas, la utilización de este tipo de servicios se da en el 20% de los casos. Un porcentaje mucho mayor que el que se observa entre las amas de casa:

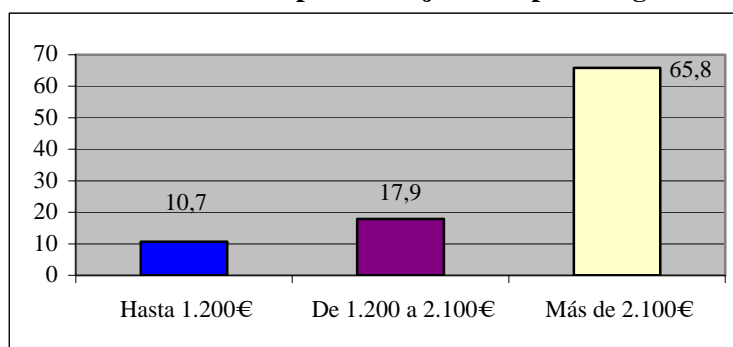
Gráfico 3.115. Comparación en el uso del servicio doméstico en las mujeres ocupadas y amas de casa (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

Los datos parecen mostrar que, en efecto, la utilización de recursos externos constituye una variable de ajuste facilitadora de la actividad laboral de las mujeres ocupadas. Sin embargo, esta función se cumple de nuevo de forma más notable en los tramos de renta más elevados:

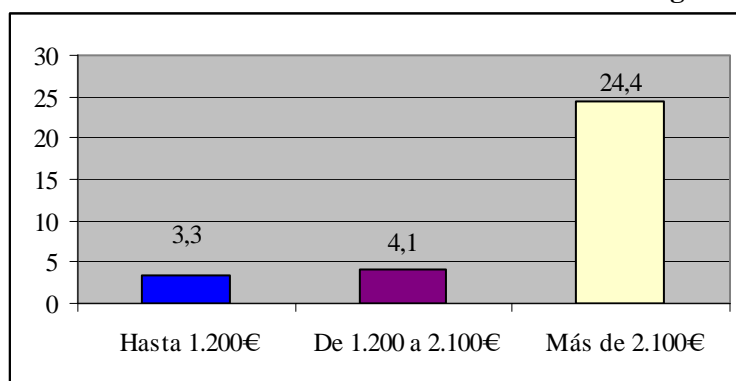
Gráfico 3.116. Uso del servicio doméstico por las mujeres ocupadas según niveles de renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas que usan servicio doméstico.

La pauta de uso de servicio doméstico entre las amas de casa considerando la renta familiar no es la misma, lo que confirma la función de este servicio: la utilización de servicio doméstico es siempre menor en las amas de casa que entre las mujeres ocupadas, incluso en los tramos de renta superiores.

Gráfico 3.117. Uso del servicio doméstico en las amas de casa según renta (en %)

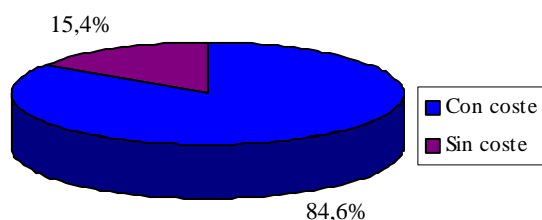


Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: amas de casa que usan servicio doméstico.

Utilización de servicios de apoyo familiar: guarderías y centros infantiles

El 62,4% de las personas entrevistadas con menores de tres años a su cargo utiliza guarderías o centros infantiles. En el 85% de los casos la utilización de guarderías o centros infantiles implica costes: es decir, se trata de servicios privados, lo que confirma las limitaciones que presenta la oferta de servicios públicos.

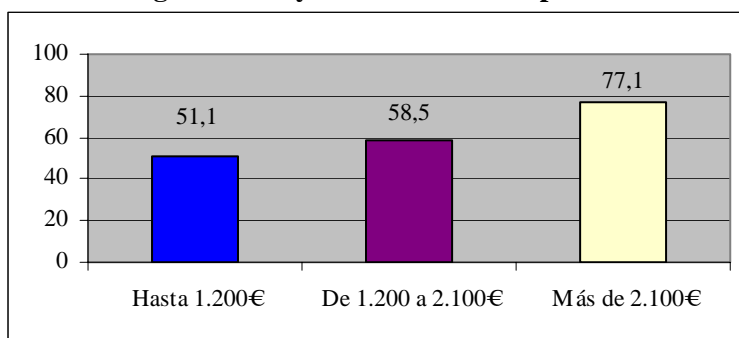
Gráfico 3.118. Uso/ Coste de guarderías y centros infantiles (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral.
Base: personas con menores de tres años a su cargo.

Según nivel de renta, la distribución del uso muestra importantes diferencias: de nuevo, es en los tramos de renta más altos donde la utilización es mayor:

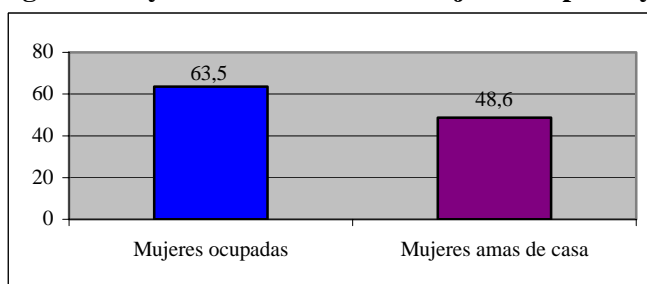
Gráfico 3.119. Uso de guarderías y centros infantiles por niveles de renta (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: personas con menores de tres años a su cargo.

En el caso de las mujeres ocupadas, la utilización de este tipo de servicios se da en el 63,5% de los casos. Un porcentaje notablemente más elevado que el que se observa entre las amas de casa:

Gráfico 3.120. Uso de guardería y centros infantiles en mujeres ocupadas y amas de casa (en %)

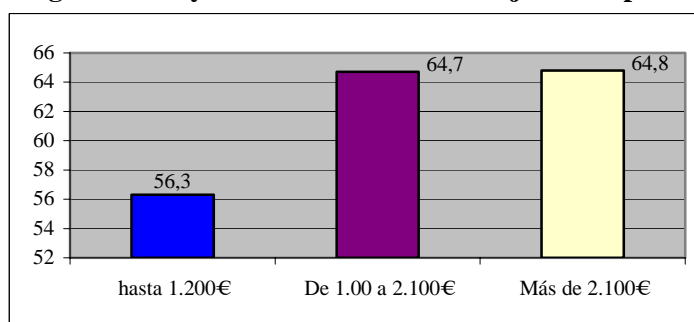


Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: personas con menores de tres años a su cargo.

La función de variable de ajuste que cumplen los servicios de apoyo familiar parece confirmarse de nuevo, como se pone de manifiesto en las pautas de uso que se observan en las mujeres ocupadas con respecto a las amas de casa.

De nuevo, la utilización es inferior en el tramo de renta más bajo, si bien las diferencias en este caso son mucho menos marcadas, lo que pone en evidencia que el uso de este tipo de servicios se encuentra mucho más generalizado entre la población ocupada:

Gráfico 3.121. Uso de guarderías y centros infantiles en mujeres ocupadas según renta (en %)



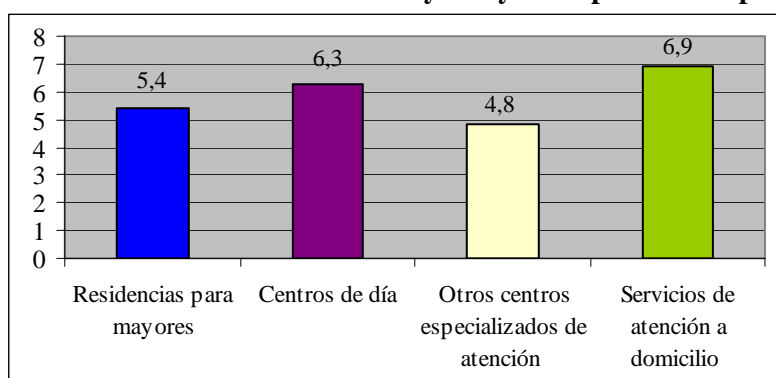
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas con menores de tres años a su cargo.

Utilización de servicios de atención a personas mayores dependientes

La utilización de estos servicios es bastante marginal, probablemente debido a la escasez de oferta pública y al elevado coste de los servicios privados. Los siguientes datos lo ponen de relieve con claridad:

- Los *servicios de atención a domicilio* se utilizan en un 6,9% de los casos en los que se da la presencia de personas mayores dependientes.
- El 6,3% utiliza *centros de día*.
- Sólo el 5,4% de las personas entrevistadas con mayores dependientes a su cargo hace uso de *residencias*.
- Los *centros especializados de atención* se utilizan en un 4,8% de los casos.

Gráfico 3.122. Uso de servicios de atención a mayores y otras personas dependientes (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: personas con mayores dependientes

La escasa entidad de los casos observados impide efectuar análisis con una mínima validez estadística.

Prácticas radicales o integradoras: el abandono de la ocupación como estrategia

Ya hemos puesto de relieve anteriormente que una de las formas de “resolver” el problema de la compaginación entre actividad laboral y vida familiar es precisamente suprimir uno de los términos de la relación (una relación que toma forma de contradicción). La adopción de este tipo de solución se hace muy evidente en los abandonos de la ocupación. Recordemos cuáles son los datos más significativos al respecto:

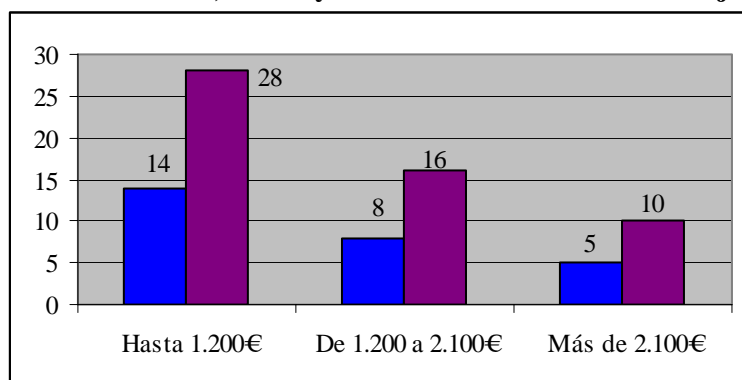
El análisis realizado, ponía de relieve que el nivel de renta (como variable clave del coste oportunidad del trabajo) se encuentra en relación directa con el abandono del mercado laboral. El menor coste de oportunidad del trabajo de las mujeres y la persistencia de la asignación tradicional de roles, van a determinan la mayor incidencia femenina en los abandonos prolongados de la ocupación.

Los datos clave son, recordémoslo, los siguientes:

- Los abandonos del mercado de trabajo afectaron a un 28,5% de las mujeres entrevistadas con experiencia laboral. En el caso de los hombres, esta circunstancia se dio en sólo un 12%.

- Considerando el nivel de renta y el sexo, la relación entre posición socioeconómica e incidencia de los abandonos se confirma: los abandonos femeninos de la ocupación son mayores en las rentas más bajas:

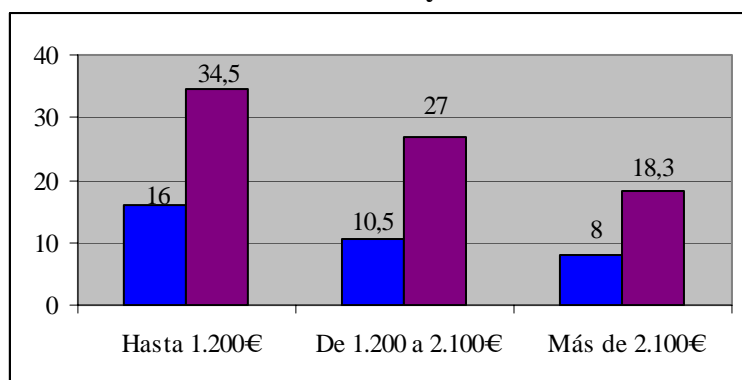
Gráfico 3.123. Relación entre sexo, salario y abandono del mercado de trabajo según sexo (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

- El análisis de la relación entre sexo, nivel de estudios y abandono de la ocupación, complementa las apreciaciones anteriores. Además, permite apreciar el posible efecto de la inversión en formación -y de las expectativas de empleo y retribución- sobre las decisiones de abandono del mercado de trabajo de mujeres y hombres:

Gráfico 3.124. Relación entre nivel de estudios y abandono del mercado laboral (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: total muestra.

- Las razones del abandono aludidas por las personas entrevistadas dejan ver la importancia de los motivos familiares en el caso de las mujeres y la irrelevancia de los mismos para los hombres: el 42,6% de las mujeres que abandonaron el mercado de trabajo lo hizo debido al nacimiento de un hijo. En el caso de los hombres, esta circunstancia sólo motivó la salida de la ocupación en un 2,3% de los casos de abandono.
- Las dificultades de la reincorporación tras los periodos de abandono también se muestran sensibles al sexo: las mujeres entrevistadas que abandonaron la ocupación por un periodo largo intentaron regresar al mercado de trabajo en menor proporción que los hombres (75% frente a 88,5%).

- Para una cuarta parte de las mujeres que abandonaron la ocupación el abandono parece haber sido definitivo. Asimismo, la mayor parte (un 73%) de los que intentaron regresar a la ocupación después de abandonarla y no lo consiguieron fueron mujeres.
- La *incompatibilidad de las ofertas de empleo con las responsabilidades familiares* constituye una causa de no encontrar empleo que adquiere un peso relativo nada despreciable para las mujeres: un 22% de las mujeres que no encontraron empleo aduce este motivo como causa principal, mientras que para los hombres sólo supone un 6,7%.
- El probable efecto del tiempo prolongado del abandono del mercado de trabajo sobre la cualificación y las oportunidades de empleo de las mujeres se refleja en el relativamente alto porcentaje de éstas que se refieren a la edad como la causa de su fallida incorporación a la ocupación: un 27% de las mujeres en dicha situación aduce este motivo.

En definitiva, el abandono del mercado de trabajo por razones familiares constituye una práctica relativamente frecuente ligada al nivel de renta y al nivel de estudios. Ambas variables en evidente relación con el menor coste de oportunidad del trabajo femenino o con las expectativas referidas al mismo.

En consecuencia, las formas radicales de “resolver” la contradicción entre las exigencias de la vida familiar y las propias de la actividad laboral se van a dar con mayor intensidad en familias con bajos niveles de renta y en mujeres con bajos niveles de estudios. Una parte relativamente significativa de estas mujeres no van a retornar al mercado laboral.

Conclusiones generales sobre recursos, prácticas y estrategias para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: análisis tipológico

Como hemos visto, a la hora de afrontar el problema de la compaginación entre vida laboral y vida familiar los actores sociales van a combinar la utilización de, básicamente, tres tipos de recursos:

- La cooperación de la pareja en las tareas domésticas y de atención a personas dependientes (menores y mayores).
- El apoyo de otros familiares, sobre todo las abuelas maternas (lo que podemos denominar *red familiar extensa*).
- Los servicios de apoyo externos a la familia.

El análisis cualitativo indicaba que el punto de partida de la estrategia de conciliación es la negociación de la cooperación de la pareja. En cualquier caso, las oportunidades para hacer compatibles familia y trabajo van a depender notablemente del resultado de esa negociación interna a la pareja, que se va a conjugar con la disponibilidad de otros apoyos familiares y el nivel de renta disponible, para dar lugar a una forma concreta de afrontar el problema de la conciliación.

Lo que está fuera de duda es que, en familias con niveles elevados de renta, la contratación de servicios domésticos o de cuidado familiar permiten liberar tiempo y destinarlo al trabajo remunerado. La utilización de estos servicios funciona, en efecto, como variable de ajuste que permite a las mujeres mantenerse en el mercado de trabajo.

Pero cuando la disponibilidad de recursos económicos es insuficiente, las familias – especialmente las mujeres- tienen dos opciones: apoyarse en otros familiares (los abuelos, sobre todo las abuelas maternas) o que la mujer ocupada asuma un esfuerzo adicional si quiere mantenerse en la ocupación (doble rol, doble jornada). Hay una tercera opción que es, por supuesto, abandonar temporal o definitivamente el mercado de trabajo con el fin de dedicarse plenamente a atender responsabilidades domésticas y familiares.

Los datos de encuesta (como también los cualitativos) indican que la corresponsabilidad masculina es, en general, más bien baja (y parece menor aun en las posiciones socioeconómicas más bajas). Por su parte, el recurso a los servicios externos se enfrenta a las restricciones económicas dimanantes de la renta familiar. Por último, el apoyo de los abuelos es limitado, toda vez que depende de múltiples factores (de la cercanía física, de la capacidad de los abuelos de prestar efectivamente apoyo, etc.).

En estas condiciones, las mujeres trabajadoras se encuentran en cierta medida abocadas a sobrellevar un doble rol o a abandonar la ocupación por periodos más o menos prolongados. Dada la importancia que la posición económica ejerce, el desempeño del doble rol y el abandono de la ocupación se van a dar en mayor medida entre las mujeres pertenecientes a familias con rentas bajas.

Así pues, en las posiciones económicas más bajas las prácticas de conciliación se definirían como:

- Asimétricas desde el punto de vista de la corresponsabilidad en el reparto de tareas de cuidado familiar: al menos, se observa un mayor peso de la madre como responsable principal de la dispensación de cuidados familiares, lo que probablemente implica una mayor incidencia del doble rol.
- Basadas en la utilización de recursos internos a la familia: fundamentalmente el apoyo (muy variable y a veces limitado) de los abuelos, que en ciertos casos puede mitigar el peso del doble rol.
- En el límite, nos encontramos con una mayor incidencia de estrategias *radicales* que pasan por la salida del mercado de trabajo.

En las posiciones más acomodadas, las prácticas se caracterizarían por:

- Una relativamente menor asimetría de género en el reparto de tareas (siempre dentro de un marco general de asimetría).
- Una relativamente elevada contratación de servicios de apoyo en el mercado (lo que, sin embargo, no excluye la obtención de apoyo por parte de los abuelos).
- El incremento de las posibilidades de las mujeres de mantenerse en la ocupación y la menor incidencia de los abandonos del mercado de trabajo.

Estas son, básicamente, las conclusiones obtenidas por medio del análisis de datos de encuesta.

En cualquier caso, con el fin de efectuar un contraste adicional de estos resultados, hemos llevado a cabo un análisis tipológico multivariable sobre una submuestra de la población entrevistada. El procedimiento utilizado ha sido el conocido como *análisis de conglomerados*. Los resultados de dicho análisis son los siguientes:

El análisis de conglomerados parece confirmar cierta relación entre posición socioeconómica, corresponsabilidad en el reparto de tareas, utilización de servicios de apoyo y abandono femenino del mercado de trabajo. Asimismo, se estudia la relación entre la posición socioeconómica y el acceso a medidas legales facilitadoras de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

El análisis se ha efectuado sobre una submuestra de las personas entrevistadas con las siguientes características sociodemográficas: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a los tipos de hogar más frecuentes y representativos: familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas. Las variables seleccionadas para el análisis han sido²³:

- Renta familiar y posición socioeconómica.
- Uso de servicio doméstico.
- Uso de guarderías y escuelas infantiles.
- Reparto de tareas de cuidados a menores dependientes.
- Abandono del mercado de trabajo.
- Uso de medidas de conciliación.

El análisis multivariable ha dado lugar a cuatro conglomerados, en cada uno de los cuales el comportamiento de las variables seleccionadas es, básicamente, el siguiente:

Conglomerado 1

El conglomerado 1 se caracteriza, en síntesis, por el predominio de niveles de renta y estatus socioeconómico altos; una cierta corresponsabilidad en el reparto de tareas de cuidado a menores; una utilización relativamente elevada de servicios externos de apoyo; una incidencia baja de los abandonos de la ocupación; y, finalmente, un uso relativamente elevado de medidas legales de conciliación

Conglomerado 2

El conglomerado 2 constituye el contrapunto del anterior. Se caracteriza por el predominio de niveles de renta y estatus socioeconómico bajos; una baja corresponsabilidad en el reparto de tareas de cuidado a menores; una asimismo baja utilización de servicios externos de apoyo; una elevada incidencia de los abandonos de la ocupación; y, finalmente, un uso relativamente bajo de medidas legales de conciliación.

Conglomerado 3

El conglomerado 3 se asemeja al anterior, si bien su perfil es menos extremo: se caracteriza por el predominio de niveles de renta y estatus socioeconómico medio-bajos; una baja corresponsabilidad en el reparto de tareas de cuidado a menores; una utilización relativamente baja de servicios externos de apoyo; una incidencia moderada de los abandonos de la ocupación (aunque menor que en el anterior grupo); y, finalmente, un uso relativamente moderado de medidas legales de conciliación (mayor que en el anterior grupo, pero menor que en el resto de los conglomerados).

²³ Los datos completos correspondientes al análisis de conglomerados pueden consultarse en el anexo técnico que se adjunta al presente informe.

Conglomerado 4

Finalmente, el conglomerado 4 ocuparía una posición intermedia entre el conglomerado 1 (posición socioeconómica alta) y el 3 (posición socioeconómica media-baja). Se caracteriza, por tanto, por el predominio de niveles de renta y estatus socioeconómico medios; una cierta corresponsabilidad en el reparto de tareas de cuidado a menores (menor no obstante que en el caso del conglomerado 1); cierta utilización de servicios externos de apoyo (menor asimismo que en el primer conglomerado); una alta incidencia de los abandonos de la ocupación; y, finalmente, un uso relativamente elevado de medidas legales de conciliación (aunque, de nuevo, menor que en el primer conglomerado).

La complejidad del análisis multivariable no debería impedirnos ver que, en lo esencial, parecen confirmarse las conclusiones enunciadas hasta ahora. Es cierto que el comportamiento de las variables en los conglomerados 3 y 4 presenta algunas dificultades para su interpretación sociológica (cierta “atipicidad” en los datos, sobre todo el elevadísimo nivel de los abandonos de la ocupación en el conglomerado 4 -que por otro lado es el que menos casos concentra).

No obstante, en los conglomerados más expresivos de las posiciones socioeconómicas alta y baja (es decir, en los límites del *continuum* social en el que se ubicarían los conglomerados) los datos no son incoherentes con el análisis realizado a lo largo de la presente sección: es decir, tienden a confirmar la relación identificada entre posición socioeconómica y prácticas de conciliación.

En definitiva, lo que el análisis multivariable pone de relieve es la existencia de dos pautas *típicas*, más o menos extremas, mediante las cuales las mujeres ocupadas afrontan el problema de la relación entre familia y trabajo:

1. Una pauta relativa a familias de rentas altas.
2. Otra pauta concerniente a hogares con predominio de rentas bajas.

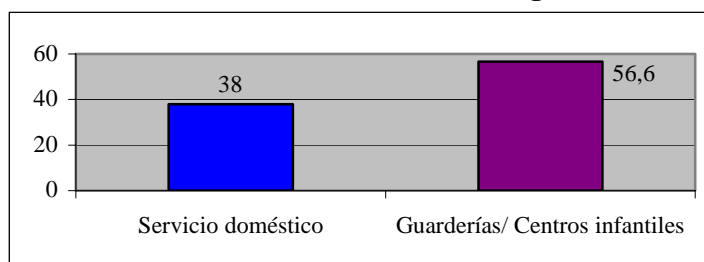
Entre ambas posiciones se extendería una relativamente amplia casuística de formas de abordar la cuestión de la conciliación, susceptibles, no obstante, de tender hacia una u otra de las pautas típicas expresadas por los conglomerados 1 y 2. Veamos con más detalle las características de estos dos tipos:

Conglomerado 1: hogares con predominio de rentas altas

Los datos relativos a este conglomerado son los siguientes:

- Importancia de los recursos externos a la familia, patentes en un elevado uso de servicios domésticos y de apoyo familiar:

Gráfico 3.125. Uso de recursos externos a la familia en conglomerado 1 (renta alta) (en %)

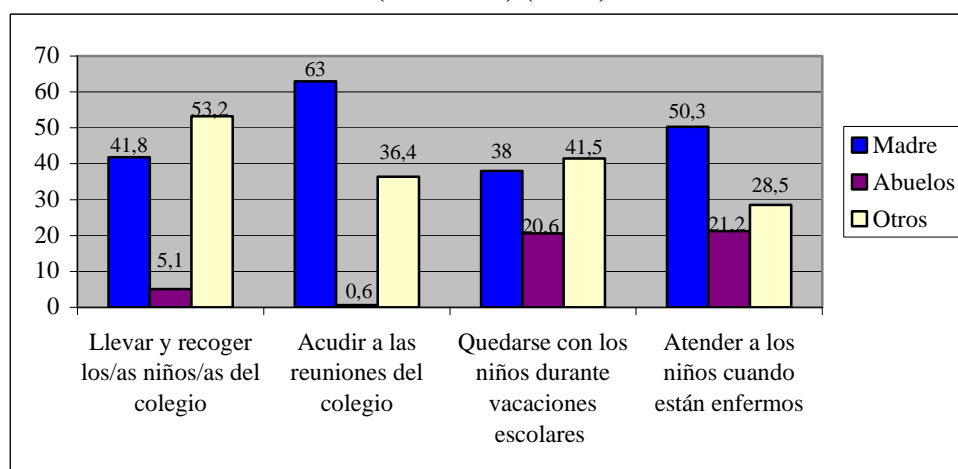


Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

- Probablemente menor asimetría de género en el reparto de tareas familiares, que se evidencia en el menor peso relativo de la madre como agente principal de las tareas de atención a los hijos (probablemente facilitado por la contratación de servicios de apoyo y la colaboración del padre y otros familiares). El peso medio que adquiere la madre como responsable principal sobre el conjunto de las tareas de atención a menores es del 48,3% (con diferencia, se trata del peso más bajo que se observa en los cuatro conglomerados).

La distribución específica del peso de la madre como responsable principal de la dispensación de cuidados en las cuatro tareas seleccionadas es la siguiente:

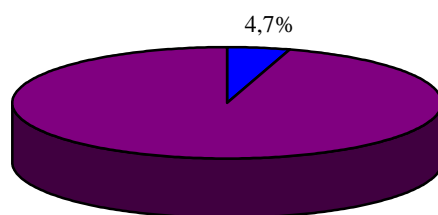
Gráfico 3.126. Responsables principales del cuidado de hijos/ menores en el conglomerado 1 (renta alta) (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

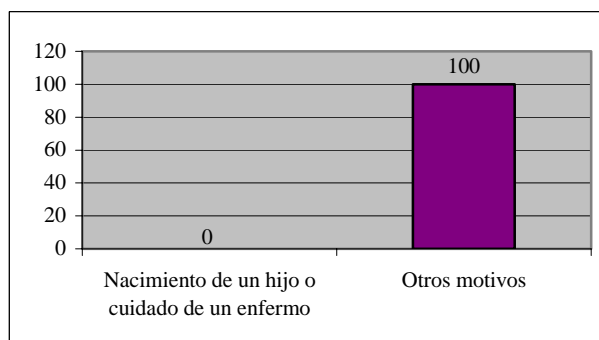
- Relativamente bajo recurso a las estrategias radicales, que se manifiesta en la nula incidencia de los abandonos de la ocupación debidos a razones familiares:

Gráfico 3.127. Abandono del mercado laboral en conglomerado 1 (renta alta) (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

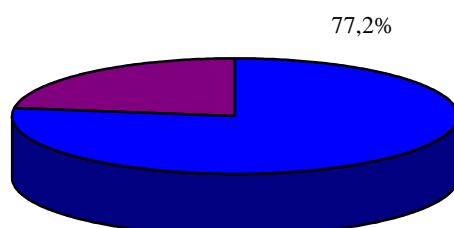
Gráfico 3.128. Razones de abandono del mercado laboral en conglomerado 1 (renta alta) (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

- Por último, mayor ejercicio de los derechos laborales relativos a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral:

Gráfico 3.129. Uso de medidas en conglomerado 1 (renta alta) (en %)



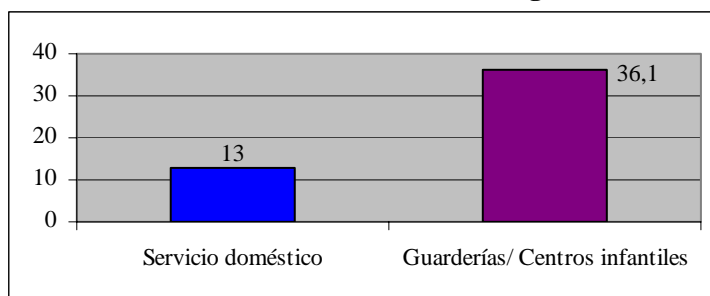
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

Conglomerado 2: hogares con predominio de rentas bajas

Los datos relativos a este conglomerado son los siguientes:

- Importancia de los recursos internos a la familia, que se evidencian en una baja utilización de servicios domésticos y de apoyo familiar:

Gráfico 3.130. Uso de recursos externos a la familia en conglomerado 2 (renta baja) (en %)

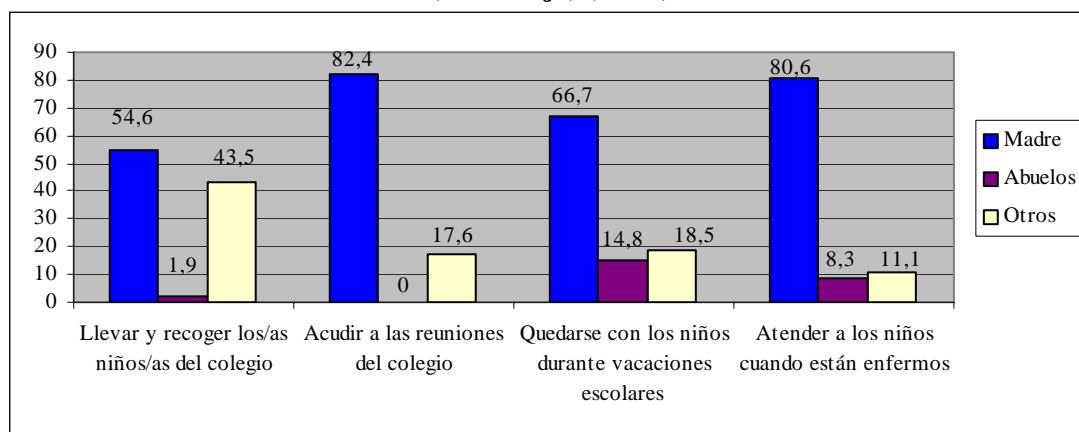


Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas.

- Una mayor asimetría de género en el reparto de tareas familiares, patente en el elevado peso relativo de la madre como agente principal de las tareas de atención a los hijos. El peso medio que adquiere la madre como responsable principal sobre el conjunto de las tareas de atención a menores es del 71,0% (a casi 25 puntos sobre el dato que se observa en el conglomerado 1). Las restricciones a la contratación de servicios de apoyo parecen empujar a las mujeres del conglomerado 2 al desempeño de un doble rol (dato que cobra fuerza si se considera que el apoyo de los abuelos no es, en realidad, muy significativo, menor incluso que en el conglomerado 1).

La distribución específica del peso de la madre como responsable principal de la dispensación de cuidados en las cuatro tareas seleccionadas es la siguiente:

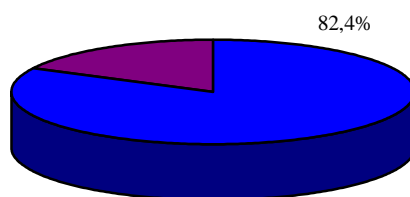
Gráfico 3.131. Responsables principales del cuidado de hijos/menores en conglomerado 2 (renta baja) (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

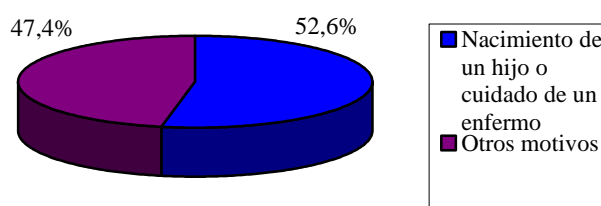
- Relativamente alta incidencia de los abandonos de la ocupación debidos a razones familiares, que muestra la tendencia a resolver de forma radical el problema de la conciliación:

Gráfico 3.132. Abandono del mercado de trabajo en el conglomerado 2 (renta baja) (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

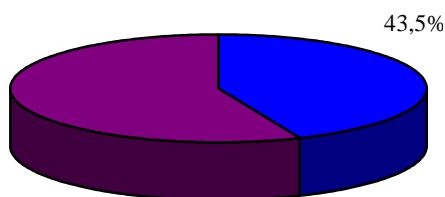
Gráfico 3.133. Razones de abandono del mercado de trabajo en el conglomerado 2 (renta baja) (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

- Por último, bajo ejercicio de los derechos laborales relativos a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, producto probablemente de las mayores restricciones impuestas en sus centros de trabajo o del condicionamiento que supone una posición laboral más vulnerable:

Gráfico 3.134. Uso de medidas en el conglomerado 2 (renta baja) (en %)

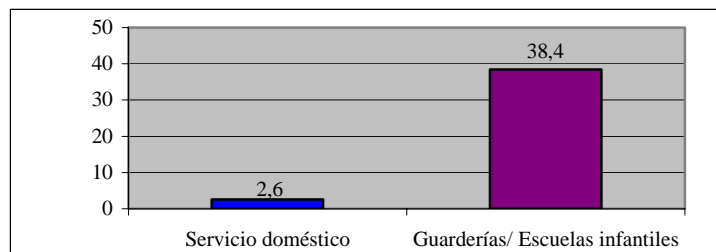


Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

Conglomerados 3 y 4: hogares con rentas medias

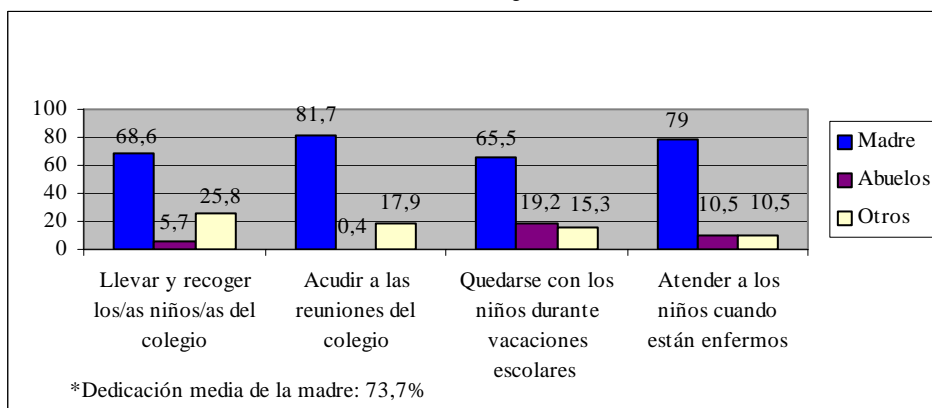
Con respecto a los dos conglomerados restantes, hay que señalar que -a pesar de ser menos típicos- tienden a aproximarse al conglomerado 1 ó al 2, en consonancia con la posición socioeconómica predominante en ellos:

Gráfico 3.135. Uso de recursos externos a la familia en conglomerado 3 (renta media-baja) (en %)



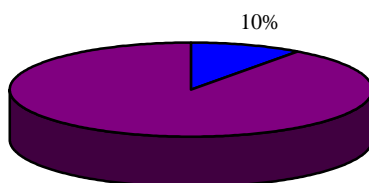
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

Gráfico 3.136. Responsables principales del cuidado de hijos/ menores en el conglomerado 3 (renta media-baja) (en %)



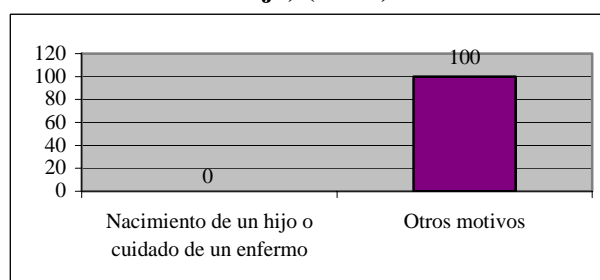
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

Gráfico 3.137. Abandono del mercado laboral en conglomerado 3 (renta media-baja) (en %)



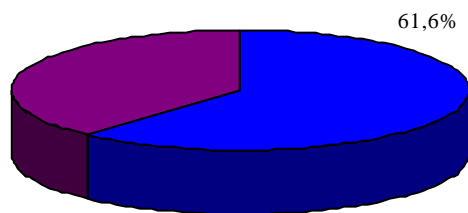
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

Gráfico 3.138. Razones de abandono del mercado laboral en conglomerado 3 (renta media-baja) (en %)



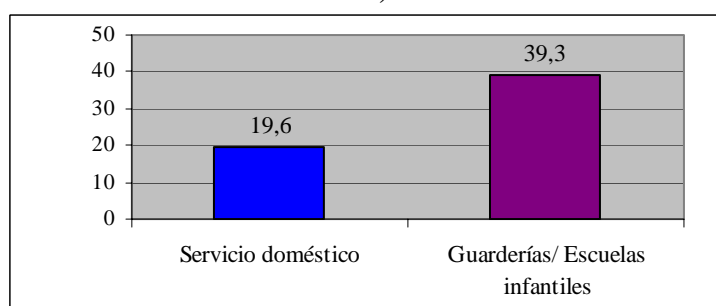
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

Gráfico 3.139. Uso de medidas en conglomerado 3 (renta media-baja) (en %)



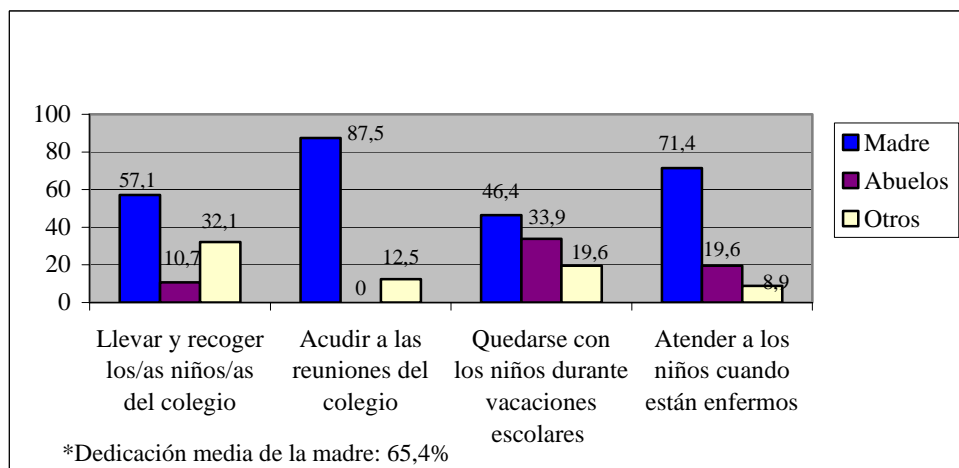
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

Gráfico 3.140. Uso de recursos externos a la familia en conglomerado 4 (renta media-alta) (en %)



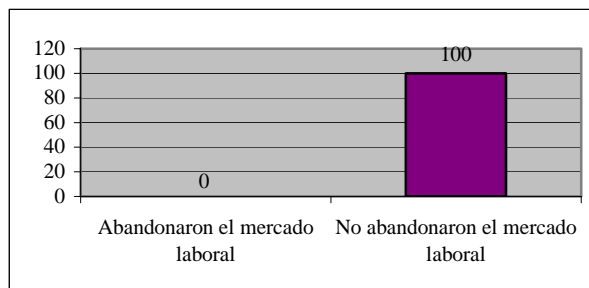
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas.

Gráfico 3.141. Responsables principales del cuidado de hijos/ menores en el conglomerado 4 (renta media-alta) (en %)



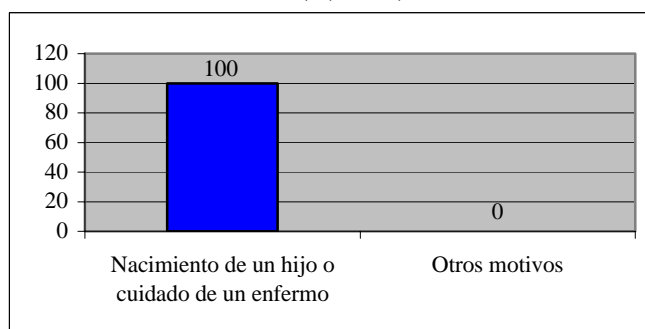
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas.

Gráfico 3.142. Abandono del mercado laboral en conglomerado 4 (renta media-alta) (en %)



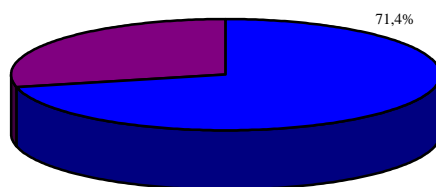
Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas.

Gráfico 3.143. Razones de abandono del mercado laboral en conglomerado 4 (renta media-alta) (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas.

Gráfico 3.144. Uso de medidas en conglomerado 4 (renta media-alta) (en %)



Fuente: encuesta a población en edad laboral. Base: mujeres ocupadas, con menores a su cargo, pertenecientes a familias nucleares completas, nucleares incompletas o extensas completas

III. 6. LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS ANTE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: OPINIONES Y ACTITUDES

III. 6. 1. Opiniones y actitudes empresariales ante la conciliación: resultados de las entrevistas cualitativas

Para la mayor parte de las informantes consultadas, es evidente que la cultura empresarial dominante en España constituye un factor que condiciona y limita las posibilidades de desarrollar políticas de conciliación en los centros de trabajo. Para alguna de ellas, podríamos hablar incluso de la existencia de una brecha entre el discurso oficial y la

realidad vivida, entre lo políticamente correcto y el mundo de las prácticas sociales. Refiriéndose a la clase empresarial, una de las expertas consultadas (responsable de planes de acción positiva en una gran empresa del sector servicios) señaló, muy expresivamente, que “*nadie se lo cree*”:

“*En el fondo no hay convencimiento [en las empresas] e incluso un poco de ‘cachondeío’ con el tema*” (Responsable planes de acción positiva en empresa).

En efecto, las informantes entrevistadas -con alguna excepción por parte de las pertenecientes a organizaciones empresariales- coinciden en señalar la falta de sensibilidad del empresariado ante la problemática de la conciliación. Lo que puede interpretarse en efecto como indiferencia ante la cuestión o, tal vez, como una confirmación tácita de la división sexual del trabajo (que en definitiva resultaría funcional al sistema):

“*Esa es la mentalidad, hay falta de sensibilidad hacia temas personales, que pueden ser tan importantes como los profesionales*” (Responsable planes de acción positiva en empresa).

“*En la empresa la mujer sigue siendo la mujer. La empresa no quiere entender el problema de la conciliación y hasta ahora cree que es la mujer la que da problemas*” (Responsable de programas de intervención en materia de conciliación).

En este sentido, las informantes coinciden en señalar que la empresa constituye una organización orientada muy notablemente al beneficio económico. Cabría concluir, por tanto, que la lógica de la producción se presenta en principio como separada de la lógica de la reproducción (en coherencia con los planteamientos sostenidos por la *perspectiva crítica*, citados en el capítulo I): la lógica mercantil se plantea en términos de autonomía, de separación con respecto a la *ética del cuidado*, que respondería más bien a una orientación al *bien común*.

De hecho, en informantes próximas al medio empresarial se identifica un cuestionamiento del concepto de *responsabilidad social de la empresa* al afirmar que la principal (o única) responsabilidad social de la empresa es el mantenimiento de su actividad económica, el logro de beneficio, y por tanto la preservación y generación de puestos de trabajo. La lógica de la producción comparecería de esta suerte separada de la lógica de la reproducción: el capital se autonomiza con respecto a la ética del cuidado:

“*Existe una tendencia a demandar más políticas y más actuaciones a las empresas, y yo creo que eso confunde un poco las responsabilidades y el marco de actuación de cada uno. En las empresas hay campo de actuación, conjuntamente con los sindicatos, a través de la negociación colectiva. Pero otras actuaciones están fuera del marco de la empresa*” (Responsable organización empresarial).

Pero, como vimos en el capítulo I, hay que recordar que se trata de una separación tenida por engañosa (propia de un discurso ocultador, ideológico), toda vez que la asunción por las mujeres de la orientación al cuidado de otros implica un desplazamiento de los costes de reproducción de la fuerza de trabajo hacia el ámbito doméstico (desplazamiento beneficioso en último término para las empresas). El trabajo reproductivo, y la división sexual que lo rige, se encuentran conectados con la lógica de la producción a la que, finalmente, sirven.

Desde esta perspectiva, la relación entre producción y reproducción no sería tanto de *contradicción* como de *subordinación*. Mientras ambos campos de prácticas se encuentran estructurados por medio de la división sexual del trabajo no hay contradicción alguna: la contradicción se da con respecto a las reclamaciones de un derecho a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Dicha reclamación se produce con la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo y con el reconocimiento social y político de la igualdad de género (reconocimiento formal, al menos). Es en este momento cuando la transferencia de costes de reproducción de la fuerza de trabajo de las empresas a las familias deja de ser algo más o menos sutil (“invisible”), y en definitiva aceptado, para ponerse en cuestión.

Sea como fuere, el discurso experto coincide en que la aplicación de medidas favorecedoras de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral implica costes económicos para las empresas. De esta suerte, los costes de la conciliación recaen ante todo sobre las unidades empresariales, sobre su personal laboral y sus familias (a quienes se trasladan los costes de la reproducción que la empresa no puede asumir). En este análisis se evidencia, con distintos énfasis y contenidos, una reclamación del papel regulador y compensador de costes que debe asumir el Estado.

“No se le puede pedir a la empresa que solvente cuestiones que no tienen nada que ver con la actividad empresarial y con las relaciones laborales. Yo creo que a la empresa sí se le debe pedir que sea neutral – en el sentido de la igualdad- para el desarrollo de las condiciones laborales. Pero cuestiones que son ajenas al ámbito de la empresa no se pueden trasladar a la empresa, porque aparte de que se les impone una carga, no es el sitio donde se pueden solucionar” (Responsable organización empresarial).

Entonces, ¿cuál es la respuesta de la empresa ante la cuestión de la conciliación? En el ámbito empresarial, las políticas de conciliación (cuando se dan) parecen buscar un centro de interés común con el de la mano de obra. Este centro de interés común estaría en la *flexibilidad*, entendida como beneficiosa para las empresas tanto como para las personas trabajadoras.

Asimismo, para las informantes próximas al medio empresarial, el Estado debe favorecer la creación de un sector privado que proporcione servicios de apoyo, así como compensar los costes de la conciliación que repercuten en las empresas. Para las informantes pertenecientes al ámbito académico y sindical, el Estado debe proveer directamente estos recursos, favoreciendo así a las rentas más bajas. Además ha de hacer cumplir la Ley de conciliación en las empresas.

En definitiva, las condiciones laborales y la lógica de la producción delimitan las condiciones de posibilidad de la conciliación para las personas trabajadoras. Del mismo modo que el arraigo de la división sexual del trabajo establece otro límite, acaso no menos rígido. Entre estos dos límites, la población en edad laboral –muy especialmente las mujeres- efectuará sus cálculos y adoptará sus estrategias para hacer compatibles la vida familiar con la vida laboral.

Una expresión bien clara de este campo de tensiones es la evidencia del comportamiento discriminatorio de las empresas. Prácticamente todas las informantes coinciden en que la existencia de cargas familiares constituye un factor de discriminación negativa en los procesos de selección de personal. El discurso experto es en este punto un discurso sobre lo que se tiene por obvio:

“Si la mujer llega embarazada a la entrevista pues no se la contrata. Pero, claro, eso es muy difícil de demostrar. Porque eso es así, el acto de contratación es privativo de ellos, y no ha dado el perfil. No te va a decir nunca que es porque está embarazada, claro. O personas que se han quedado embarazadas y se les cumplía el contrato o estaba a medias de cumplirle el contrato y, pues se ha buscado otra manera de que dejen la empresa” (Responsable de organización sindical).

“También hay discriminación a la hora de promocionar entre hombres y mujeres, porque saben que las mujeres se pueden quedar embarazadas. La empresa, sobre todo cuanto más alto va siendo el puesto, más va exigiendo, más tiempo de dedicación necesita, más tiempo te pide” (Responsable organización sindical).

“Un hombre por el hecho de estar casado se le valora más, porque es más estabilidad. Y en una mujer le penaliza. Porque si está soltera se va a tener que casar y ya tendrá niños, entonces eso penaliza a las mujeres” (Responsable organización sindical).

Aunque, ciertamente, las informantes próximas al medio empresarial se limitan a guardar silencio. Un silencio que puede interpretarse como reconocimiento implícito (un *decir sin decir*) de la existencia de prácticas de discriminación, que revelan la oposición entre la lógica productiva y las reclamaciones de un derecho a conciliar producción y reproducción:

“Lo que son las políticas de conciliación, todavía a día de hoy, parece ser que no tienen mucho impacto en las políticas de selección (...). Ningún director de Recursos Humanos te va a decir que está utilizando medidas o no.... pero a mí no me traigas una mujer que, vaya, que sea posible que dentro de unos años está dando a luz porque no estoy dispuesto a prescindir, a tener que cambiar... Lo que sí te digo es que, claro, el lenguaje que se escucha es muy distinto” (Responsable organización empresarial).

Todo lo anterior establece un límite bien claro a las posibilidades de implantación de medidas de conciliación en el medio empresarial, como veremos en las siguientes secciones del presente capítulo.

III. 6. 2. Apreciación de las actitudes empresariales ante la conciliación en los grupos de discusión

Las personas participantes en los grupos consideran que la familia es percibida como una carga por la empresa. Ello va a dar lugar a toda suerte de prácticas discriminatorias que inciden sobre todo en las mujeres, reproduciendo su posición desigual en el mercado de trabajo: menores posibilidades de selección (especialmente difícil se percibe la reincorporación a la ocupación después de un largo abandono debido a la asunción responsabilidades familiares), dificultades de promoción, menor salario...

“(...) cuando decía: separada con dos hijos... es que me cerraban las puertas...”

GD2 (Mujeres ocupadas. Segmento precario. Barcelona).

“Yo creo que la mujer incomoda en el trabajo. O sea, por un lado tiene sus ventajas porque nos pagan menos generalmente y, bueno... y, bueno, cuando eres más joven te suelen coger. Pero cuando empiezas con el tema familiar: que si te casas, que si vas a tener hijos... Ahí empiezan los problemas. Y no gusta”

GD1 (Mujeres ocupadas. Segmento normalizado. Madrid).

“Pero, claro, es que las mujeres muy pocas veces pueden llegar a nada, porque para mí es más importante la familia que el trabajo”

GD1 (Mujeres ocupadas. Segmento normalizado. Madrid).

En las posiciones más precarias y desfavorecidas, se percibe como algo muy cierto el riesgo de perder el empleo ante la contingencia de un embarazo –o simplemente por solicitar una excedencia o reducción de jornada. Especialmente grave es la “reincidencia” en la maternidad:

*“- De cara al trabajo, tengo la suerte de que trabajo en la Administración Pública y puedo acogerme a reducciones de jornada. Pero si no, te miran mal...
- ¿PERDÓN?
-...te miran mal tus compañeras...
- Te miran mal, si...
- TE MIRAN MAL...
- ... o compañeros... Pero claro, el, eh... normalmente ellos no las cogen ¿eh? (...). Por lo que sea, ellos no la cogen. Entonces la coges tú. Pero cuando vuelves, ya te viene tu jefa –que, por cierto, es mujer-, y te dice: ¿no tendrás más, no, en los próximos dos años?
- A mí, mi jefa me dijo: supongo que ahora ya no vendrás (hace el gesto de estar embarazada) ¿no?”*

GD2 (Mujeres ocupadas. Segmento precario. Barcelona).

En el grupo de hombres, se insiste en que lo que la empresa quiere del trabajador es que esté disponible. Desde esta perspectiva, cualquier derecho sobre horarios y tiempos de trabajo se percibirá por la empresa como una restricción a sus pretensiones de disponibilidad sobre los recursos humanos (aquí se aprecia la ambivalencia que la noción de flexibilidad posee -lo veremos con más detalle en la siguiente sección- según se plantee desde la empresa o desde las personas trabajadoras):

*“- Claro, pero es lo que te decía antes, porque a ese empresario no le interesa que el Gobierno, aunque le diga el Estado: ‘mire, le damos un trabajador gratis, usted no paga nada por él’, no le interesa. Quiere que tú estés allí y que hagas tu trabajo.
- Y a producir.
- Y que no venga otro, otro por la mañana, otro por la tarde, no sé qué: tú no vienes... Eso no le gusta.”*

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

En relación con la estructura del mercado de trabajo, en el grupo de mujeres inactivas se señala, además, que la competencia a la baja en condiciones laborales que se da entre la propia clase trabajadora condiciona la exclusión laboral de las mujeres con cargas familiares cuando no están dispuestas a plegarse ante las exigencias empresariales de disponibilidad horaria o salario:

“- Yo en mis propias carnes he vivido que, hoy en día, la verdad es que los empresarios también buscan personas que cuanto menos problemas les den, pues mejor. Entonces, si intentan contratar a alguien, contratan a una chica joven que no tenga cargas familiares”.

GD3 (Mujeres inactivas. Clase Media. Sevilla).

III. 6. 3. Opiniones y actitudes empresariales ante la conciliación: resultados de encuesta

En resumen, el análisis precedente indica que la cultura empresarial dominante -junto a otras variables- condiciona y limita las posibilidades de hacer frente al problema de la conciliación en el ámbito de los centros de trabajo.

Desde las empresas, las cargas familiares se perciben, frecuentemente, como una amenaza potencial para el rendimiento laboral -lo que se pone de manifiesto en los procesos de selección de personal. Y facilitar la conciliación es considerado como un coste que la clase empresarial se resiste a asumir: es el Estado -no la patronal ni los trabajadores- quien debería asumir dicho coste.

Sólo la noción de flexibilidad parece constituir un nexo entre las orientaciones divergentes de la empresa y de la mano de obra en relación con la compaginación de lo familiar y lo laboral. Esta noción se presenta como una fórmula que permitiría encontrar un centro de interés común. Pero su interpretación varía según el actor que la evoque.

¿Qué cuestión clave plantean estas apreciaciones cualitativas de cara al análisis de datos de encuesta? Básicamente, las siguientes:

- En primer lugar, ¿qué opinan los responsables de personal acerca del papel de las empresas en la conciliación de la vida laboral y la vida familiar?
- En segundo lugar, ¿en qué medida se considera desde las empresas que las cargas familiares limitan el rendimiento de las trabajadoras?
- Finalmente, y muy en relación con la anterior cuestión, ¿en qué medida podemos hablar de la existencia de discriminación en los procesos de selección de personal debido a la existencia de cargas familiares? ¿A quiénes afecta más esta discriminación?

Los datos de la encuesta dirigida a empresas evidencian una notable orientación hacia el logro de la máxima productividad, la adopción de un posicionamiento relativamente ajeno al problema de la conciliación (si bien se identifica una mayor sensibilidad en las empresas feminizadas): en efecto, en más del 60% de las empresas entrevistadas se opina que *las dificultades de compaginación deben solucionarse por las familias de forma privada*, a la vez que casi un 70% está de acuerdo en que *la empresa privada debe tener una orientación exclusiva hacia el logro de la mayor productividad*.

La actitud de los responsables de personal hacia la facilitación de medidas favorecedoras de la conciliación se presenta, a luz de los resultados de encuesta, como más bien reactiva.

Por otro lado, es destacable que en casi un 50% de las empresas entrevistadas se cree que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres (en las empresas feminizadas el porcentaje asciende casi al 60%).

En estas condiciones no resulta extraño el dato relativo a las apreciaciones de discriminación en procesos de selección: casi un 15% de las mujeres entrevistadas se han sentido alguna vez discriminadas en un proceso de selección. Entre las mujeres pertenecientes a hogares nucleares incompletos (familias monoparentales) el porcentaje asciende al 21%.

Veamos con más detalle los resultados de encuesta:

Opiniones acerca del papel de las empresas en la conciliación de la vida laboral y la vida familiar

Hemos analizado el posicionamiento general de las empresas ante la conciliación de la vida familiar y la vida laboral a través de la pregunta 18 del cuestionario dirigido a empresas. El enunciado de dicha pregunta es el siguiente:

¿Podría decirme si está más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con respecto a las siguientes opiniones?

- *La empresa privada debe tener una orientación exclusiva hacia el logro de la mayor productividad*
- *Las dificultades para la compaginación de la vida familiar y laboral deben solucionarse en cada familia de forma privada y particular*
- *El Estado debe asumir los costes económicos de implantación de medidas sociales en la empresa privada*
- *Las empresas privadas deben facilitar todo lo posible la compaginación de la vida familiar y laboral de los/las trabajadores/as, ya que se trata de una responsabilidad social de la empresa*
- *No son incompatibles el logro de una alta productividad y la aplicación de medidas de conciliación en la empresa*

La distribución general de las frecuencias de respuesta a las diferentes categorías consideradas en la pregunta es la siguiente:

Tabla 3.24. Posicionamiento general de las empresas ante la conciliación (en %)

Categorías de respuesta	Frecuencias generales		Muestra proporcional		Muestra feminizada ²⁴	
	Más bien de acuerdo	Más bien en desacuerdo	Más bien de acuerdo	Más bien en desacuerdo	Más bien de acuerdo	Más bien en desacuerdo
La empresa privada debe tener una orientación exclusiva hacia el logro de la mayor productividad	66,9	31,0	69,6	28,5	55,7	40,8
Las dificultades para la compaginación de la vida familiar y laboral deben solucionarse en cada familia de forma privada y particular	61,6	35,5	66,1	31,4	43,3	52,2
El Estado debe asumir los costes económicos de implantación de medidas sociales en la empresa privada	79,8	14,9	79,5	14,6	81,1	15,9
Las empresas privadas deben facilitar todo lo posible la compaginación de la vida familiar y laboral de los/las trabajadores/as, ya que se trata de una responsabilidad social de la empresa	78,9	16,9	78,3	17,6	81,6	13,9
No son incompatibles el logro de una alta productividad y la aplicación de medidas de conciliación en la empresa	75,6	19,9	74,8	20,5	79,1	17,4

Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

²⁴ Muestra feminizada: el 19,5% (201) de las empresas encuestadas son empresas con al menos un 65% de mujeres en su plantilla

Los datos de encuesta confirman lo que ya se apuntaba en el análisis cualitativo: la importancia de la lógica de la producción sobre la lógica de la reproducción en la estructura de valores del empresariado. En este sentido, puede apreciarse una cierta actitud reactiva ante la eventual asunción de costes relacionados con la implantación en los centros de trabajo de medidas facilitadoras de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

Como en otras preguntas que pretenden indagar el plano actitudinal, se aprecia una alta concentración de respuestas que podríamos calificar como “políticamente correctas”. La más notable es la que se da en relación con el enunciado número 4 de la pregunta: de este modo, tenemos que casi un 80% de las personas entrevistadas considera que *la empresa privada debe facilitar en todo lo posible la compaginación de la vida familiar y la vida laboral, ya que es una responsabilidad social*. Asimismo, el 75,6% de las empresas reconoce que *el logro de una alta productividad y la aplicación de medidas de conciliación no son incompatibles* entre sí.

La “corrección política” de estas respuestas entra en contradicción con los datos ofrecidos por los enunciados 1 y 2 de la misma pregunta:

- El 61,6% de las personas entrevistadas opina que *las dificultades de compaginación deben solucionarse por las familias de forma privada* (cabe señalar que en las empresas feminizadas este porcentaje desciende al 43%, frente al 66% del resto).
- El 67% de las empresas está de acuerdo en que *la empresa privada debe tener una orientación exclusiva hacia el logro de la mayor productividad*, apreciación sin embargo menor en las empresas feminizadas (donde concentra un 56% de las respuestas, frente al 70% del resto).

Asimismo, casi el 80% de los cargos empresariales entrevistados opina que *el Estado debe asumir los costes económicos de la implantación de medidas sociales en la empresa privada*, respuesta que confirma la atribución de responsabilidad que las empresas establecen acerca de quién es el actor que debe ejercer el protagonismo en la resolución del problema de la conciliación: para la clase empresarial este papel le concierne ante todo al Estado, y no a la empresa, como ya se evidenciaba en el análisis cualitativo.

Así pues, para buena parte del personal responsable de recursos humanos de las empresas españolas la productividad se perfila como objetivo fundamental, casi exclusivo. Las respuestas en la línea de que *la empresa debe facilitar todo lo posible la conciliación* parecen, en efecto, más bien concesiones a lo políticamente correcto. En cualquier caso ese “todo lo posible” se revela como un “más bien poco”: la responsabilidad principal se atribuye inequívocamente al Estado, que es quien debe asumir los costes implicados en hacer compatible lo familiar con lo laboral.

Influencia de las responsabilidades familiares en el rendimiento laboral

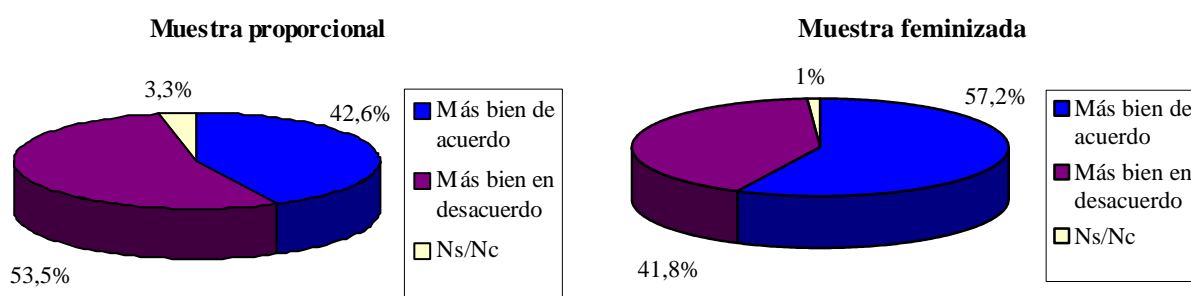
Probablemente, la cuestión clave al estudiar la toma de decisiones empresariales relativas a la conciliación es la concerniente a la apreciación del empresariado sobre la influencia de las responsabilidades familiares en el rendimiento laboral.

Para indagar esta cuestión hemos analizado la pregunta P.5 de la encuesta realizada sobre empresas. El enunciado de la pregunta P.5 es el siguiente:

Desde su punto de vista ¿está usted más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con la opinión de que, en las empresas, las cargas familiares limitan el rendimiento del personal femenino?

En este sentido –y, como en otras ocasiones, más allá de la influencia del sesgo opinático– los datos de la encuesta sobre empresas muestran una apreciación (negativa) de las responsabilidades familiares nada despreciable: en efecto, si bien es ligeramente superior al 50% el porcentaje de empresas que no cree que las cargas familiares influyan en el rendimiento de las mujeres, esta opinión se encuentra relativamente arraigada en las empresas entrevistadas (en concreto en el 45,5% de las mismas). Además, en las empresas feminizadas dicha apreciación alcanza al 57% de la muestra.

Gráfico 3.145. Acuerdo o desacuerdo con el enunciado “las cargas familiares limitan el rendimiento del personal femenino”. Opiniones empresariales (en %)



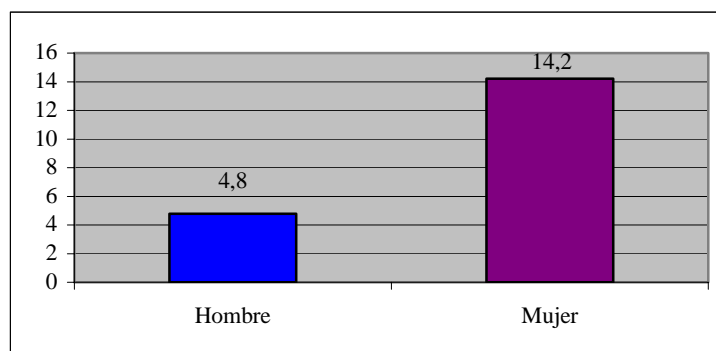
Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Discriminación por motivos familiares en procesos de selección de personal

Las respuestas dadas a las preguntas anteriores ponen de manifiesto la tensión existente entre la lógica de la producción y la lógica de la reproducción en una parte relativamente significativa del empresariado. No es extraño, por tanto, que una parte relativamente significativa de las mujeres entrevistadas en la encuesta dirigida a población laboral se haya sentido discriminada en los procesos de selección, debido precisamente a la existencia de responsabilidades familiares a su cargo.

En efecto, casi un 10% de las personas entrevistadas con experiencia laboral se han sentido alguna vez discriminadas en los procesos de selección de personal debido a sus responsabilidades familiares. Ciertamente no parece un porcentaje muy elevado, pero, si consideramos los datos según sexo, se observa que es mayor el porcentaje de mujeres (que alcanza el 14%) que el de hombres (que desciende al 5%). Asimismo es mayor, lógicamente, cuando en el hogar de la persona entrevistada hay menores de 14 años (la frecuencia de la discriminación percibida alcanza en este caso el 16%).

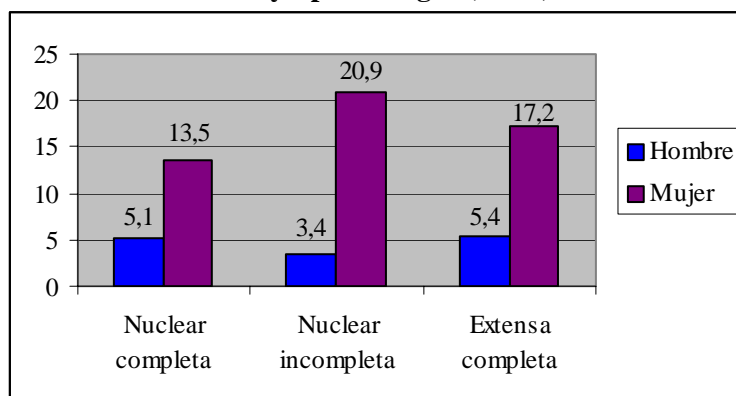
Gráfico 3.146. Apreciación de la discriminación en procesos de selección de personal, según sexo (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: personas con experiencia laboral.

La apreciación de la discriminación asciende considerablemente en el caso de las personas divorciadas o separadas, alcanzando el 23%, dato que probablemente haya que poner en relación con la existencia -presente o pasada- de cargas familiares no compartidas, tal y como apuntaba el análisis cualitativo: en los hogares nucleares incompletos la percepción de discriminación es del 13,5%; entre las mujeres esta apreciación es mayor: el 21% de las mujeres pertenecientes a un hogar nuclear incompleto se han sentido discriminadas, frente al 3,4% de los hombres en la misma situación.

Gráfico 3.147. Apreciación de la discriminación en procesos de selección de personal, según sexo y tipo de hogar (en %)



Fuente: encuesta población en edad laboral. Base: personas con experiencia laboral.

III. 7. LAS MEDIDAS LEGISLATIVAS: CONOCIMIENTO Y USO EN LAS EMPRESAS

III. 7. 1. Conocimiento y uso en las empresas de las medidas legislativas para facilitar la conciliación: resultados del análisis cualitativo

El conocimiento de las medidas

En general, las informantes entrevistadas coinciden en que la Ley de Conciliación es efectivamente conocida por las empresas y los departamentos de personal. Sin embargo, surgen divergencias cuando las expertas se refieren a la labor de difusión y facilitación de información sobre los derechos recogidos en la ley realizada en los centros de trabajo.

Desde las organizaciones sindicales, y también desde el ámbito académico, se considera que la empresa adopta un papel cuanto menos pasivo, limitándose a informar a los trabajadores cuando estos proceden a reclamar sus derechos. También se pone en duda que exista un conocimiento detallado de los contenidos de la ley. El conocimiento se considera menor en las pequeñas empresas.

“Es muy difícil que se aplique [la Ley de Conciliación]. Porque si uno no lo demanda, la empresa no te informa. Eso es lo que ha salido en unas jornadas que hemos celebrado. Que sí, que está ahí, pero que si la empleada no la conoce, no lo exige, nadie le facilita” (Responsable de programas de intervención en materia de conciliación).

En general se coincide –más o menos tácitamente en el caso de las organizaciones empresariales- en que el conocimiento de la Ley de Conciliación depende del interés que para la empresa tengan las normas que regula. Como sus implicaciones económicas y laborales resultan obvias, es lógico pensar que la ley se conozca relativamente bien. Además, en ocasiones –sobre todo en grandes empresas-, la aplicación activa de las medidas recogidas en la ley puede constituir una forma de mejorar el clima laboral y la satisfacción de los recursos humanos. El interés de la empresa en este sentido es evidente.

“Bueno, las empresas sí conocen la Ley, sobre todo por el beneficio que tiene aplicar determinadas medidas. Las que no les reportan beneficios económicos es que las ignoran directamente, no es que no las conozcan, es que pasan de ellas” (Responsable organización sindical).

La utilización de las medidas

Es en las grandes empresas donde, de nuevo, se daría una mayor utilización de las medidas, en el sentido citado anteriormente de contribuir a una mejora de su imagen y del clima laboral.

(Hablando del conocimiento de la ley) *“Desde las empresas muy poco, muy poco. Sólo algunas empresas creo que lo han incorporado como un activo más, en la medida que eso les produce una mejora de su imagen (...). Las referencias suelen ser las grandes empresas. Ahí suele haber un conocimiento desarrollado y apropiado, en la medida que se considera que eso puede generar algún tipo de beneficio, en el sentido de la imagen, de la marca, y de aparecer entre las mejores”* (Profesora universitaria).

Desde las organizaciones sindicales las apreciaciones son críticas y rotundas: con frecuencia, las empresas aplican las medidas cuando se ven obligadas a ello por un juez. Hay una suerte de “judicialización” de la Ley 39/99. El problema es serio, puesto que ya no se trata únicamente de que las empresas no desarrollen estrategias facilitadoras de la conciliación (como la implantación de formas flexibles de organización del trabajo), sino de que se incumplen las normas recogidas en la ley. En la práctica, esta ausencia de reconocimiento de los derechos de conciliación desemboca en demandas ante la magistratura de trabajo. Se señala que esta circunstancia afecta más a algunos subsectores de actividad, como por ejemplo el del comercio.

“Está la Ley de conciliación, que la aplican [las empresas] tal cual, y aun así, -nosotros lo estamos viendo-, tenemos que llegar a juicio y que sea el juez el que diga: tiene que aplicarle esta jornada. Algunas empresas ya llegan a que se lo tiene que decir el juez, ¡pero porque está en una Ley!” (Responsable organización sindical).

Lo cierto es que la judicialización de la Ley de Conciliación limita gravemente su propia validez jurídica: los derechos que protege están sometidos a circunstancias temporales (determinadas por una enfermedad, un embarazo, el periodo posterior al parto, etc.); así, cuando la demanda interpuesta se resuelve judicialmente, el ejercicio del derecho reclamado podría carecer ya de sentido. Es por ello que se critica la ausencia de un régimen de sanciones: los jueces se limitan a obligar a la empresa a que facilite el disfrute de la medida de que se trate. La Ley 39/99 no posee un desarrollo suficientemente acabado:

“Pero no hay sanciones administrativas por dejar de aplicar la Ley [para las empresas]. O por lo menos no se conoce” (Responsable de programas de intervención en materia de conciliación).

La disponibilidad para utilizar las medidas

Por su parte, de acuerdo a las informaciones recabadas, en las empresas, la disponibilidad para facilitar el disfrute de los derechos reconocidos en la Ley 39/99 se encuentra sometida a dos restricciones específicas:

1. En primer lugar, a la orientación ética del empresariado, cuyo interés se centra ante todo en la productividad y el beneficio.
2. En segundo lugar, se identifican condicionantes materiales, referidos sobre todo al tamaño de la empresa y al tipo de actividad desempeñada (subsector).

Con respecto al primer punto, ya tratado en la anterior sección, cabe reiterar que la orientación prioritaria de la empresa hacia la productividad y el beneficio relega a un segundo plano la cuestión de la implantación efectiva de las medidas recogidas en la ley. Incluso, como hemos visto, si se produce un conflicto de intereses –entre empresa y trabajador- puede obstaculizar su cumplimiento. En definitiva, no se da una asunción de la necesidad de materializar una política de igualdad de oportunidades o de apoyo a la familia en los centros de trabajo. Más allá de las declaraciones políticamente correctas, el interés de la empresa es otro:

“Yo creo que es su parámetro fundamental [de la empresa], la productividad y los beneficios de la empresa; sin tener en cuenta otro tipo de beneficio. Hacen lo inmediato y no ven los beneficios a largo plazo” (Responsable organización sindical).

“Las empresas no saben hacer políticas de conciliación. Sólo tienen afán de lucro” (Responsable organización sindical).

Los condicionantes materiales son bastante obvios -y también ya apuntados *supra*: es evidente que las pequeñas empresas van a experimentar mayores dificultades para respetar e implantar las medidas de conciliación. Por un lado, es necesario una cierta “masa crítica” para que sea posible la rotación o la sustitución del personal (para una pequeña empresa es más costosa la contratación de un sustituto y su adaptación al nuevo puesto), la combinación de equipos de trabajo, la aplicación de fórmulas que permitan distribuir y absorber la carga de trabajo a que da lugar una baja en un establecimiento laboral, etc.:

“Hay más problema en la empresa pequeña donde, claro, tú le vas al empresario con el convenio y te dice, bueno sí, pero ¿y quién me abre la tienda mañana? O las personas autónomas tienen ese problema también” (Responsable organización sindical).

En algunos subsectores de actividad la situación resulta especialmente rígida en este sentido, dado que a la frecuente atomización del sector (como en el caso del comercio y la hostelería) se une la especificidad de su actividad (servicios de cara al público, también en cadenas de montaje, etc.). La aplicación de formas flexibles de organización del trabajo resulta impracticable en estos casos.

Por otro lado, se afirma que las pequeñas empresas se encuentran impelidas a sobrevivir en el “día a día”. Absorbidas por la ejecución de su actividad cotidiana, apenas disponen de un excedente de tiempo y de recursos para reflexionar sobre su organización y favorecer de este modo la implantación de medidas facilitadoras de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar. Finalmente, la disponibilidad de una “reserva” de mano de obra en el mercado permite a las empresas orientarse de forma prioritaria a la producción, y no tanto a responder a las demandas sociales –manifiestas o latentes- de su personal:

“Las empresas grandes sí, el resto, ni les va ni les viene. O sea, su vida cotidiana se desarrolla de una manera que sólo les faltaba introducir elementos distorsionadores que complicaran su existencia, bastante complicada es ya. Por otra parte, según podemos ver en la vida diaria, la producción les absorbe y entonces, la posibilidad de pararse a pensar la manera en que organizarían mejor la producción y el trabajo en su conjunto, yo creo que se le escapa a la mayoría. Entonces, el grado de conocimiento [de las medidas] y el deseo de implantarlas, muy poco” (Profesora universitaria).

En sentido inverso, se coincide en que en las grandes empresas la disponibilidad para facilitar el disfrute de los derechos recogidos en la ley es mayor. Ello por varias razones:

- El tamaño de sus plantillas permite la sustitución de bajas laborales o la redistribución de la carga de trabajo vacante entre un número amplio de trabajadores.
- Su capacidad de planificación y organización es mayor; lo que permite prever y gestionar con antelación las respuestas a las contingencias determinadas por las bajas maternales o de otro tipo (bien mediante la contratación de sustituciones, bien mediante la redistribución del trabajo).
- Se trata de empresas más preocupadas por su imagen corporativa, así como por la mejora del clima laboral en sus centros de trabajo: las medidas de conciliación pueden constituir un elemento útil para ambos fines.
- La vertebración sindical de estas empresas es asimismo mayor; lo que dota al personal de una mayor capacidad de negociación frente a la dirección, garantizando un cierto respeto de los derechos establecidos en la ley.

En los grupos de discusión, se confirma la apreciación de que es únicamente en las grandes empresas donde se produce una aplicación mínimamente aceptable de las medidas recogidas en la ley. En los pequeños negocios las posibilidades de prescindir de los trabajadores y afrontar sustituciones se consideran muy limitadas:

“Yo, en mi caso, cuando me quedé embarazada y... (somos una empresa muy grande, pero nosotros somos la delegación comercial aquí en Madrid, que es un grupo muy reducido) y con mi jefe nos llevamos un trato... muy de tú a tú, muy bien. Y cuando me quedé embarazada, se lo comenté. Mi compañera tenía ya una niña de dos años y ella se

pidió una reducción de jornada y... bueno, poco más o menos la forzó a que se incorporase, aun teniendo derecho, hasta que la niña tuviese seis años. Me parece, pues, al año se incorporó de nuevo a la jornada normal.”

GD1 (Mujeres ocupadas. Segmento normalizado. Madrid).

Se considera una vez más que el disfrute de los derechos recogidos en la ley es percibido de forma negativa en los centros de trabajo: desde las empresas, la maternidad –ya lo hemos señalado- se percibe como una barrera a la inserción y a la promoción laboral. En el grupo de mujeres en posiciones laborales más desfavorecidas, el embarazo o la pretensión de acogerse a excedencias o reducciones de jornada es vivido como un riesgo cierto de pérdida del empleo:

“- Yo no tenía baja maternal... (...) cogen a otra sustituta y yo no cobro...

- Hay mucha gente así. Porque la primera vez que tuve al niño, de diez que estábamos en un grupo de... de esto, de... que vas a hacer ejercicios de preparación, siete las habían echado... (MURMULLOS). Y en otro cursillo que empecé ahora, había dos o tres que las habían echado (...) por estar embarazadas. (...) Había una que la tenían que hacer fija y, como estaba embarazada,...

- A la calle...

- A mí, echarme no, pero luego me cogen, pero no cobro.

-... pero te hacen un fin de obra”

GD2 (Mujeres ocupadas. Segmento precario. Barcelona).

III. 7. 2. Conocimiento y uso de medidas legislativas de conciliación en las empresas: resultados de encuesta

Con respecto al conocimiento y al uso de las medidas legislativas de apoyo a la conciliación en las empresas, el análisis cualitativo parece apuntar que el problema no sería tanto el desconocimiento de la ley como la debilidad de su aplicación efectiva.

La actitud más generalizada en las empresas se caracterizaría por una relativa pasividad, cuando no una resistencia, especialmente ciertas con respecto a la divulgación entre el personal laboral de los derechos reconocidos por la Ley de Conciliación. En definitiva, la orientación prioritaria de la empresa hacia la productividad y el beneficio estaría relegando a un segundo plano la implantación de las medidas, su vigencia efectiva en los centros de trabajo.

Con todo, en el discurso cualitativo se afirma que es en las grandes empresas donde se produce una mayor aplicación de la Ley de Conciliación: en ellas se darían posibilidades materiales para redistribuir cargas de trabajo, incorporar personal de sustitución, etc. Además, parece que el facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral estaría contribuyendo a la mejora de la imagen y del clima laboral (algo que preocupa particularmente en estas empresas).

Considerando el análisis cualitativo, ¿qué nos dicen los datos de la encuesta dirigida a empresas? ¿Qué cuestiones clave se plantean? Se trataría de las siguientes:

- La primera es la relativa al conocimiento de las medidas recogidas en la Ley 39/99 por parte de los responsables de personal y gerentes de las empresas encuestadas.

- En segundo lugar, la concerniente a la extensión de uso en las empresas españolas de estas medidas legales.
- Por último, cabe preguntarse por las apreciaciones relativas a su dificultad de implantación y por los inconvenientes y conflictos que de tal implantación puedan derivarse.

Los datos de la encuesta dirigida a empresas²⁵ ponen de manifiesto un cierto desconocimiento de las medidas recogidas en la Ley de Conciliación: sólo una parte relativamente reducida de los responsables de personal de las empresas objeto de encuesta ha sido capaz de nombrar alguna medida facilitadora de la conciliación. En efecto, únicamente un 30% de las personas entrevistadas entendieron lo que se les preguntaba y recordaron alguna medida.

En consonancia con lo que se desprende del análisis cualitativo, son las empresas de mayor tamaño las que muestran un mayor conocimiento de las medidas: de hecho, el nivel de conocimiento aumenta de forma proporcional al tamaño de la empresa. Asimismo, es en las empresas con mayor peso de mujeres ocupadas sobre el conjunto de la plantilla (las empresas feminizadas) donde se identifica un conocimiento más amplio de las medidas.

Por supuesto, hay que advertir que de la incapacidad para identificar medidas no podemos deducir un desconocimiento absoluto de la legislación relativa a la conciliación. Lo que sí se pone en evidencia es que no se identifican con claridad las medidas propias de dicho ámbito de actuación política, ni se reconoce fácilmente la existencia de una ley expresamente destinada a regular tal materia.

En cualquier caso, como cabría esperar, el uso de las medidas en las empresas es bastante desigual y no parece que podamos hablar de una extensión de uso muy generalizada. Sólo el *permiso de dos días por nacimiento* se aplica en más de la mitad de las empresas (58,6%), seguido –ya muy de lejos– por la *baja por maternidad* (en un 29% de los casos) y la *reducción de jornada por motivos familiares* (apenas en un 25%). La aplicación del resto de medidas legislativas no llega al 20% de las empresas entrevistadas.

En relación con el tamaño de empresa, los datos de encuesta revelan, sin embargo, que no existen diferencias claras en la aplicación de la Ley de Conciliación entre las empresas

²⁵ Con el fin de simplificar los gráficos de esta sección, se han utilizado las siguientes abreviaturas en la denominación de las medidas de conciliación:

- Permisos retribuidos tanto para el hombre como para la mujer (dos días por nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad...): “Permiso de dos días por nacimiento...”
- Suspensión del contrato remunerada con reserva de puesto de trabajo en caso de parto, adopción o acogimiento (16 semanas de las cuales la madre debe disfrutar, al menos, las 6 semanas siguientes al parto): “Baja por maternidad”, “Baja por paternidad”.
- Suspensión del contrato remunerada con reserva de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo: “Baja por riesgo durante el embarazo”.
- Reducción de la jornada por motivos familiares (lactancia, cuidado de un menor de seis años, o de minusválidos o cuidado de familiares enfermos que no puedan valerse por sí mismos): “Reducción de jornada por motivos familiares”.
- Excedencia para el cuidado de familiares (hasta un año con reserva de puesto de trabajo y hasta 3 años con derecho a reincorporación en un puesto similar): “Excedencia para el cuidado de familiares”.
- Descuento en las cuotas de la Seguridad Social por sustitución de trabajadores en excedencia o para sustituir trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento: “Descuento en cuotas SS en contratos sustitución”.
- Bonificación en las cuotas de la Seguridad Social del 100% durante el primer año de contratación de mujeres desempleadas que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto: “Bonificación cuotas SS en contratación mujeres tras el parto”.

grandes y las pequeñas. El tamaño de las empresas no parece incidir en la extensión de uso de las medidas legales, a excepción del caso de los *permisos de dos días por nacimiento*, a los que se acogieron en mayor medida los trabajadores/as de empresas más pequeñas (el 13,8% de personas empleadas en empresas de 3 a 9 trabajadores/as frente al 5,3% de personas empleadas en empresas de más de 200). Este dato podría encontrar su explicación en el menor grado de formalidad de las empresas de menor tamaño que se traduciría en menores restricciones a la hora de utilizar este tipo de permisos.

Asimismo, los análisis según tipo de muestra no ponen de manifiesto diferencias relevantes en el uso de las medidas recogidas en la legislación: en efecto, las diferencias porcentuales en el uso de las medidas entre las empresas de la muestra feminizada y la muestra base nunca superan el punto.

Tampoco se aprecian diferencias porcentuales dignas de mención al considerar el uso de medidas por parte de los/as trabajadores/as según sector de actividad.

En general, de los datos de encuesta no se desprende de forma inmediata una gran dificultad de aplicación de las medidas legales. Las únicas medidas que las personas entrevistadas consideran más bien difíciles de aplicar son la *baja por paternidad* (lo que saca a la luz de nuevo las resistencias a su aplicación) y la *excedencia para el cuidado de familiares* (que, como sabemos, choca con las expectativas de las empresas respecto a la disponibilidad de su personal).

De todas formas, las apreciaciones sobre las dificultades inherentes al uso de las medidas legales se clarifican al considerar el posicionamiento concreto de las empresas ante ciertos temas: más de un 70% de las personas entrevistadas considera que la implantación de estas medidas implica incrementos en las cargas de trabajo del resto de la plantilla cuando el trabajador se encuentra en situación de excedencia o permiso, y más de un 60% considera que existen dificultades para adaptar y formar al personal de sustitución. De nuevo, la apreciación de dificultades e inconvenientes es mayor en las empresas más pequeñas (los datos cualitativos se muestran coherentes con estas apreciaciones).

También es significativo otro dato: a pesar del carácter “políticamente incorrecto” de la opinión, algo más del 50% de los responsables entrevistados sostiene que la aplicación en la empresa de medidas de apoyo a la conciliación supone una limitación de su competitividad. En más de la mitad de las empresas objeto de encuesta, se confirmaría la existencia de una contradicción –percibida desde los niveles gerenciales- entre los objetivos de productividad y la aplicación de las medidas de conciliación.

En definitiva, más allá de la valoración abstracta de la dificultad general de aplicar las medidas, es en este tipo de apreciaciones -las relativas a las dificultades organizativas para redistribuir trabajo y sustituir trabajadores, las opiniones sobre la limitación de la competitividad- donde hay que buscar las causas de una cierta posición reactiva ante la implantación efectiva de la ley en los centros de trabajo.

De hecho, las apreciaciones recogidas sobre los inconvenientes relativos a la aplicación de medidas de conciliación -y también de los conflictos que éstas generan- permiten inferir la existencia de una posición en la gerencia de las empresas no muy favorable a la introducción en los centros de trabajo de medidas que faciliten la compaginación de las

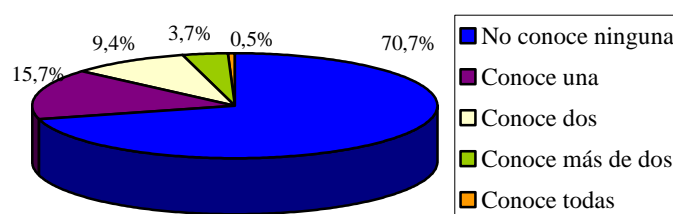
responsabilidades familiares con las laborales, toda vez que se considera podrían afectar a los intereses de competitividad propios de las empresas.

Veamos con cierto detalle los resultados que se desprenden de la encuesta a dirigida a empresas:

Conocimiento de las medidas recogidas en la Ley 39/99

Como ya hemos adelantado, menos de una tercera parte de las personas responsables de empresas entrevistadas fueron capaces de recordar alguna medida de la Ley 39/99. Este dato ofrece ya una imagen precisa del nivel de conocimiento de las medidas legales destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Además, la mayor parte de las personas que fueron capaces de nombrar alguna medida sólo identificaron una o dos:

Gráfico 3.148. Grado de conocimiento general de las medidas recogidas en la Ley 39/99 en las empresas



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

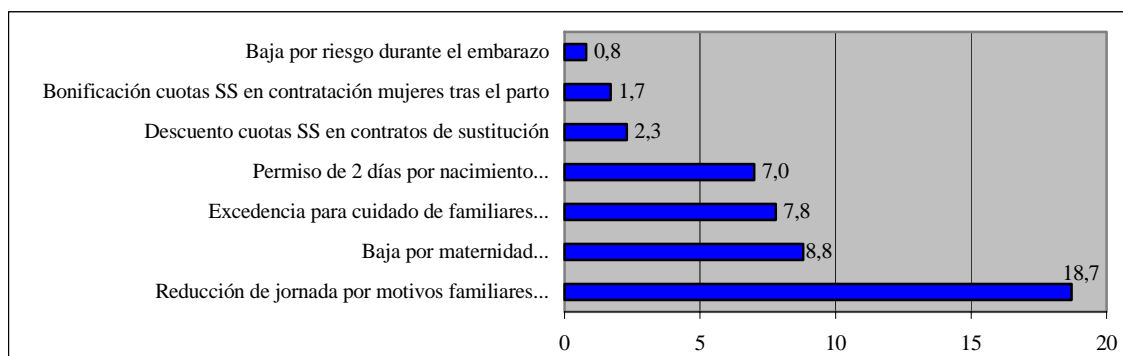
La medida identificada más frecuentemente con la conciliación es la *reducción de jornada por motivos familiares* (nombrada por el 18,7% de las personas entrevistadas), seguida ya a cierta distancia por la *baja por maternidad* (8,8%).

Por el contrario, resulta muy marginal el conocimiento de medidas como la *baja por riesgo durante el embarazo* (identificada sólo por el 0,8% de las personas entrevistadas), las *bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para la contratación de mujeres tras el parto* (1,7%) o el *descuento en las cuotas de la Seguridad Social en contratos de sustitución* (2,3%). Es curioso observar los bajos niveles de conocimiento que se dan en relación con estas dos últimas medidas, toda vez que se trata de disposiciones destinadas a incentivar económicamente a los empleadores.

Por supuesto, la incapacidad para identificar medidas no implica un desconocimiento absoluto de la legislación relativa a la conciliación. Lo que sí indica es que no se identifican medidas como los *permisos retribuidos* o las *bajas por maternidad* con dicho ámbito de actuación política, ni se reconoce la existencia de una ley destinada a regular tal materia.

En cualquier caso, el siguiente gráfico muestra la distribución del nivel de conocimiento de las diferentes medidas:

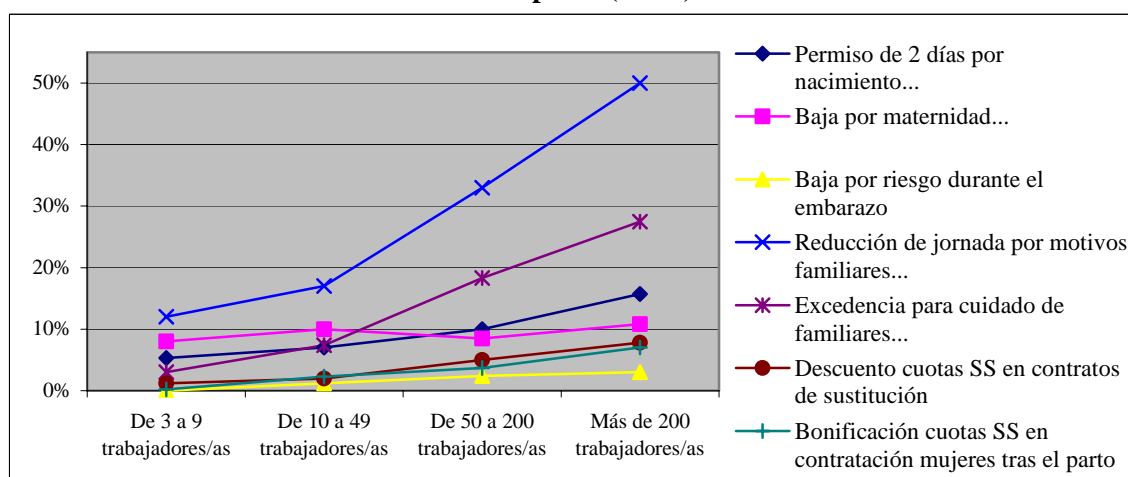
Gráfico 3.149. Grado de conocimiento de las diferentes medidas legislativas de conciliación en las empresas (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

En general, el conocimiento de las medidas recogidas en la Ley de Conciliación se incrementa significativamente conforme aumenta el tamaño de las empresas. Esto es especialmente cierto para las *reducciones de jornada* y las *excedencias*. Sin embargo, con respecto a las medidas que en general resultan menos conocidas (la *baja por riesgo durante el embarazo*, las *bonificaciones* y *descuentos en las cuotas de la Seguridad Social*), son menores las diferencias en el nivel de conocimiento entre las empresas pequeñas y las grandes:

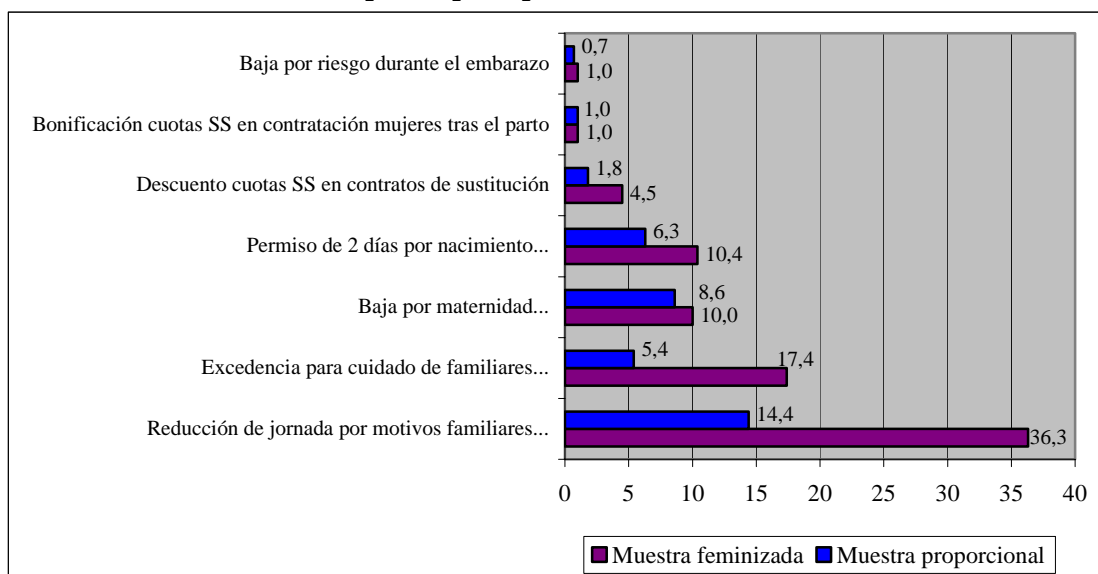
Gráfico 3.150. Grado de conocimiento de las medidas legislativas de Conciliación por tamaño de empresa (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

En cualquier caso, el nivel de conocimiento de las diferentes medidas es siempre mayor en las empresas feminizadas. Y, asimismo, ello es especialmente notable en el caso de las *reducciones* y las *excedencias* (en realidad, a pesar de las diferencias detectadas, el conocimiento de medidas como la baja por riesgo o las bonificaciones y descuentos en las cuotas de la Seguridad Social es muy limitado también en las empresas feminizadas):

Gráfico 3.151. Grado de conocimiento de las medidas legislativas de Conciliación en las empresas por tipo de muestra (en %)



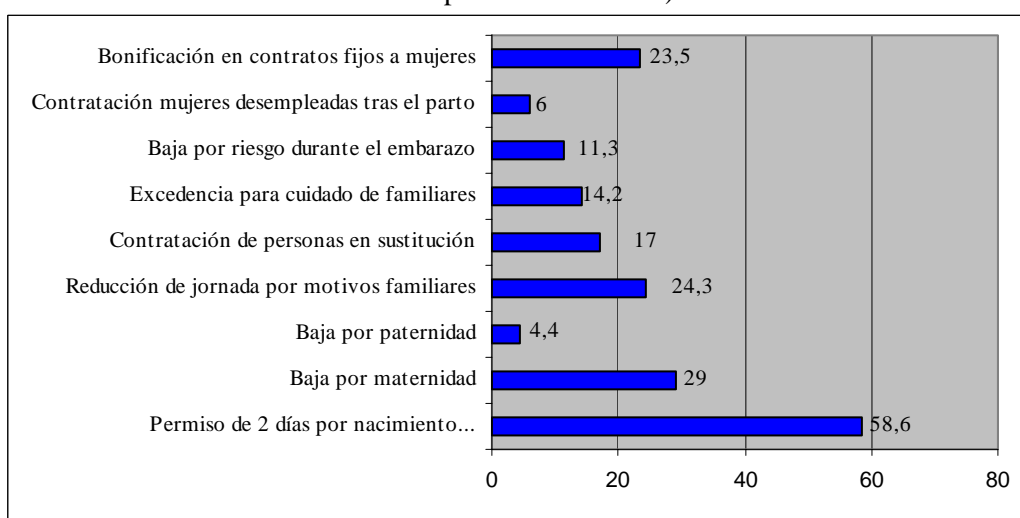
Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Utilización de las medidas legislativas de conciliación en las empresas

No puede considerarse que sea muy alta la extensión de uso de las medidas legales de conciliación en los centros de trabajo. Los datos recogidos de la encuesta dirigida a empresas no hacen sino reflejar lo que ya hemos evidenciado con fuente en la encuesta dirigida a la población laboral, lo que refuerza la validez general del análisis:

En efecto, sólo los *permisos retribuidos de dos días por nacimiento* se han utilizado por más del 50% de las empresas encuestadas. Como cabría esperar, la medida menos utilizada es la *baja (masculina) por paternidad* (que sólo se identifica en un 4,4% de las empresas objeto de encuesta):

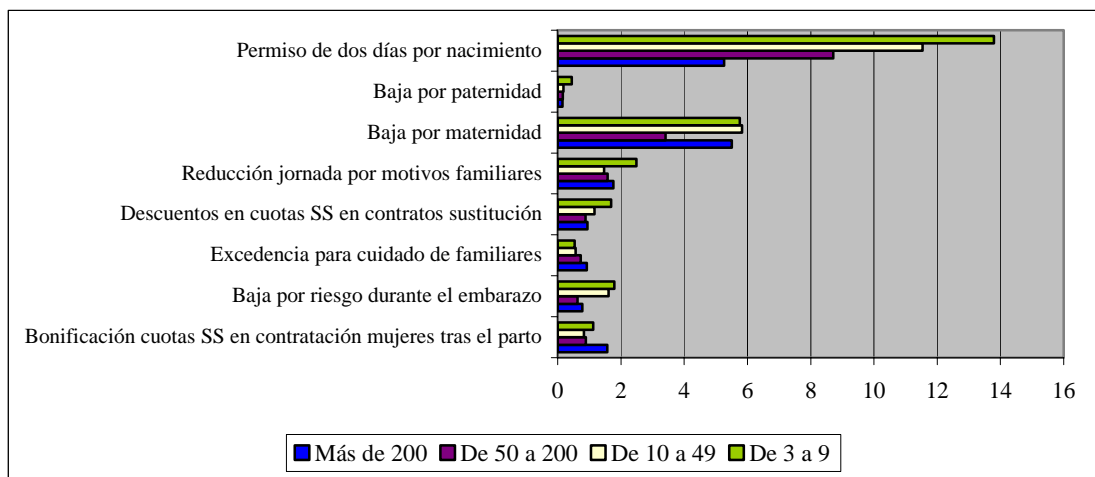
Gráfico 3.152. Uso de medidas legislativas de conciliación en las empresas (% de empresas en las que hubo trabajadores que se acogieron a cada medida en los últimos 12 meses, sobre el total de las empresas encuestadas)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Considerando el tamaño de las empresas, las diferencias de aplicación de medidas legislativas de conciliación entre empresas de mayor y menor tamaño apenas son apreciables, a excepción de los *permisos de dos días por nacimiento*. Respecto a estos, se observa una menor aplicación a medida que aumenta el tamaño de la empresa: a esta medida se acoge el 13,8% de trabajadores/as de empresas de 3 a 9 empleados, el 11,5% de las de 10 a 49, el 8,7% de las de 50 a 200 y, por último, el 5,3% de las de más de 200 empleados.

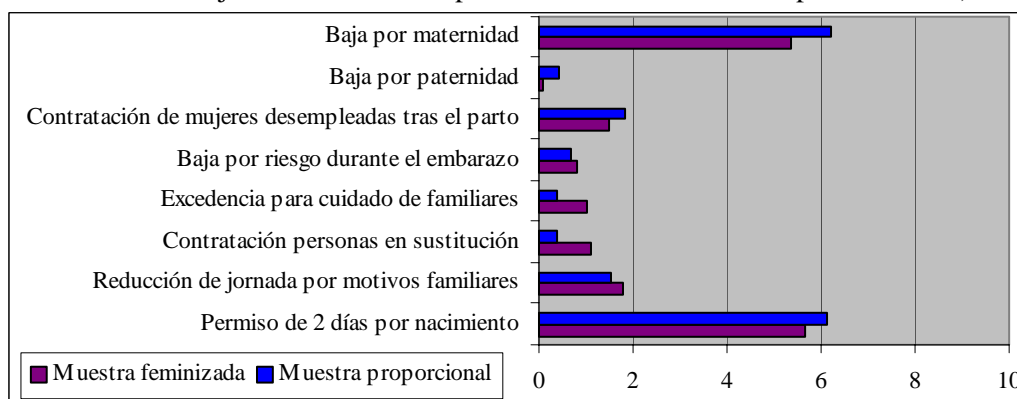
Gráfico 3.153. Uso de medidas legislativas de conciliación en las empresas según tamaño de empresa (% de trabajadores/as que se han acogido a cada medida en los últimos 12 meses sobre el total de trabajadores/as en cada intervalo de tamaño)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total trabajadores de las empresas.

Asimismo, no se aprecian diferencias dignas de mención en el uso de medidas recogidas en la legislación según el tipo de muestra. Las diferencias porcentuales en el uso de las medidas entre las empresas de la muestra feminizada y la muestra base nunca superan el punto.

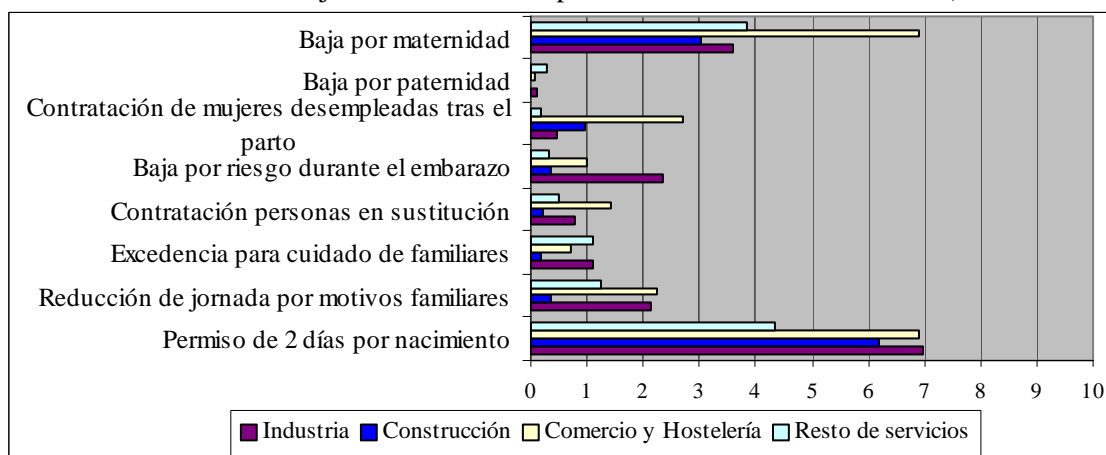
Gráfico 3.154. Uso de medidas legislativas de conciliación en las empresas por tipo de muestra (% de trabajadores/as que se acogieron a cada medida en los últimos 12 meses, sobre el total de trabajadores/as de las empresas encuestadas en cada tipo de muestra)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total trabajadores de las empresas.

Tampoco se aprecian diferencias relevantes en el uso de medidas por parte de los/as trabajadores/as según sector de actividad.

Gráfico 3.155. Uso de medidas legislativas de conciliación en las empresas por sector de actividad (% de trabajadores/as que se acogieron a cada medida en los últimos 12 meses, sobre el total de trabajadores/as de las empresas encuestadas de cada sector)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total trabajadores de las empresas.

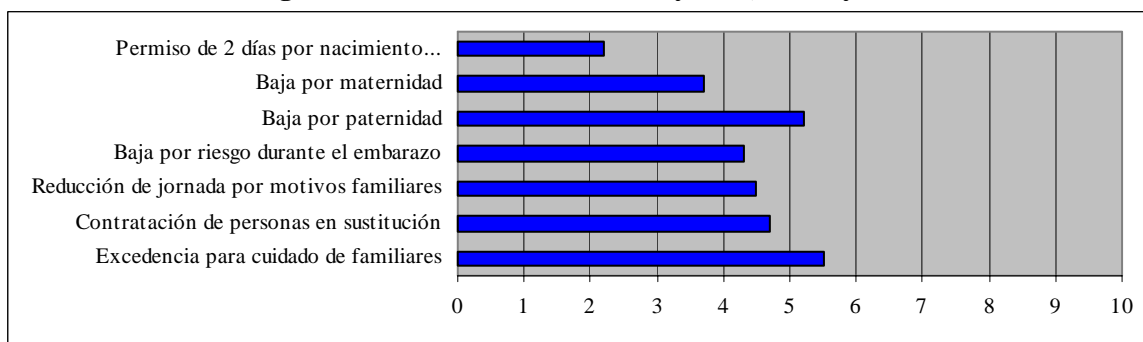
Valoración de la dificultad de aplicación las medidas de la Ley de Conciliación por parte del empresariado

Los datos de encuesta no permiten establecer de forma inmediata la existencia de elevadas apreciaciones de dificultad en la aplicación de las medidas de la ley por parte de los responsables empresariales entrevistados. Las dificultades percibidas para cada una de las medidas fueron valoradas en una escala de 0 a 10 por las personas entrevistadas (el 0 se consideraba una medida de muy fácil aplicación, y el 10 de muy difícil aplicación).

La mayor parte de las medidas reciben valoraciones medias por debajo de los 5 puntos. Las mayores apreciaciones de dificultad se observan en la aplicación de la *baja por paternidad* y en la *excedencia para el cuidado de familiares* (en cualquier caso, se trata de valoraciones medias por debajo de los 6 puntos).

Lo que sí se pone de manifiesto es una cierta relación de coherencia entre las apreciaciones de dificultad y el uso de algunas medidas: la medida más utilizada (los *permisos de dos días por nacimiento*) es aquella cuya dificultad percibida es menor y, a la inversa, la *baja por paternidad* (cuya extensión de uso es la más baja) recibe una alta apreciación de dificultad:

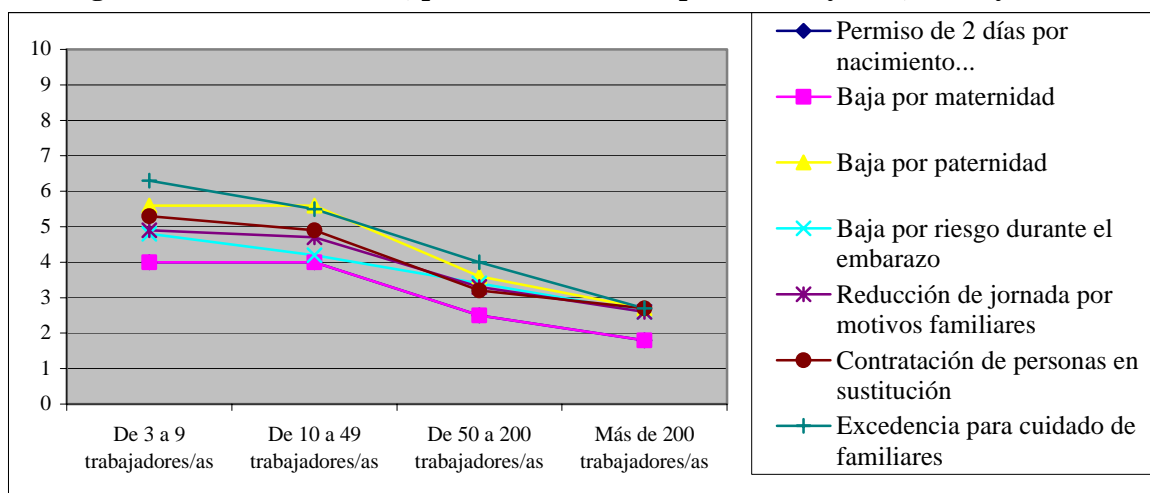
Gráfico 3.156. Valoración de la dificultad de aplicación en las empresas de las medidas legislativas de Conciliación (0 muy fácil, 10 muy difícil)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

A pesar de que no se aprecian diferencias significativas en la extensión de las medidas legislativas (a excepción de en los *permisos de dos días por nacimiento*), la dificultad percibida en la aplicación de medidas es menor conforme aumenta el tamaño de empresa. Sólo en las PYMES se observan valoraciones medias de dificultad por encima de los 5 puntos. En las grandes empresas las valoraciones siempre se sitúan por debajo de los 3 puntos:

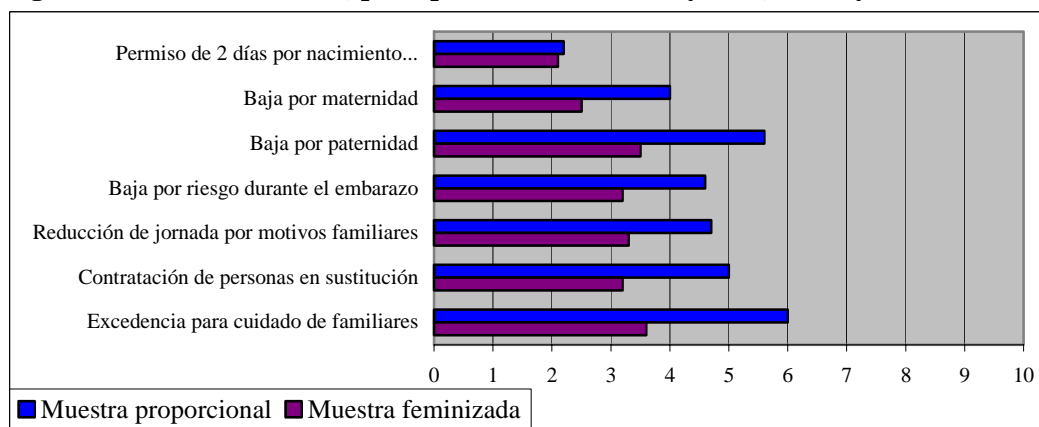
Gráfico 3.157. Valoración de la dificultad de aplicación en las empresas de las medidas legislativas de Conciliación, por tamaño de la empresa (0 muy fácil, 10 muy difícil)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Y también la percepción de la dificultad de aplicación de las medidas es siempre menor en las empresas con mayor peso de mujeres trabajadoras: en las empresas feminizadas, en efecto, las valoraciones medias se sitúan siempre por debajo de los 4 puntos:

Gráfico 3.158. Valoración de la dificultad de aplicación en las empresas de las medidas legislativas de Conciliación, por tipo de muestra (0 muy fácil, 10 muy difícil)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

(Con respecto a la *bonificación en las cuotas de la Seguridad Social por la contratación de mujeres desempleadas en los dos años siguientes al parto*, hay que señalar que su valoración se mide en términos de utilidad de la medida para las empresas: la valoración media obtenida ha sido de 6,4 puntos sobre 10.)

Apreciación de inconvenientes derivados de la aplicación de las medidas:

Las dificultades de aplicación que presentan las medidas de la ley pueden inferirse asimismo por medio de las apreciaciones de las personas entrevistadas con respecto a los inconvenientes derivados del uso de dichas medidas.

La pregunta 17 del cuestionario dirigido a empresas indaga en los costes o inconvenientes que pueden tener para las empresas las medidas de apoyo a la conciliación investigadas. El enunciado literal de la pregunta es el siguiente:

¿Usted diría que está más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con las siguientes afirmaciones?

- *En general, la aplicación en la empresa de estas medidas limita la competitividad empresarial*
- *Existen dificultades de adaptación y de formación del personal de sustitución*
- *Se produce un incremento de la carga de trabajo sobre la plantilla cuando el/la trabajador/a se encuentra en situación de excedencia o permiso*
- *Estas medidas no pueden implantarse en PYMES, sólo en las empresas grandes*

La distribución general de las frecuencias de respuesta de la pregunta 17 es la siguiente:

Tabla 3.25. Percepción de los costes o inconvenientes de la aplicación de medidas de conciliación en las empresas. Frecuencias generales (en % horizontal)

	Más bien de acuerdo	Más bien en desacuerdo	Ns/Nc
En general, la aplicación en la empresa de estas medidas limita la competitividad empresarial	41,3	52,0	6,7
Existen dificultades de adaptación y de formación del personal de sustitución	63,2	32,0	4,9
Se produce un incremento de la carga de trabajo sobre la plantilla cuando el/la trabajador/a se encuentra en situación de excedencia o permiso	70,7	26,4	2,8
Estas medidas no pueden implantarse en PYMES, sólo en las empresas grandes	56,0	39,5	4,6

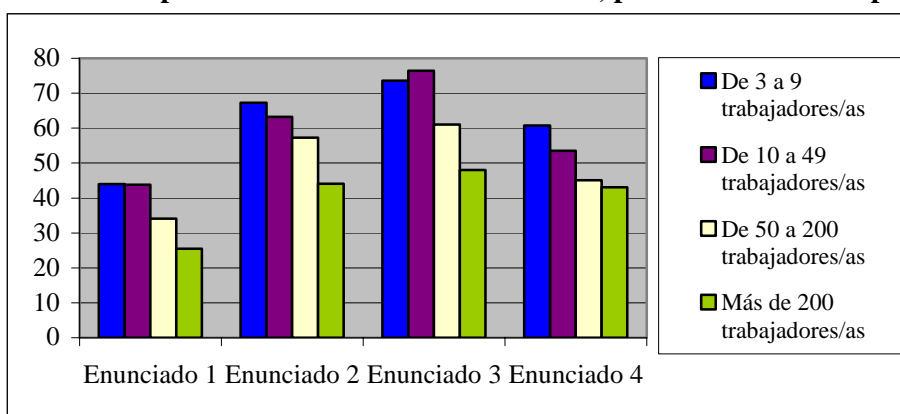
Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Como puede apreciarse, es siempre mayor el acuerdo que el desacuerdo con respecto a las cuatro afirmaciones que incluye la pregunta. El mayor acuerdo se da con respecto a la suposición de que *las medidas de apoyo a la conciliación incrementan la carga de trabajo de la plantilla* (el 71% de las personas entrevistadas está de acuerdo con esta afirmación). También puede considerarse elevado el porcentaje de acuerdos con respecto a la existencia de *dificultades para la adaptación y formación del personal de sustitución* (63%).

Por otro lado, se observa que más de la mitad de los responsables entrevistados considera que la aplicación en la empresa de medidas de apoyo a la conciliación supone una limitación de su competitividad (ello a pesar del carácter “políticamente incorrecto” de la opinión).

Hay que señalar que, considerando el tamaño de las empresas, se confirma que el acuerdo con las afirmaciones de la pregunta 17 es menor a medida que aumenta el tamaño de las plantillas. Es decir, parece que, con carácter general, es en las pequeñas empresas donde se perciben con mayor intensidad los costes e inconvenientes de la aplicación de medidas de conciliación (ello a pesar de las apreciaciones sobre dificultad expuestas anteriormente respecto a algunas medidas concretas, como el teletrabajo).

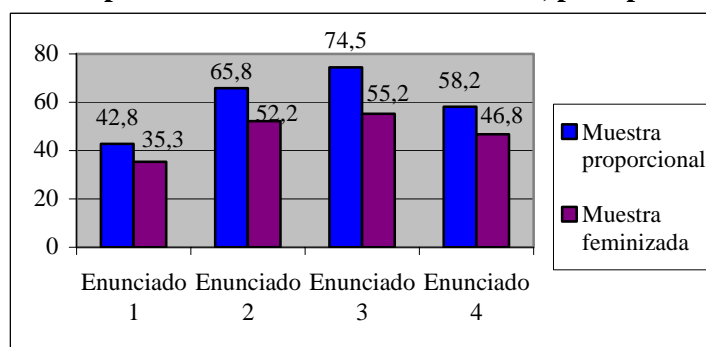
Gráfico 3.159. Percepción de los costes o inconvenientes de la aplicación de medidas de conciliación en las empresas: acuerdo con los enunciadados, por tamaño de la empresa (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

En cualquier caso, hay que hacer constar que en las empresas pertenecientes a la muestra feminizada el acuerdo con las afirmaciones de la pregunta 17 es siempre menor:

Gráfico 3.160. Percepción de los costes o inconvenientes de la aplicación de medidas de conciliación en las empresas: acuerdo con los enunciadados, por tipo de muestra (en %)



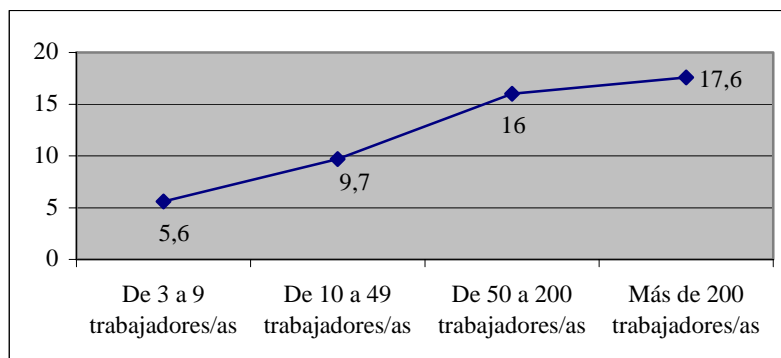
Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

En definitiva, parece que los responsables de personal entrevistados están de acuerdo en que la implantación de medidas de apoyo a la conciliación genera problemas para redistribuir en las empresas el trabajo que deja de realizarse por los beneficiarios de tales medidas. Dichos problemas serían mayores en las empresas más pequeñas y podrían dar lugar a incrementos en las cargas de trabajo del conjunto de las plantillas, lo que a su vez puede generar conflictos entre el personal. Los datos cualitativos se muestran coherentes con esta conclusión.

De hecho, la aplicación de medidas genera conflictos en casi un 10% de las empresas en las que dichas medidas se implantan. La incidencia es mayor conforme aumenta el tamaño de las empresas: en las de más de 200 personas empleadas, la apreciación de conflictos se

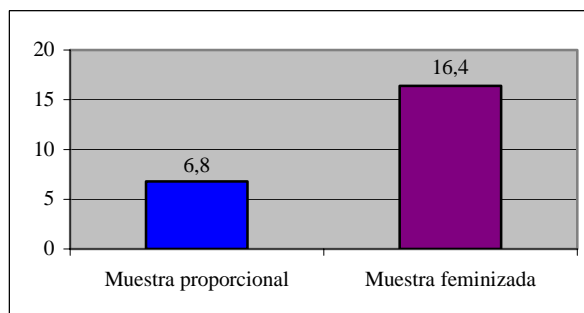
da en un 17,6% de los casos. Y asimismo se incrementa la apreciación de conflictos en las empresas con mayor peso de personal femenino (16,4% de los casos):

Gráfico 3.161. Generación de conflictos entre trabajadores/as derivados de la aplicación de medidas de conciliación diferentes a la Ley 39/99 por tamaño de la empresa (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

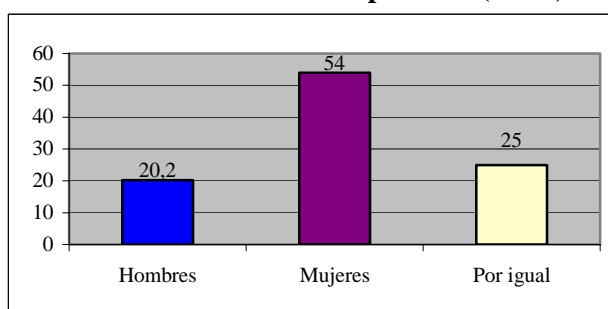
Gráfico 3.162. Generación de conflictos entre trabajadores/as derivados de la aplicación de medidas de conciliación por tipo de muestra (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Según las personas entrevistadas, los conflictos se dan en mayor medida cuando son las mujeres las que disfrutan de las medidas de conciliación:

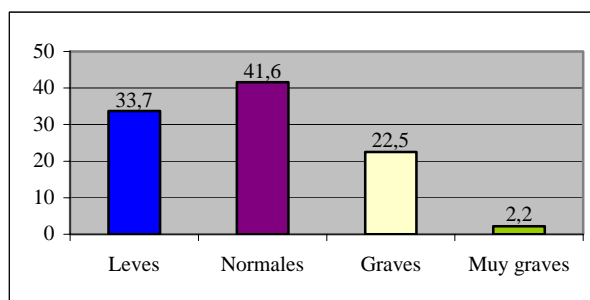
Gráfico 3.163. Generación de conflictos entre trabajadores/as derivados de la aplicación de medidas de conciliación por sexo (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

En general, los conflictos se califican como normales o leves. No obstante, más de un 20% de los responsables de personal entrevistados los considera como graves. Sólo un porcentaje residual los considera muy graves:

Gráfico 3.164. Gravedad de los conflictos entre trabajadores/as derivados de la aplicación de medidas de conciliación (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: empresas en las que se han producido conflictos.

Todos estos datos relativos a inconvenientes y conflictos percibidos parecen hablar de la existencia de una actitud en la gerencia de las empresas un tanto reactiva a la introducción en los centros de trabajo de medidas facilitadoras de la conciliación. Se trata, por otro lado, de una inferencia coherente con los resultados del análisis cualitativo.

III. 8. ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS

III. 8. 1. Estrategias de conciliación en las empresas: resultados de las entrevistas cualitativas

La mayor parte de las informantes consultadas confiesan un cierto desconocimiento con respecto al alcance de la implantación en las empresas españolas de estrategias orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

De hecho, lo que se reconoce son los problemas y dificultades experimentadas por las empresas cuando se trata de facilitar al personal laboral el disfrute de los derechos relativos a la conciliación. Factores como el tamaño o el sector de actividad son claves en este sentido: resulta evidente que es en las grandes empresas donde la aplicación de estrategias y medidas facilitadoras de la conciliación resulta menos costoso. Por su parte determinadas actividades –por ejemplo el comercio o la hostelería– presentan serias dificultades en este sentido.

“En los grandes grupos empresariales, en sectores punteros como siempre, banca, finanzas, etc., en las grandes empresas,[...] empresas que tienen posibilidades [de rotación o de sustitución del personal], con plantillas grandes [...] en los sectores más maduros desde el punto de vista sindical” (Responsable organización empresarial).

“Las empresas grandes son diferentes en cuanto a organización del trabajo, en cuanto a la consideración de los trabajadores, en cuanto a las condiciones del trabajo, son centros más participativos [...] se puede prever, porque tienen plantillas grandes, que determinadas ausencias se puedan sustituir” (Profesora de Universitaria).

“Ni esto es extrapolable a todas las empresas ni es extrapolable a todos los sectores de actividad. En un sector comercial es mucho más difícil porque estamos hablando sobre todo de las personas que tienen que atender al público, en las pequeñitas y medianos comercios esto es difícilísimo porque además no hay rotación (no hay posibilidad de

rotación porque las plantillas son mínimas). *En un pequeño comercio te vienen dos personas que mañana me voy con mi padre o mi madre al hospital...pues es que a ver, qué vendo yo hoy, pues pierdo toda la caja de hoy*” (Responsable organización empresarial).

“El comercio se caracteriza por ser pequeñas unidades de actividad, con pequeñas plantillas, con condiciones de trabajo de jornada estricta, de alargamiento, de difícil sustitución” (Profesora Universitaria).

En realidad, las informaciones recabadas señalan que las estrategias de conciliación aplicadas en las empresas –cuando efectivamente se aplican, es decir, en las grandes empresas- se orientan a la sensibilización de los directivos en las formas de utilizar ciertas medidas de tipo social (la conciliación se inscribiría en este ámbito) con el fin de elevar la satisfacción y por tanto la motivación de sus empleados. Lo que preocupa no es tanto la conciliación de la vida familiar y laboral como aumentar la eficiencia productiva y la fidelización de ciertos empleados clave.

De acuerdo a las informaciones recogidas, las estrategias aplicadas podrían consistir sobre todo en:

- formas de flexibilizar los horarios con el fin de incrementar el tiempo de ocio del personal en momentos de baja actividad, para concentrarse posteriormente en los periodos “punta”,
- ayudas para el cuidado de personas dependientes (con frecuencia administradas a título individual),
- sensibilización en temas de igualdad de oportunidades,

Es interesante señalar en este sentido que las guarderías de empresa no merecen buena aceptación por parte de las informantes próximas a la patronal:

“Yo soy madre de cuatro hijos. Si a mí me dicen que ponga una guardería aquí abajo hace unos cuantos años, digo que no, diría que no, por muchas razones” (Responsable organización empresarial).

Como ya hemos señalado, al pronunciarse acerca de las posibilidades de aplicar políticas favorecedoras de la conciliación, las informantes próximas al medio empresarial reclaman la actuación sobre el ámbito común de interés entre la empresa y la fuerza de trabajo. Este ámbito de interés común estaría en la implantación de formas flexibles de organización del trabajo y en la generación de un clima laboral satisfactorio que elevase la motivación del personal y evitase la pérdida de recursos humanos considerados claves. Pero todo ello por medio y dentro de los límites de la negociación colectiva. En este discurso se hace evidente que el interés de la empresa no es exactamente la conciliación de la vida familiar y laboral, sino la *eficiencia productiva*.

Hay que insistir en que el concepto de *flexibilidad* al que se hace referencia puede ser distinto según quien lo evoque (representantes de la patronal o de las organizaciones sindicales). Son flexibilidades distintas, que persiguen objetivos distintos: eficiencia productiva adaptada a las circunstancias de la producción, en un caso; resolver las necesidades de atención a los miembros de la familia y mantenimiento del ámbito doméstico, en otro.

“Ahora lo que se está ofreciendo, dentro de la flexibilidad que conviene también en muchos casos a la empresa, la flexibilidad horaria por pedidos punta, por etapas especialmente conflictivas, también por expedientes de regulación de empleo. Se está jugando sobre todo con una medida: la que nosotros vemos ahora mismo más clara, que es la de la flexibilidad horaria. (...). Puede tener un período punta o pueden tener una necesidad puntual en un determinado momento, de que esos trabajadores en vez de estar esas ocho horas, estén nueve. A cambio de eso se les está ofreciendo esa flexibilidad horaria. Se les está diciendo: si tú en periodo de vacaciones escolares, pues bueno, que puedan estar en algún momento determinado en lo que se llama la ‘bolsa horaria’ (Responsable de organización empresarial).

La búsqueda del ámbito de interés común entre las orientaciones de un tipo de flexibilidad u otro es un propósito no objetable. El problema es que la flexibilidad que reclama cada una de las partes se traduce en rigidez para la otra: la flexibilidad que necesita la empresa puede convertirse en una reclamación de máxima disponibilidad con respecto a su personal (para modificar horarios, prolongar jornadas, cambiar de centro de trabajo, viajar, etc.). En definitiva, el concepto de flexibilidad es un concepto *ambivalente* según la posición de clase (empleador, trabajador).

El equilibrio entre estas orientaciones distintas de la flexibilidad depende entonces del poder de negociación de quien reclame cada una de ellas. Y precisamente la fuerza de trabajo depende para este fin de un cierto nivel de vertebración sindical; algo que se encuentra ausente en buena parte del tejido empresarial español, especialmente en las pequeñas empresas. La flexibilidad se resuelve, finalmente, en una *dialéctica*.

Por otro lado, se observa en el discurso de las organizaciones empresariales que el personal laboral que se beneficiaría de la aplicación de políticas de conciliación no incluye, realmente, a *todo* el personal. La mejora del clima laboral interesa fundamentalmente como medio de elevar el rendimiento y de mantener en la empresa a determinados trabajadores y trabajadoras considerados clave, de *fidelizarlos* por la vía de las mejoras sociales, una vez alcanzado un cierto nivel de retribución económica:

“Se está viendo que económicamente ya no hay mucho más que dar. [Un trabajador/a] cuando tiene ya un nivel económico relativamente importante, ya lo que está pidiendo es calidad de vida. Esa calidad de vida se intenta mejorar a través de estas circunstancias [flexibilidad horaria para poder compatibilizar el trabajo con la familia] (...). Lo que la empresa está viendo que también de alguna forma favorece el clima social y luego poder pedir al trabajador que en un momento determinado arrime más el hombro... Para fidelizar a aquellos trabajadores que cada día más de oficios y manuales, pues no los hay, que se los quitan unas empresas a otras (...). Además, competitivamente, a la gente la va a fidelizar, la gente va a estar mucho más contenta y cuando le pidas tú que venga un domingo, que venga un sábado o que un periodo no sé qué...” (Responsable organización empresarial).

III. 8. 2. Las estrategias empresariales en el discurso grupal

Las personas participantes en los grupos no perciben la existencia de estrategias empresariales destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Lo que aflora en el discurso grupal es más bien la constatación de una marcada orientación en las empresas hacia la eliminación de las amenazas a la productividad que para ellas implican las cargas familiares.

Como ya hemos observado, esta orientación se va a materializar en la discriminación laboral de las mujeres con personas dependientes a su cargo. Discriminación que se puede producir, bien en el momento de la selección, bien en su promoción profesional, restringiendo su acceso a mayores niveles de responsabilidad:

- “- Creo que es importante el punto de vista del empresario cuando va a contratar una mujer, pues también tiene... Él sabe que, si esa mujer se queda embarazada y tal, durante equis tiempo va a tener que hacer las aportaciones.*
- (...)*
- Hay muchas mujeres que tienen miedo a que sus jefes se enteren de que se han quedado embarazadas porque...*
- Sí, entre otras cosas, porque las pueden despedir.*
- ¿Por qué? Porque van a ser antirrentables para el negocio”*

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

Entre las personas participantes en las reuniones grupales no se percibe la existencia de formas flexibles de organización del trabajo que faciliten la compaginación de lo laboral con lo familiar. Lo que se percibe es, más bien, una constante restricción de su vida familiar.

En las reuniones se ha llegado a hablar de la incompatibilidad que el trabajo a tiempo completo en la empresa privada plantea con respecto a la vida familiar. El punto crítico de tal incompatibilidad son los horarios, que se viven como algo rígido e impuesto a las personas trabajadoras a costa de la atención a sus familias:

- “- Que puedes dejar el trabajo -como dice aquí el compañero-, que puedes decidir: vale. Pero, el que no tenga opción...*
- EL QUE NO TENGA OPCIÓN...*
- ... Pues tiene que decir: si salgo a las siete, salgo a las siete. Y, si salgo a las nueve, salgo a las nueve. Y la gente que trabaja de noche, trabaja de noche.*
- Y se habla de lo que estabas diciendo, de cómo lo lleva la pareja cuando trabajan los dos: mal.”*

GD4 (Hombres ocupados. Segmento normalizado. Madrid).

- “-Pero también hay gente que no tiene más opciones [que recurrir a los abuelos]. Tampoco es que haya muchos sitios donde dejar a los niños cuando te vas a trabajar... Y sobre todo, que los horarios coincidan. Porque puedes encontrar guarderías, pero, si no coinciden los horarios, la has fastidiado.”*

GD2 (Mujeres ocupadas. Segmento precario. Barcelona).

- “Me gustaría pasar más tiempo con mi hija. Pues eso, tener la jornada perfecta, tener la tarde para ella. Pero sé que me voy a perder muchas cosas de ella por mi horario de trabajo”*

GD2 (Mujeres ocupadas. Segmento precario. Barcelona).

- “Evidentemente, si tú tienes una jornada menor, puedes dedicarle más tiempo a tus hijos. Es que es inevitable, con ocho horas, una de ida y otra de venida -o sea, es que son diez horas-, es imposible atender a un hijo(...).”*

GD1 (Mujeres ocupadas. Segmento normalizado. Madrid).

III. 8. 3. Estrategias empresariales de conciliación: resultados de encuesta

El análisis cualitativo indica que la implantación de estrategias facilitadoras de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral en los centros de trabajo es más bien débil.

En algunos casos, las medidas de apoyo a la conciliación, cuando efectivamente se dan, se dirigirían ante todo a elevar la motivación y la satisfacción de las personas que ocupan puestos de trabajo considerados clave en las empresas. En definitiva, a partir de una óptica eminentemente empresarial, orientada lógicamente a incrementar el rendimiento de las plantillas y fidelizar a los empleados más valiosos.

La introducción de cierto grado de flexibilidad en la organización del trabajo se considera, desde la representación de las organizaciones empresariales, como una fórmula capaz de sintetizar los intereses de la patronal y de las personas trabajadoras. Desde luego, para la empresa el interés de la introducción de medidas de flexibilidad reside en que tales medidas pueden facilitar la concentración de la actividad laboral en determinados momentos punta, lo que puede dar lugar a reclamaciones de máxima disponibilidad para con el personal, de acuerdo a las circunstancias de la producción.

En cualquier caso, más allá de estas controvertidas apreciaciones sobre un concepto de flexibilidad cuyo significado varía según el actor que lo formula, se reconoce inequívocamente que existen serias dificultades en las empresas a la hora de implantar medidas de apoyo a la conciliación.

Ciertamente, se trata de dificultades que varían según el tipo de empresa. En este sentido, el tamaño –junto con el sector de actividad- constituiría la variable clave para comprender la mayor o menor dificultad para implantar estas medidas de apoyo. Parece que se necesita una cierta “masa crítica”, una mínima concentración de trabajadores para facilitar las rotaciones, las sustituciones de personal, y en definitiva para la redistribución de las cargas laborales que implica la flexibilidad en la organización del trabajo.

A la luz del análisis cualitativo, ¿qué cuestiones pueden ser indagadas a través de los datos de la encuesta a empresas? Se trataría de las siguientes:

- La primera es la relativa a la extensión de uso en las empresas españolas de medidas de apoyo a la conciliación diferentes a las recogidas en la Ley 39/99.
- Conocida su extensión de uso, ¿cuál es el nivel de reconocimiento de dichas medidas en los convenios colectivos?
- Si la extensión de uso de dichas medidas es ciertamente débil, ¿qué apreciaciones relativas a su dificultad de implantación se desprenden de los datos de encuesta? ¿Qué inconvenientes presenta la aplicación de dichas medidas?

Los datos de la encuesta dirigida a empresas muestran en efecto que no podemos hablar de una implantación generalizada de medidas de apoyo a la conciliación más allá de lo establecido en la legislación.

La medida más generalizada (*la flexibilidad horaria en el comienzo y finalización de la jornada*) sólo se da en el 36% de las empresas objeto de observación. También posee un cierto nivel de implantación *la elección libre de turnos e intercambio entre compañeros/as* (en un 31,6% de las empresas), *el trabajo a tiempo parcial con posibilidad de retorno al tiempo completo* (26%) y *la distribución flexible de horas a lo largo de la semana, el mes o el año* (24,6%).

Opciones como *las ayudas económicas para el cuidado de dependientes* o *las guarderías en centros de trabajo* concentran un uso residual (inferior al 3%). Nótese que se trata de medidas que van más allá de la flexibilización del tiempo de trabajo, requiriendo de gastos o inversiones adicionales. La posibilidad de efectuar parte del trabajo en el hogar (el denominado *teletrabajo*) sólo se da en poco más de un 5% de las empresas.

En consonancia con el análisis cualitativo, se observa que la extensión de uso de estas medidas es mayor en las empresas con plantillas superiores a 200 trabajadores, pertenecientes al sector *Otros servicios* y con un mayor peso de las mujeres sobre el conjunto de la mano de obra (es decir, en empresas feminizadas).

El reconocimiento de estas medidas en los convenios colectivos se muestra aun más débil. Dicho reconocimiento sólo se da en un 20% de las empresas observadas. La distribución de este reconocimiento por la vía de la negociación colectiva sigue una pauta similar a la que se evidencia en el análisis de la extensión de uso: las medidas de apoyo más frecuentemente recogidas en los convenios son las más utilizadas, y de nuevo es en las empresas de mayor tamaño donde se aprecian mayores niveles de reconocimiento en convenio. La vertebración sindical parece constituir un factor clave para la regulación del disfrute de medidas de apoyo a la conciliación.

La apreciación por parte de los responsables de personal entrevistados de las dificultades relativas a la implantación de medidas de apoyo a la conciliación, apunta hacia la existencia de una posición en las empresas no muy favorable a las mismas. Ello explicaría la débil extensión de uso de las medidas de apoyo y su aun más débil reconocimiento en los acuerdos procedentes de la negociación colectiva.

Ya hemos tratado en la anterior sección la existencia de dificultades y problemas para redistribuir de forma flexible el trabajo en las empresas. Dichos problemas podrían dar lugar a incrementos circunstanciales en las cargas de trabajo, lo que a su vez puede generar conflictos. La apreciación de dificultades e inconvenientes es mayor en las empresas más pequeñas. Los datos cualitativos se muestran coherentes con estas apreciaciones.

Veamos con más detalle los resultados del análisis de la encuesta dirigida a empresas:

Implantación en las empresas de medidas facilitadoras de la conciliación de la vida familiar y laboral no recogidas en la legislación

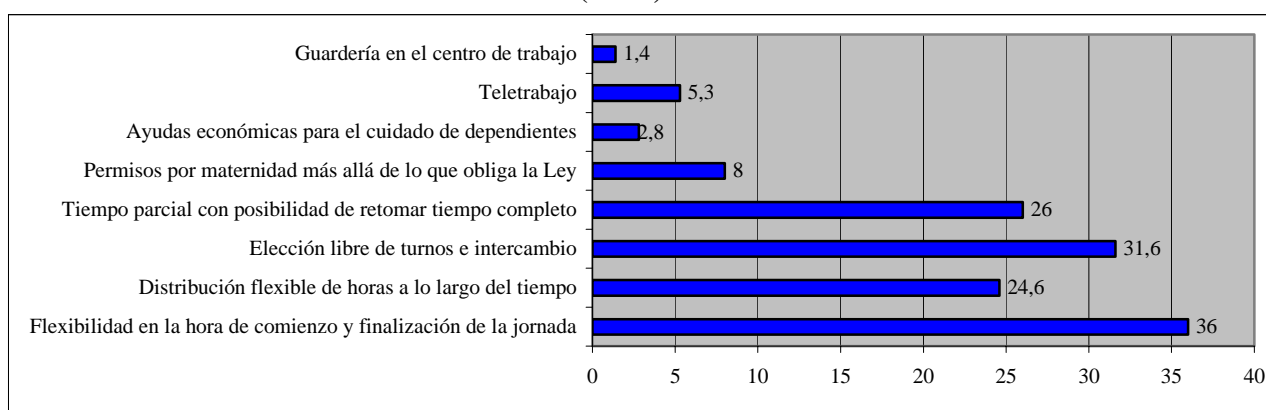
¿Se están utilizando en las empresas españolas medidas de apoyo a la conciliación diferentes a las recogidas en la Ley 39/99?

Según se desprende de los datos de la encuesta dirigida a empresas, no podemos considerar muy elevado el nivel de implantación en las empresas españolas de medidas de flexibilidad y facilitación de la conciliación diferentes a las recogidas en la legislación.

Como puede observarse en el siguiente gráfico, la medida más extendida es la *flexibilidad horaria en el comienzo y finalización de la jornada de trabajo*, pero su aplicación apenas supone un tercio de las empresas objeto de entrevista. Le sigue la *elección libre de turnos y su posibilidad de intercambio por parte del personal*, que se da en un 31% de las empresas.

En sentido contrario, la *implantación de guarderías en los centros de trabajo* y las *ayudas económicas para la atención a personas dependientes* (nótese que se trata de medidas que implican gastos para las empresas), así como la *posibilidad de desarrollar parte del trabajo en el hogar (teletrabajo)*, presentan pesos marginales sobre el conjunto de la muestra:

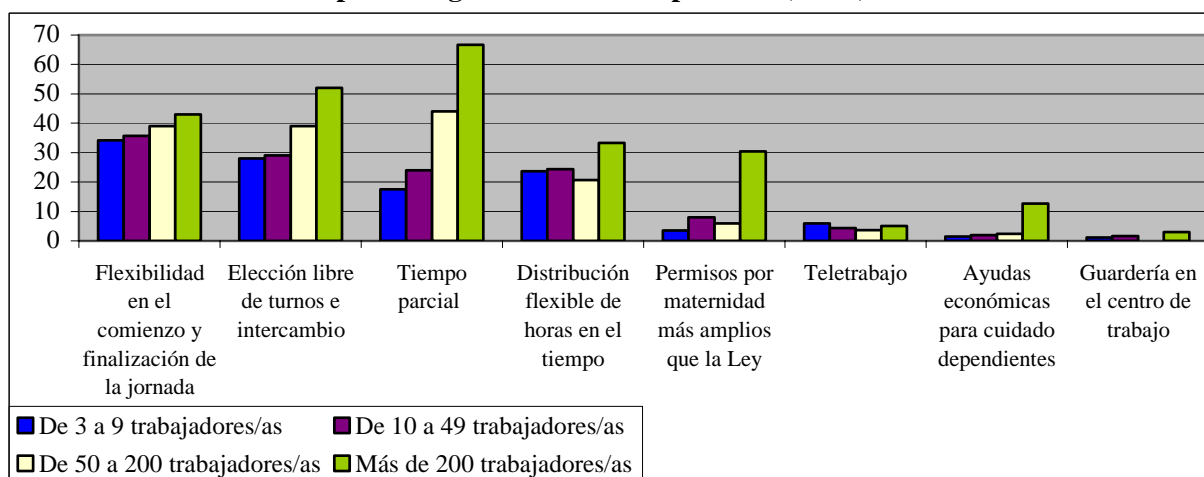
Gráfico 3.165. Aplicación en las empresas de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99 (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Tal y como se apuntaba ya en el análisis cualitativo, el tamaño de la empresa parece constituir la variable que condiciona en mayor grado la posibilidad de aplicar este tipo de medidas: los datos de encuesta confirman efectivamente que, a excepción del *teletrabajo*, el resto de medidas consideradas se aplica con mayor frecuencia en las empresas de mayor tamaño (más de 200 trabajadores):

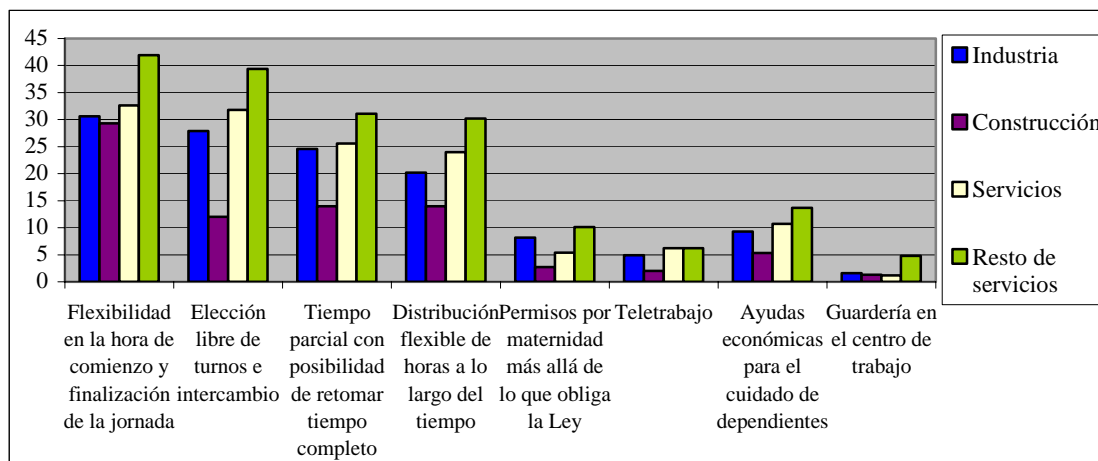
Gráfico 3.166. Aplicación de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99 en las empresas según tamaño de la plantilla (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Considerando el sector, se aprecia que la implantación de este tipo de medidas es mayor en el sector *Otros servicios* y menor en el sector *Construcción*.

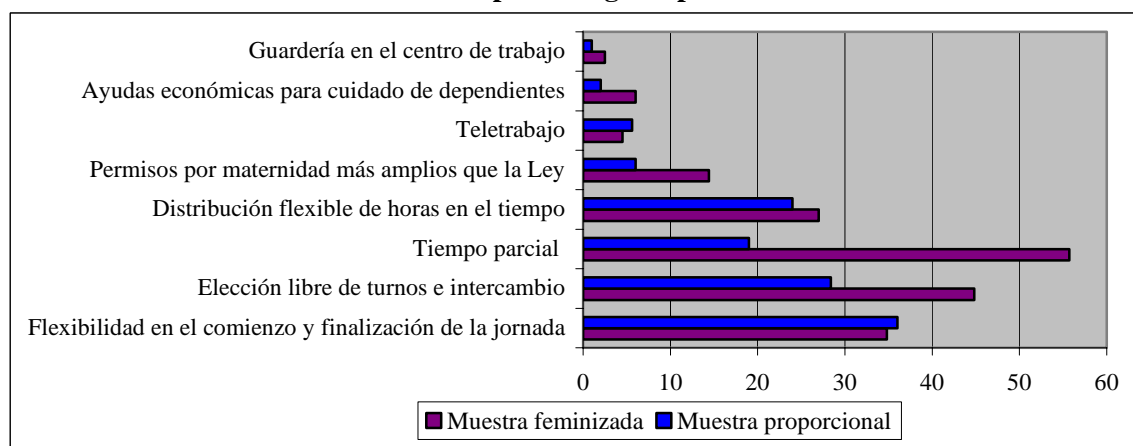
Gráfico 3.167. Aplicación de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99 en las empresas según sector (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Según el tipo de muestra, excepto en la aplicación del *teletrabajo* y la *flexibilidad horaria en el comienzo y finalización de la jornada*, que es ligeramente superior entre las empresas de la muestra proporcional, todas las demás medidas se aplican con mayor frecuencia en las empresas pertenecientes a la muestra de empresas feminizadas. Destaca la mayor proporción de empresas feminizadas en las que existe la *posibilidad de acogerse a un contrato a tiempo parcial con derecho a reincorporación a tiempo completo*, así como en las que se da la posibilidad de *elección libre de turnos*:

Gráfico 3.168. Aplicación en las empresas de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99 en las empresas según tipo de muestra

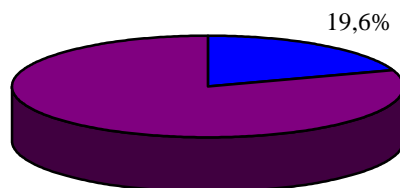


Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Nivel de reconocimiento de las medidas en los convenios colectivos

Si la implantación de medidas facilitadoras de la conciliación es más bien débil, más débil aun se revela su reconocimiento en los acuerdos de negociación colectiva vigentes en las empresas. Esta circunstancia se da únicamente en el 20% de las empresas objeto de observación:

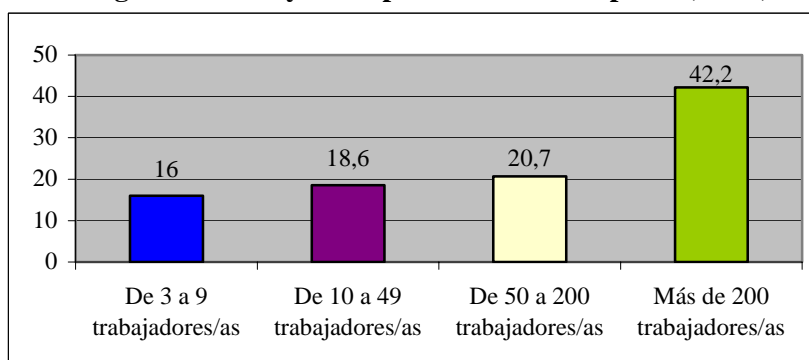
Gráfico 3.169. Reconocimiento en los convenios colectivos de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

De nuevo se comprueba que, a medida que aumenta el tamaño de las empresas, se da un mayor nivel de reconocimiento en los convenios colectivos. Es sobre todo en las grandes empresas (más de 200 empleados/as) donde se produce una diferencia significativa en el reconocimiento de las medidas de apoyo a la conciliación. Ello es coherente con la existencia de una representación sindical más fuerte en estas empresas, tal y como se apuntaba ya en el análisis cualitativo: en general, la vertebración sindical constituye una variable clave para la implantación de medidas sociales en las empresas (y éste es, en definitiva, el ámbito en el que se inscriben las medidas de apoyo a la conciliación):

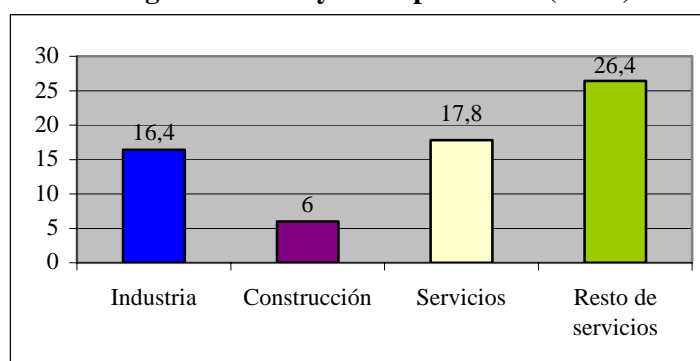
Gráfico 3.170. Reconocimiento en los convenios colectivos de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99 por tamaño de empresa (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Según sector, el reconocimiento de medidas de apoyo a la conciliación es asimismo mayor en el sector *Otros servicios* y menor en *construcción*:

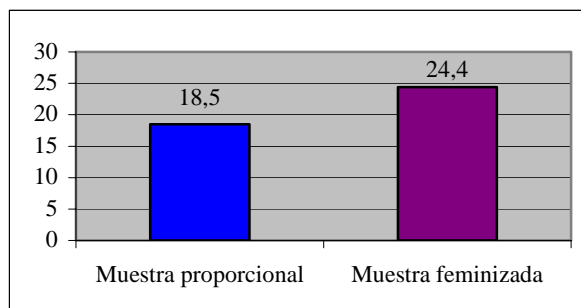
Gráfico 3.171. Reconocimiento en los convenios colectivos de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99 por sector (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

De nuevo, el reconocimiento de estas medidas en los convenios colectivos es superior en las empresas feminizadas, aunque apenas llega al 25% de las mismas:

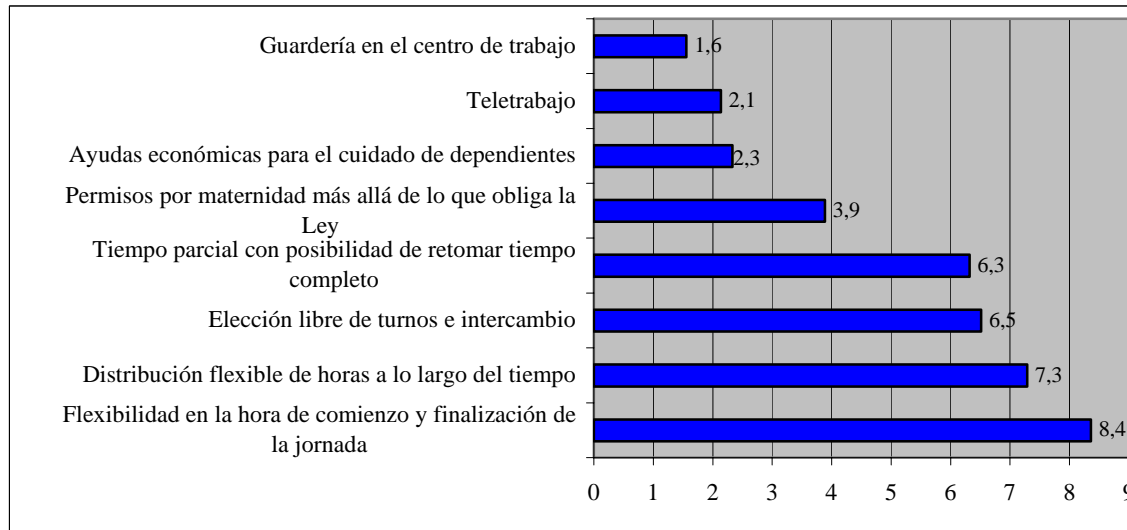
Gráfico 3.172. Reconocimiento en los convenios colectivos de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99 por tipo de muestra (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

¿Qué medidas se recogen con mayor frecuencia en convenio? Los datos muestran una relación coherente entre el nivel de implantación de las medidas y su inclusión en los convenios colectivos. Las medidas que más se recogen en la negociación colectiva son las referidas a la *flexibilidad horaria*, al *intercambio de turnos de trabajo*, a la *elección libre de turnos e intercambio* y a la *posibilidad de convertir las jornadas a tiempo parcial en jornadas a tiempo completo*:

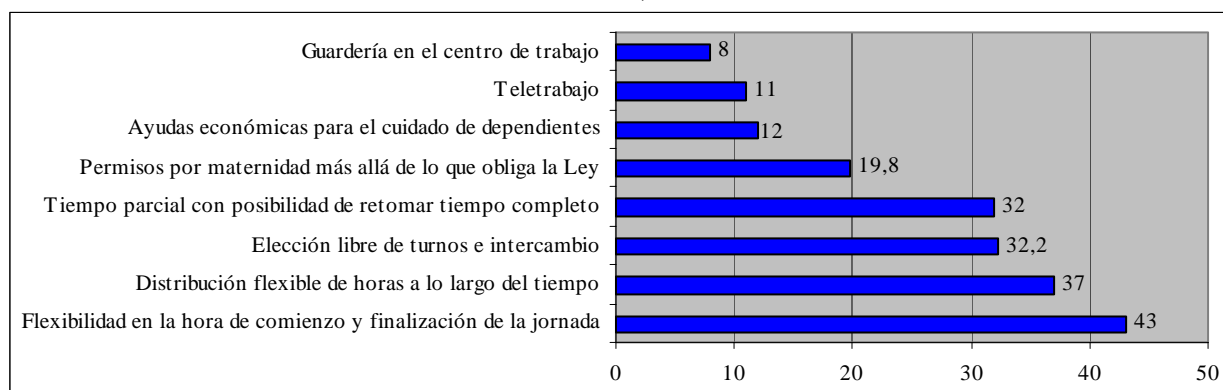
Gráfico 3.173. Reconocimiento en los convenios colectivos de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99 según tipo de medida (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Además, de los datos de encuesta se desprende que sólo una reducida parte de las empresas que dicen aplicar medidas de apoyo a la conciliación han recogido dicha aplicación en sus convenios (el porcentaje nunca alcanza al 50%). El siguiente gráfico muestra esta relación entre la implantación de cada medida y su reconocimiento en los acuerdos de negociación colectiva:

Gráfico 3.174. Reconocimiento en los convenios colectivos de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99 según tipo de medida (en % sobre el total de empresas que aplican cada medida)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

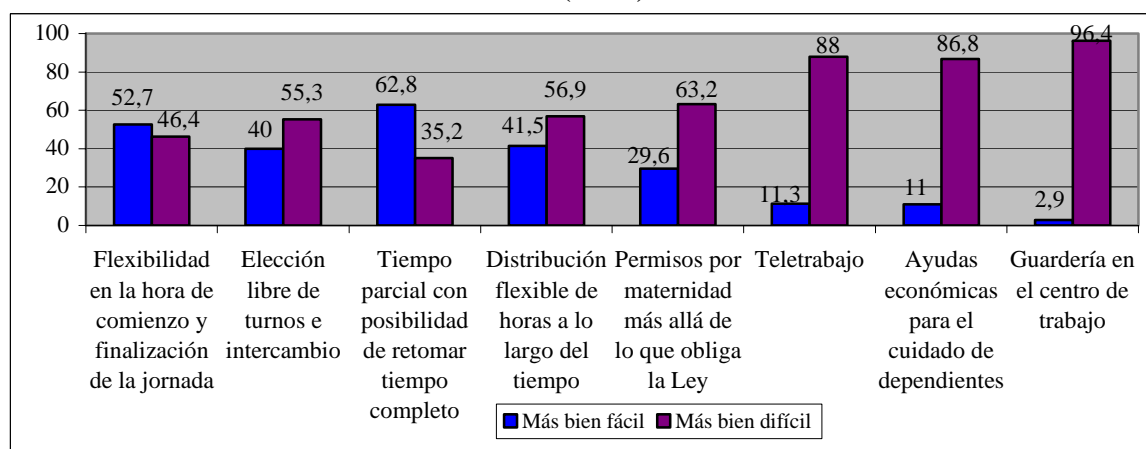
Dificultades de aplicación de las medidas

Los datos de encuesta relativos a las dificultades percibidas por los responsables de personal, muestran una relación coherente entre la apreciación de dificultad y la implantación de las diferentes medidas:

En efecto, son las *guarderías en los centros de trabajo*, las *ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes* y el *teletrabajo* las que se perciben como más difíciles. La menor dificultad se aprecia en relación con las medidas *tiempo parcial con posibilidad de reincorporación a tiempo completo* y la *flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada*.

Con todo, la apreciación de dificultades es, en general, más bien alta. Ninguna medida es considerada de difícil aplicación de forma marginal y sólo en el caso de las dos últimas medidas citadas el porcentaje de personas entrevistadas que las considera más bien fáciles supera al porcentaje de las que las consideran más bien difíciles.

Gráfico 3.175. Dificultad en la aplicación de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99 (en %)

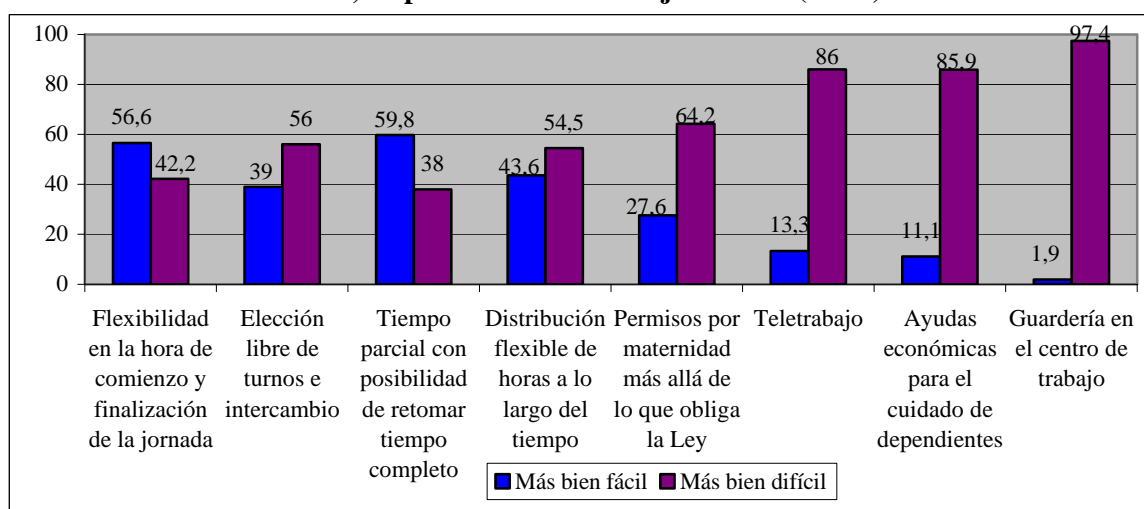


Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Parece que se aprecia algo menos de dificultad en las empresas grandes, pero sólo en relación con las *ayudas económicas para el cuidado de dependientes*, las *guarderías en el trabajo*, la *elección libre de turnos e intercambio*, el *tiempo parcial con posibilidad de retornar a tiempo completo* y los *permisos de maternidad más allá de lo que obliga la Ley* (medidas cuya implantación requiere mayor gasto o la existencia de una organización más formalizada).

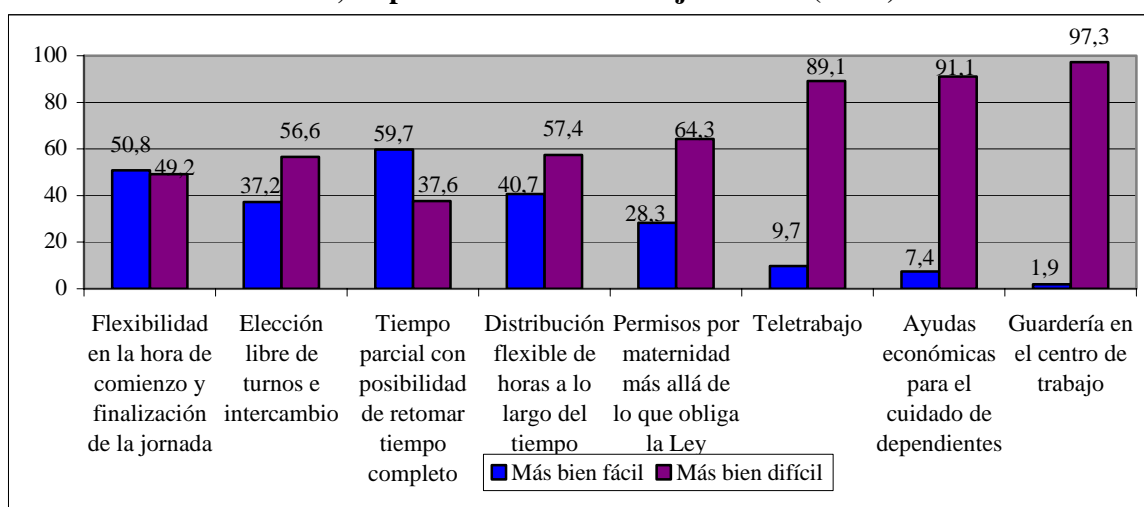
Por el contrario, en relación con la *flexibilidad para el comienzo y la finalización de la jornada* y la *distribución flexible de horas*, las empresas más pequeñas muestran una menor apreciación de dificultades. Algo similar ocurre también con el *teletrabajo* (medidas para las que la relativa informalidad de las relaciones laborales propias de los pequeños grupos puede constituir un factor positivo):

Gráfico 3.176. Dificultad en la aplicación de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99, empresas de 3 a 9 trabajadores/as (en %)



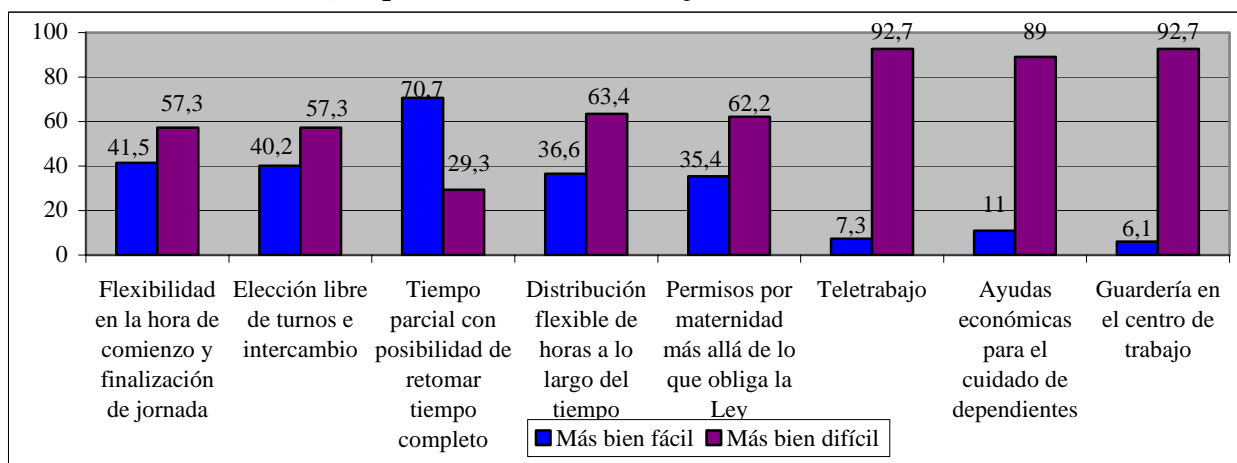
Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Gráfico 3.177. Dificultad en la aplicación de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99, empresas de 10 a 49 trabajadores/as (en %)



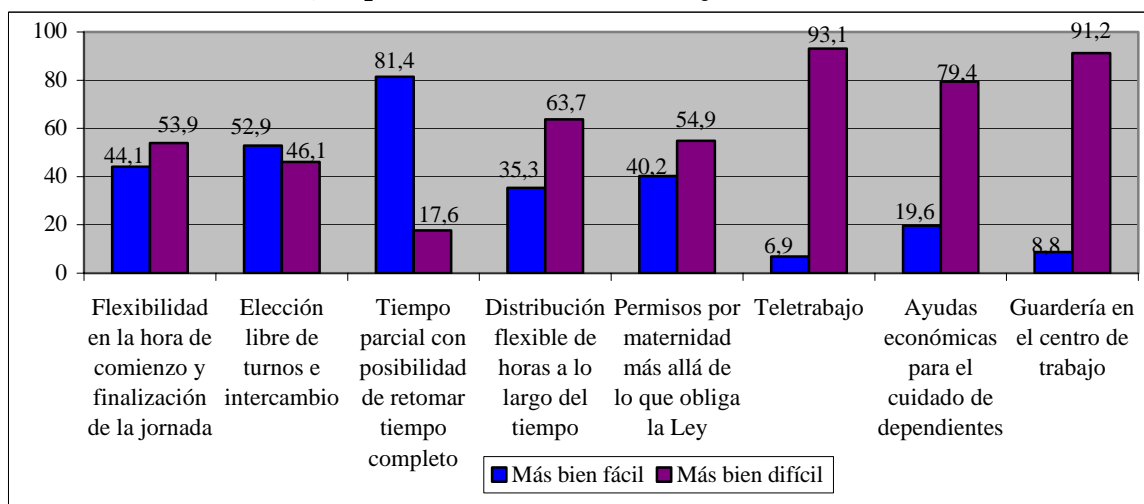
Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Gráfico 3.178. Dificultad en la aplicación de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99, empresas de 50 a 200 trabajadores/as (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Gráfico 3.179. Dificultad en la aplicación de medidas de conciliación no recogidas en la Ley 39/99, empresas de más de 200 trabajadores/as (en %)



Fuente: encuesta a empresas. Base: total muestra empresas.

Es posible que en las pequeñas empresas (y sobre todo en ciertos sectores de actividad, como el terciario avanzado, los servicios financieros, etc.) se den condiciones favorables al establecimiento de una mayor flexibilidad horaria o a la posibilidad de desarrollar parte de la jornada laboral en el hogar. No obstante, con la excepción ya señalada del teletrabajo, ello no se refleja en una mayor extensión de uso de dichas medidas con respecto a lo observado en las empresas de mayor tamaño.

¿Dónde reside la dificultad de aplicación de las medidas? La apreciación por parte de las personas entrevistadas de los inconvenientes de la aplicación de las medidas en sus empresas permite una aproximación a este aspecto, que ya fue comentado en la anterior sección del presente capítulo.

Recordemos en este sentido que el 71% de las personas entrevistadas considera que *las medidas de apoyo a la conciliación incrementan la carga de trabajo de la plantilla* y que el 63% percibe la existencia de *dificultades para la adaptación y formación del personal*

de sustitución. Más de la mitad considera asimismo que la aplicación de medidas de apoyo a la conciliación supone una limitación de la competitividad de la empresa.

En definitiva, parece que los responsables de personal entrevistados están de acuerdo en que la implantación de medidas de apoyo a la conciliación genera problemas para redistribuir en las empresas el trabajo que deja de realizarse por los beneficiarios de tales medidas. Dichos problemas serían mayores en las empresas más pequeñas y podrían dar lugar a incrementos en las cargas de trabajo del conjunto de las plantillas, lo que a su vez puede generar conflictos entre el personal.

La apreciación de las dificultades inherentes a la implantación de medidas de apoyo a la conciliación, así como de sus inconvenientes y de los conflictos que generan, permite inferir la existencia de una posición en la gerencia de las empresas no precisamente favorable a la resolución en los centros de trabajo de los problemas relativos a la compaginación de las responsabilidades familiares con las laborales. Ello explicaría la débil extensión de uso de las medidas de apoyo y su aun más débil reconocimiento en los acuerdos procedentes de la negociación colectiva. Los datos cualitativos se muestran coherentes con esta conclusión.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA

La cuestión de la conciliación de la vida familiar y de la vida laboral constituye un problema sociológico complejo, toda vez que nace de las contradicciones que laten en nuestro sistema social. Por ello, es obvio que no va a prestarse a una solución fácil.

Sabemos que toda sociedad posee sus propias contradicciones, y es en los momentos de cambio estructural cuando tales contradicciones se hacen manifiestas, especialmente sensibles en la vida cotidiana de las personas. En el largo plazo, todo el desarrollo de la modernidad, con sus procesos de *individualización* y de emancipación de las normas y valores de la tradición, así como el desarrollo -más reciente- de la *sociedad del trabajo* y de la *sociedad de consumo de masas*, constituyen el marco en el que, en último término, acontece el proceso de incorporación masiva de las mujeres a la actividad laboral remunerada.

A partir de este proceso, se hacen evidentes las tensiones entre el orden de lo reproductivo y el orden de lo productivo, entre lo familiar y lo laboral. Tensiones que, a su vez, son atravesadas por otras contradicciones –como las que oponen lo económico a lo social o los intereses del capital a los del trabajo- en una dinámica de carácter, en definitiva, dialéctico.

En estas condiciones, el estudio que aquí concluye no podría dejar de incorporar buena parte de la complejidad propia de su objeto. Como puede comprobar el lector, el informe está organizado en una serie de secciones temáticas, que en realidad operan como “disecciones” de los múltiples aspectos que el estudio de la conciliación encierra (tales disecciones son, en definitiva, “cortes” artificiales en esa totalidad que es la vida colectiva). El problema que plantea un ejercicio analítico de este tipo es la pérdida de una visión integrada y sintética del objeto de estudio. En estas conclusiones vamos a intentar recuperar esa visión integrada que la disección analítica (por otra parte necesaria) hace difícil.

En realidad, el ejercicio llevado a cabo ha tratado de responder a cinco interrogantes esenciales:

1. ¿En qué medida la conciliación de la vida familiar y la vida laboral constituye un problema para la población potencialmente activa? ¿Podemos medir el alcance social del problema?
2. ¿Qué es lo que hace que la conciliación de la vida familiar y la vida laboral sea un problema? ¿Qué barreras o restricciones dificultan la compaginación de responsabilidades familiares y ocupación remunerada?
3. ¿Qué *efectos no deseados* se derivan de tales barreras? ¿En qué se materializa concretamente el problema de la conciliación?
4. A partir de lo anterior, ¿cómo resuelven las personas la compaginación de lo familiar y lo laboral?
5. ¿Qué recomendaciones pueden ofrecerse para contribuir a resolver el problema?

Recordemos qué nos han dicho, en síntesis, los datos recogidos respecto a estas cinco cuestiones clave, y qué interpretación final podemos dar a tales datos.

IV. 1 ¿En qué medida es un problema la conciliación de la vida familiar y la vida laboral? El alcance social del problema

Todas las fuentes examinadas, los datos cualitativos recabados y los análisis efectuados convergen en que existe, para buena parte de la población en edad laboral, un problema de compatibilidad entre la vida familiar y la vida laboral. La apreciación del problema –esto es obvio- va a ser distinta según las características demográficas y la posición social de los sujetos implicados, pero la existencia del problema es un hecho inobjetable: la relación entre vida laboral y vida familiar se plantea, hoy, en términos de *contradicción* antes que de conciliación.

En este sentido, una de las cuestiones clave que se plantean es la concerniente al alcance social de las dificultades y conflictos provocados por la relación entre familia y trabajo: es decir, ¿en qué medida la conciliación de la vida familiar y la vida laboral constituye un problema para la población potencialmente activa?

Los datos ponen de manifiesto que, para una parte significativa de la población entrevistada (casi un 50%), la compatibilización de la vida familiar y la vida laboral es algo *complicado*, o incluso *muy complicado*. Esta apreciación es mayor en las mujeres (donde se supera efectivamente el 50%) que en los hombres.

La mayor apreciación de dificultades por parte de las mujeres remite indudablemente a una realidad: la vida familiar y doméstica es, inequívocamente, el ámbito de responsabilidad que les ha sido socialmente asignado (y, por lo general, no el de los hombres). Esta apreciación diferencial de las dificultades según el sexo debe interpretarse a partir de la tensión que se da entre los ámbitos del trabajo remunerado y la familia –tradicionalmente separados por la división sexual del trabajo-, y en la asignación del ámbito doméstico y familiar a la mujer.

Así, los resultados de encuesta muestran que cuando se desempeña simultáneamente un papel en los ámbitos productivo y reproductivo (cuando se ejerce un doble rol) las dificultades se experimentan con mayor intensidad: son las mujeres ocupadas quienes manifiestan una mayor apreciación de dificultades para compaginar la vida familiar y la vida laboral (en efecto, casi el 55% de éstas ha manifestado que compaginar ambas esferas les resulta *complicado* o *muy complicado*).

Pero hay algo más, si tenemos en cuenta el tipo de hogar y de cargas familiares existentes en los mismos, encontramos que es en los *hogares extensos completos*²⁶ donde el reconocimiento de complicaciones es mayor. Son las mujeres de estos hogares quienes aprecian en mayor medida (casi en un 60%) dificultades para conciliar la vida familiar con la vida laboral. Para más del 20% de éstas la conciliación se considera, incluso, algo *muy complicado*.

De hecho, el cuidado asistencial a personas mayores dependientes se reconoce con una elevada frecuencia (casi por tres cuartas partes de la población entrevistada) como un importante foco de conflictos familiares. En estos hogares y en relación con este tipo de tareas de cuidado (tareas no gratificantes, siguiendo la terminología acuñada por Soledad Murillo) parece encontrarse uno de los puntos críticos del problema de la conciliación.

²⁶ En el análisis, hemos denominado *familias extensas completas* a las constituidas por hogares con una pareja, menores de 14 años y mayores de 65 años.

Un dato complementario que permite inferir la relevancia social del problema de la conciliación es el relativo a la disponibilidad de la población para pagar más impuestos con el fin de mejorar los recursos de apoyo: casi un 65% de la población entrevistada se muestra conforme. Curiosamente, los hombres se muestran favorables a pagar más impuestos en mayor medida que las mujeres, aunque las diferencias entre hombres y mujeres se acortan en los niveles de renta más altos.

IV. 2. ¿Qué es lo que hace que la conciliación sea un problema? Barreras y restricciones para la compaginación de la vida familiar y la vida laboral

Sobra decir que si las personas entrevistadas han reconocido la existencia de dificultades para hacer compatible la vida familiar con la vida laboral, ello indica que tal compatibilización es algo que se desea, algo que, como actores sociales, van a tratar de lograr, van a perseguir –de modo más o menos consciente- como objetivo.

Es por eso que la literatura especializada habitualmente habla de *estrategias* para referirse a las formas que tienen las personas de resolver los problemas que implica la conciliación de la vida familiar y laboral: es decir, los actores sociales van a tratar de alcanzar unas metas referidas a la conciliación, y para ello van a efectuar unos cálculos, tomar una serie de decisiones y ejecutarlas.

Pero es obvio que, en su cálculo estratégico, los actores se ven sometidos a un marco de restricciones. Tales restricciones son auténticas barreras a la conciliación de la vida laboral y la vida familiar. De ellas se derivan las dificultades experimentadas y reconocidas por las personas entrevistadas.

Creemos que, en último término, estas barreras poseen un carácter estructural: es decir, poseen un alcance socialmente muy generalizado, permanecen de forma constante a lo largo del tiempo y escapan con frecuencia a la consciencia de los sujetos implicados. Tales barreras pueden deducirse de todo lo expuesto a lo largo del capítulo III. En estas conclusiones, las hemos sintetizado, clasificado y definido del siguiente modo:

- Barreras relativas a la *estructura social* (arraigo de la tradicional división sexual del trabajo).
- Barreras relativas a la *estructura económica* (relaciones de producción y segmentación del mercado de trabajo).
- Barreras *políticas* (insuficiencia de la infraestructura pública de apoyo a la conciliación y amenazas a la validez del reconocimiento de los derechos recogidos en la legislación).

¿En qué consisten cada una de estas barreras y como inciden en la restricción de las oportunidades para conciliar vida familiar y laboral?

IV. 2. 1. Barreras relativas a la estructura social: el arraigo de la división sexual del trabajo

La tradicional asignación de roles e identidades sexuales continúa operando incluso cuando la mujer se incorpora a la ocupación en el mercado laboral. En este punto coinciden todas las informantes y expertas consultadas. La división sexual del trabajo se convierte en un

factor especialmente crítico cuando roles diferentes, y hasta hace poco tiempo bien separados (el rol de cuidador y el de proveedor), convergen en un mismo actor social (las mujeres) de forma desigual.

En los grupos de discusión, la asignación tradicional de roles e identidades de género - sobre todo la orientación de las mujeres al cuidado de los miembros de la familia- se manifiesta con la fuerza de un *hecho social* (en el clásico sentido durkheimiano del término): en las mujeres, el posible incumplimiento de las expectativas sociales de su rol de cuidadoras genera sentimientos de culpa, que evidencian la fuerza coercitiva con que las normas tradicionales se imponen todavía.

Dichas normas dan lugar a una actitud constante hacia el cuidado, a la asunción de una responsabilidad permanente hacia lo doméstico y la familia. En tanto tal, dicha actitud se incorpora en el proceso de socialización temprana, siendo alimentada de forma ininterrumpida en el periodo escolar y a través de los medios de comunicación de masas. La consistencia de esa actitud (su relativa irreductibilidad) constituye una fuente de inquietud y malestar para las mujeres, además de un obstáculo evidente para el cambio social hacia la igualdad.

En efecto, en las entrevistas y en los grupos de discusión hemos visto cómo la problemática de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar encuentra en la cultura un factor condicionante de primer orden: el arraigo de la lógica tradicional que rige la división sexual del trabajo constituye un evidente factor de interferencia en el proceso de inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo de las mujeres (aunque también sea evidente la tendencia al cambio).

En realidad, podría decirse que los discursos producidos en los grupos de discusión tienden a converger en el reconocimiento de la tensión entre familia y trabajo, entre el hecho -ya formalmente inobjetable- de la incorporación de la mujer a la ocupación remunerada y la persistencia de la estructura de roles, estatus, identidades y valores sobre los que se fundamenta y justifica la tradicional división sexual del trabajo. Como hemos visto, esa tensión desemboca con frecuencia, en el caso de las mujeres, en el desempeño simultáneo de un doble rol y de una doble jornada.

Pero, ¿en qué medida persiste la tradicional división sexual del trabajo? Los datos de encuesta evidencian en primer lugar una configuración un tanto engañosa de las opiniones recogidas: por un lado, estas opiniones muestran una aceptación del cambio social y cultural hacia la igualdad de género; pero, al mismo tiempo y por otro lado, los datos ponen de manifiesto un arraigo nada marginal de la tradicional división sexual del trabajo.

Ciertamente, a pesar de que las personas entrevistadas reconocen en su mayor parte el derecho a la incorporación de las mujeres a la ocupación remunerada y la igualdad en la asignación de responsabilidades domésticas y familiares, tienden también a atribuir a aquéllas el rol de dispensadoras de cuidados familiares, su posición como principales responsables de las tareas domésticas: así, casi una tercera parte de las personas entrevistadas considera que *la mujer debe trabajar menos horas que el hombre, con el fin de que pueda ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares* (en la práctica, sabemos que ello va a conducir al desempeño del doble rol y de la doble jornada).

Cabe decir que este tipo de contradicciones en las opiniones recogidas (elevadas adhesiones a una afirmación y a otra que la contradice aunque lo haga de forma sutil), no han sido infrecuentes en el análisis de datos de encuesta. Por otra parte, pueden incluso calificarse de normales: en todo caso reflejan el sesgo opinático que afecta a las encuestas cuando tratan de explorar el plano profundo de las actitudes, la tendencia de una parte de las personas entrevistadas a responder del lado de lo “políticamente correcto”.

El arraigo de la división sexual del trabajo se hace patente también en el análisis de los significados atribuidos al trabajo remunerado:

Para buena parte de las mujeres entrevistadas, el significado del trabajo productivo se distancia del que adopta en los hombres: en éstos, el significado del trabajo comparece totalmente ligado al desempeño de su rol de proveedores. En las mujeres el significado del trabajo tiende a relacionarse además con otras funciones, debilitándose su significado de obligación, su vinculación a la necesidad de proveer de recursos al hogar. El trabajo de las mujeres tiende a inscribirse -de forma más acentuada que en los hombres- en el paradigma de lo voluntario, de la realización personal, de lo que se hace para sí.

Pero el peso de las estructuras tradicionales es más evidente al analizar los aspectos considerados en la toma de decisiones relativas a un puesto de trabajo: en las mujeres estas decisiones se ven altamente condicionadas por las circunstancias familiares, llegando incluso a subordinarse a éstas. Para las mujeres entrevistadas, las posibilidades que un puesto de trabajo ofrece para su compaginación con la vida familiar son casi tan importantes como el salario. En los hombres, este condicionamiento familiar es absolutamente marginal: el salario se revela, con diferencia, como lo más importante.

La asignación a las mujeres del rol de dispensadora de cuidados familiares se pone de relieve asimismo de forma notable cuando se examinan las respuestas dadas a los supuestos de abandono del mercado de trabajo por circunstancias familiares: siempre es a la mujer a quien las personas entrevistadas atribuyen con mayor frecuencia el deber de dejar de lado la ocupación para dispensar cuidados en el seno de la familia. El peso del rol tradicional es innegable en lo que respecta a las tareas de atención a los hijos: más de un 45% de las personas entrevistadas considera, por ejemplo, que *la mujer debe abandonar su actividad laboral tras tener su primer hijo*.

Con todo, el cambio social y cultural es también evidente, puesto que –más allá de los sesgos opináticos- tampoco son nada despreciables los porcentajes de respuesta de signo favorable a la igualdad: como corresponde a un escenario de transformación axiológica, el campo de las opiniones sociales se presenta, de alguna manera, como polarizado o dividido –además de muy marcado, insistimos, por la influencia de un discurso políticamente correcto que tiende a proyectarse en las respuestas.

Las variables clave ligadas al cambio parecen ser las siguientes:

- El sexo, que evidencia la mayor apertura hacia la igualdad de género en las mujeres y las mayores resistencias de los hombres.
- La edad (relacionada de modo evidente con las transformaciones intergeneracionales de mentalidad).
- El nivel de estudios (muy ligado, no obstante, a la edad, aunque también al cambio de mentalidad y a la apertura que la educación genera por sí misma).

- El tipo de hábitat, que condiciona, en los municipios de menor tamaño, un mayor arraigo de las normas y valores tradicionales.

En definitiva, las mujeres muestran una mayor sensibilidad hacia la igualdad de género. Y esta sensibilidad se incrementa, diferenciándose progresivamente de los hombres a medida que aumenta el nivel de estudios y desciende la edad. Parece que las mujeres están modificando intergeneracionalmente sus actitudes de modo más rápido, de forma más marcada que los hombres, cuya actitud es, con frecuencia, más bien de resistencia al cambio.

Pero, a pesar de todo, lo cierto es que la división sexual del trabajo permanece, incluso cuando lo que se analiza es el plano de las opiniones (como veremos, esta persistencia va a ser mucho más evidente al analizar el plano de las prácticas). El arraigo de las estructuras tradicionales va a propiciar en los hombres su resistencia o inhibición a la hora de asumir ciertas responsabilidades hasta ahora asignadas a las mujeres. Es por ello que éstas, cuando acceden a la ocupación, van a verse sometidas al desempeño de un doble rol, cuyas consecuencias personales y laborales son evidentes (y negativas). Una alternativa frecuente va a ser el abandono de la actividad laboral.

Por otro lado, la asignación tradicional de roles e identidades condiciona el arraigo de prejuicios y estereotipos sexuales que, a su vez, van a influir en la posición desfavorable de las mujeres en las empresas y, en definitiva, en el mercado de trabajo.

Asimismo, el peso de la mentalidad tradicional va a determinar que sean las mujeres quienes más uso hacen de las medidas legales establecidas (esto es algo que resulta particularmente palpable en el caso de las *bajas por maternidad*, pocas veces compartidas con los padres, pero también se da en las *reducciones de jornada* o en las *excedencias*). Ello genera efectos de discriminación sobre las mujeres, lo que a su vez va a constituir un factor disuasorio de cara al disfrute los derechos de conciliación (una barrera, en definitiva, para el acceso a tales derechos).

Volveremos sobre todos estos temas más adelante. Continuemos, de momento, con el análisis de las barreras.

IV. 2. 2. Barreras relativas a la estructura económica: relaciones de producción y segmentación del mercado de trabajo

El análisis muestra un profundo conflicto de intereses entre las empresas y la fuerza de trabajo en relación con la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Ciertamente, desde las empresas, las cargas familiares se perciben, con frecuencia, como una amenaza potencial para el rendimiento laboral -lo que se pone de manifiesto en los procesos de selección de personal. Y facilitar la conciliación es considerado como un coste que la clase empresarial se resiste a asumir: es el Estado -no la patronal, ni tampoco los trabajadores- quien debería asumir dicho coste.

Sólo la noción de *flexibilidad* parece constituir un nexo entre las orientaciones divergentes de la empresa y de la mano de obra en relación con la compaginación de lo familiar y lo laboral. Esta noción se presenta como una fórmula que permitiría encontrar un centro de interés común. Pero su interpretación varía según la diferente posición institucional de los actores implicados (sindicales o empresariales).

En efecto, las reclamaciones relativas a la flexibilización de la organización del trabajo productivo, comunes a empresarios/as y trabajadores/as, no parece que constituyan más que una convergencia formal: el contenido dado a esa reclamación es distinto para unos y otros. Podría decirse que su significado es incluso opuesto (la flexibilidad requerida por la empresa puede traducirse en rigideces y restricciones a la conciliación para la fuerza de trabajo: máxima disponibilidad para prolongar jornadas, viajar, cambiar de residencia, etc.).

En este sentido, la mejora de las condiciones laborales se entiende por la empresa más bien como una forma de retribuir socialmente a las élites profesionales o a determinados/as trabajadores/as clave (difícilmente sustituibles), con el fin de fidelizarles y evitar su “fuga”. Su alcance social sería por tanto todavía muy limitado.

Este conflicto de intereses es reconocido como tal en los grupos de discusión. Además, los/as participantes en los grupos han identificado una serie de barreras a la conciliación que remiten claramente al ámbito de las relaciones laborales:

- La penosidad de ciertas condiciones de trabajo.
- La rigidez de los horarios.
- Las exigencias de movilidad laboral, que pueden privar a las personas trabajadoras del apoyo de la red familiar.
- La precariedad en el empleo, que limita el poder de negociación de los trabajadores y las trabajadoras ante la empresa.
- La absorción casi total por el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La lectura más bien negativa que en la empresa se hace del disfrute de medidas de conciliación; lectura negativa que en ocasiones se da incluso entre los propios compañeros/as de trabajo.

En resumen, el análisis cualitativo indica que la cultura empresarial dominante -junto a otras variables- condiciona y limita las posibilidades de hacer frente al problema de la conciliación en el ámbito de los centros de trabajo.

En este sentido, los datos de encuesta han puesto de relieve una notable orientación hacia el logro de la máxima productividad en las empresas, la adopción de un posicionamiento relativamente ajeno al problema de la conciliación (si bien es cierto que, en ocasiones, se identifica una mayor sensibilidad en las empresas con predominio de personal femenino -empresas llamadas *feminizadas*):

En efecto, en más del 60% de las empresas entrevistadas se opina que *las dificultades de compaginación deben solucionarse por las familias de forma privada*, a la vez que casi un 70% está de acuerdo en que *la empresa privada debe tener una orientación exclusiva hacia el logro de la mayor productividad*. Por otro lado, es destacable que en casi un 50% de las empresas entrevistadas se cree que *las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres*.

En estas condiciones no resulta extraño el dato relativo a las apreciaciones de discriminación en los procesos de selección de personal: casi un 15% de las mujeres entrevistadas se han sentido alguna vez discriminadas en un proceso de selección. Entre las mujeres pertenecientes a hogares nucleares incompletos (familias monoparentales) el

porcentaje asciende al 21%, lo que revela uno de los focos críticos del problema de la conciliación (confirmando así un aspecto ya identificado en el análisis cualitativo).

La actitud de los responsables de personal hacia la facilitación de medidas favorecedoras de la conciliación se presenta, a luz de los resultados de encuesta, como más bien reactiva. En definitiva, la orientación prioritaria de la empresa hacia la productividad y el beneficio estaría entorpeciendo la implantación de las medidas, su vigencia efectiva en los centros de trabajo.

De todas formas, las razones que subyacen a esta actitud se clarifican al constatar que más de un 70% de los/as responsables de personal entrevistados/as considera que la implantación de medidas favorecedoras de la conciliación implica *incrementos en las cargas de trabajo del resto de la plantilla cuando el trabajador/a se encuentra en situación de excedencia o permiso*, y más de un 60% considera que existen *dificultades para adaptar y formar al personal de sustitución*. La apreciación de estas dificultades e inconvenientes es mayor en las empresas más pequeñas.

Sin duda existen dificultades objetivas para redistribuir de forma flexible el trabajo en buena parte de las empresas. Dichos problemas podrían dar lugar a incrementos circunstanciales en las cargas de trabajo, lo que a su vez puede generar conflictos laborales. La posibilidad objetiva de aplicar medidas y políticas de conciliación se dificulta aun más en las pequeñas empresas (al menos en lo que concierne a algunos tipos de medidas). En estos casos, el conflicto de intereses entre la empresa y la fuerza de trabajo se acerca a su punto límite.

También es significativo otro dato: a pesar del carácter “políticamente incorrecto” de la opinión, algo más del 50% de los/as responsables entrevistados/as sostiene que la aplicación en la empresa de medidas de apoyo a la conciliación supone una limitación de su competitividad. De este modo, en más de la mitad de las empresas objeto de encuesta, se confirmaría la existencia de una contradicción –percibida desde los niveles gerenciales– entre los objetivos económicos de productividad y la aplicación de medidas (sociales) de conciliación.

En definitiva, es en las apreciaciones relativas a las dificultades organizativas para redistribuir trabajo y sustituir trabajadores, así como en las opiniones sobre la limitación de la competitividad supuestamente derivada de la aplicación de medidas de conciliación, donde hay que buscar las causas de una posición reactiva ante la implantación efectiva de la Ley 39/99 en los centros de trabajo, así como de otras medidas de apoyo.

Por otro lado, es evidente que la estructura y las condiciones de un mercado de trabajo fuertemente segmentado –con todo lo que implican en términos de amenaza de desempleo y precariedad laboral– limitan la capacidad real de una parte de la fuerza de trabajo (mayoritariamente femenina) para hacer uso de las medidas legales de conciliación, puesto que tal uso puede dar lugar a consecuencias laborales no deseadas.

IV. 2. 3. Barreras políticas: el déficit de las infraestructuras de apoyo y la validez de los derechos de conciliación

Las barreras políticas nacen del conflicto que se da entre la asunción de criterios restrictivos de gasto público, dominantes en la economía española de los últimos años, por

un lado, y el cumplimiento por parte del Estado de un papel estratégico en la resolución de los desequilibrios sociales provocados por la dinámica del mercado, por otro. En definitiva, se trata del conflicto de fondo entre la economía (de mercado) y la política (social).

Ciertamente, el papel asumido por el Estado va a ser fundamental en la determinación de las oportunidades de conciliar vida familiar y vida laboral. En efecto, del Estado depende:

- La disponibilidad de recursos públicos para generar lo que podríamos denominar la *infraestructura de apoyo a la conciliación* (guarderías, centros de atención a personas dependientes, servicios de asistencia domiciliaria...).
- La regulación jurídica de los derechos de conciliación, así como la vigilancia de su cumplimiento.

Las fuentes documentales consultadas y los discursos recogidos evidencian graves insuficiencias en la cobertura de los servicios de apoyo y, en general, un profundo malestar en relación con la implicación política en materia de conciliación de la vida familiar y de la vida laboral; malestar, señalado con distintos énfasis y contenidos por todos los actores sociales interpelados:

Por un lado, los recursos y servicios de apoyo a la conciliación se consideran claramente insuficientes (habría que añadir que esta insuficiencia es especialmente grave en el medio rural, donde convergen otros factores, relativos a la especificidad geográfica de dicho medio, como la falta de conectividad e infraestructuras de transporte, etc.).

Así, en los grupos se pone de manifiesto con rotundidad una consciencia de escasez referida a la infraestructura de apoyo (especialmente en lo que se refiere a guarderías públicas y servicios de atención a mayores en situación de dependencia). La alternativa que ofrece el mercado está sometida a fuertes restricciones de tipo económico: como es obvio, el precio de los servicios privados los hace poco asequibles para las rentas más bajas.

Por otro lado, la Ley de Conciliación posee también importantes limitaciones e insuficiencias, generando incluso efectos no deseados. Finalmente, las labores encaminadas a su inspección y vigilancia han resultado escasísimas: los conflictos derivados de su incumplimiento se resuelven con frecuencia en los tribunales. De este modo, la resolución del problema tiende a “judicializarse”, o a librarse al juego (por lo general asimétrico) de la negociación colectiva entre los/as trabajadores/as y las empresas. Todo ello pone de manifiesto la existencia de importantes debilidades en términos de vigencia y validez de las normas jurídicas recogidas en la Ley 39/99.

Si bien el presente estudio no posee un carácter propiamente evaluativo, no queremos dejar pasar la ocasión de ordenar algunas apreciaciones sobre la validez de las medidas y recursos disponibles, tal y como se han manifestado a lo largo del trabajo de campo llevado a cabo. Hemos ordenado estas apreciaciones considerando algunos criterios básicos de evaluación, como los relativos a la propia conceptualización de las medidas y a su cobertura y sus limitaciones.

Con respecto a la conceptualización de las medidas, cabe señalar en primer término que la Ley 39/99 debe ponerse en relación con marcos más amplios -como los que, en su conjunto, ordenan las relaciones laborales o las normas relativas a los servicios sociales. El análisis de la validez y vigencia de la ley no puede efectuarse sin considerar las

insuficiencias que esos otros marcos generan en relación con el problema de la conciliación.

El problema de la temporalidad y la precariedad en el empleo, por ejemplo, se regula desde otras leyes, que sin embargo están condicionando el disfrute efectivo de los derechos recogidos en la Ley de Conciliación. Algo similar ocurre con los servicios sociales: sus carencias van a incidir en las posibilidades reales de compatibilizar vida familiar y vida laboral, afectando a la efectividad de la ley. Ésta no puede suplir por sí sola las insuficiencias o los problemas abiertos por otros marcos legislativos.

En definitiva, el problema de la conciliación se inscribe en otros campos (el laboral, el de los servicios sociales, etc.). Por tanto, las soluciones al problema deben concebirse de manera integrada y global, de lo contrario se estará legislando de forma poco eficaz.

Por otro lado, la ley, en general, adolece de cierta ambigüedad y posee carencias en su desarrollo reglamentario. Ello da lugar a márgenes de interpretación muy amplios en relación con los derechos que regula; lo que desemboca en el problema de la judicialización de su aplicación.

Ciertamente, desde las organizaciones sindicales se opina que, en realidad, la Ley 39/99 constituye una recopilación de normas y medidas que ya existían previamente (ya recogidas en el *Estatuto de los trabajadores*, por ejemplo), aunque con ciertas puntualizaciones o mejoras. En este sentido, se considera que la Ley de Conciliación es simplemente el resultado de trasladar literalmente (y habría que decir que sin mucho entusiasmo) las exigencias de una Directiva Comunitaria de obligado cumplimiento para el Estado español. Dado que el gobierno anterior no amplió sustancialmente el contenido de dicha Directiva, la Ley de Conciliación se convierte más bien en una *ley de mínimos*.

Una carencia importante en este sentido es que la ley carece de un régimen específico de sanciones que penalicen su incumplimiento. Así, cuando un tribunal establece sentencia firme respecto al incumplimiento de la ley, la empresa sólo está obligada a cumplir efectivamente la norma no respetada. Por ello, el incumplimiento de la ley no parece presentar riesgo alguno.

Con respecto a la cuestión de la cobertura de las medidas y de los recursos de apoyo a la conciliación, la primera –y unánime– apreciación de las informantes entrevistadas es ciertamente la referida a su escasez, a su absoluta insuficiencia.

Un aspecto clave en el análisis de la cobertura de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral es la concerniente a la población objetivo a la que se dirigen las medidas de la Ley 39/99. Ésta se dirige a la población laboral regularizada; lo que excluye inevitablemente a las personas que trabajan en la economía informal –en gran parte mujeres que trabajan en el servicio doméstico–, a las personas que desempeñan actividades dentro de la categoría de *ayuda familiar*, y asimismo a las amas de casa.

En este sentido, el planteamiento de la ley favorece otra exclusión: la relacionada con el tipo de familia y el modelo de pareja a la que explícita o implícitamente se dirige, y que se define según los parámetros tradicionales de la pareja heterosexual estable. No parece que se conceda la debida atención a las familias monoparentales, cuyo crecimiento es constante y cuya problemática específica no puede dejarse de lado.

Además, se considera que la ley se dirige principalmente a las mujeres, lo que da lugar a un efecto perverso: su discriminación en el mercado de trabajo. La ley regula derechos que frecuentemente se perciben como costes por parte de la empresa. Y es la mujer –más o menos explícitamente- la titular de esos derechos, quien va a tratar de ejercerlos más activamente. El resultado va a ser la realimentación constante de la exclusión y la discriminación laboral de la mujer.

Esta orientación prioritaria de la ley hacia las mujeres, genera otro efecto perverso: la representación sindical de los trabajadores puede considerar que las medidas de conciliación sólo benefician a una parte del personal. El resultado es que en la negociación colectiva va a priorizarse, en ocasiones, la inclusión de cláusulas de mejora salarial –que afectan a todo el personal laboral, con independencia de la existencia de cargas familiares-, frente a las referidas a la mejora y ampliación de los derechos recogidos en la Ley de Conciliación.

Por otro lado, el hecho de que las excedencias por razones familiares sean disfrutadas ante todo por las mujeres (debido tanto al peso de la división sexual del trabajo como al menor coste de oportunidad del trabajo femenino) provoca efectos negativos en la carrera profesional de las trabajadoras. Además, incide en la generación de derechos sobre las pensiones futuras.

El resultado es que se va a realimentar la orientación prioritaria de las mujeres hacia el rol de cuidadora, lo que a su vez deteriora más su empleabilidad y promoción laboral en un proceso continuo y circular.

En lo que concierne a los recursos de apoyo, las informantes se refieren sobre todo a guarderías públicas, residencias concertadas y centros de día (en este punto puede apreciarse cómo el marco regulador de los servicios sociales incide directamente en la temática de la conciliación). En el capítulo I del Informe hemos ofrecido algunos datos especialmente reveladores de los déficits de cobertura pública de los servicios de atención a personas dependientes (déficit que se revela aun mayor si se pone en relación la cobertura de dichos servicios con la que se observa en otros países de la UE):

En efecto, según un reciente estudio del Instituto de Estudios Fiscales (2003), el porcentaje de personas mayores de 65 años atendidas por instituciones públicas se sitúa en el 2,8% en España (mientras que en Holanda alcanza el 10%, el 7,2% en Finlandia, el 7,1% en Noruega, el 5,7% en Dinamarca, o el 5,4% en Suecia).

Del mismo modo, el porcentaje de personas mayores que disfrutan en España de servicios de atención domiciliaria es del 1%, frente al 24% de Finlandia, el 17% de Dinamarca, el 14% de Noruega o el 13% de Suecia (Ibid.).

En lo que respecta a los menores, el citado estudio señala que en España sólo el 2% de los niños de 0 a 3 años tiene plazas en guarderías financiadas por el sector público, frente al 50 % en Alemania, el 48 % en Dinamarca, el 33% en Suecia, o el 31% en Noruega.

Obviamente, la escasez de recursos públicos se palia parcialmente por medio de la oferta privada, pero dicha oferta se distribuye de acuerdo a los mecanismos del mercado, lo que introduce un factor de discriminación y en definitiva de segmentación social en las

posibilidades de compatibilizar vida familiar y vida laboral. Los problemas de cobertura se observan también en la falta de adecuación de los horarios de las guarderías públicas con respecto a los horarios laborales.

En cualquier caso, las proyecciones demográficas prevén un importante aumento de la población mayor de 65 años con necesidades de atención. Éste va a ser sin duda uno de los factores que van a afectar de forma más crítica al problema de la conciliación de la vida laboral y familiar, puesto que tales necesidades de atención no está claro que vayan a cubrirse de modo satisfactorio por la oferta pública (e incluso puede decirse tampoco por la oferta privada).

En la situación actual, según datos del IMSERSO, lo cierto es que existen aproximadamente 240.000 plazas en residencias para personas mayores, mientras que la estimación de personas con necesidades de atención asciende a unas 700.000 (y, como acabamos de señalar, la tendencia es al crecimiento).

Finalmente, además de los problemas de cobertura señalados, algunas insuficiencias y limitaciones concretas de la Ley de Conciliación identificadas a lo largo del trabajo de campo son las siguientes:

- La comúnmente denominada *baja por maternidad* constituye un derecho sometido a importantes restricciones: sólo puede ser disfrutado por personas que hayan trabajado al menos 15 días seguidos al mes (lo que excluye a ciertos contratos del tipo *ijos discontinuos*); plantea incertidumbre en cuanto a las posibilidades reales de disfrute en el caso de contratos a tiempo parcial (ya que queda abierta su concreción al acuerdo entre trabajador y empresa); la cotización exigida (180 días en los 5 años anteriores al parto) puede dar lugar a situaciones de exclusión, etc. Todo lo cual evidencia cómo la problemática de la conciliación se recrudece en las situaciones socialmente más vulnerables.
- La *baja paternal* está concebida como un *derecho derivado*, en cuya virtud la madre cede al padre una parte de la baja por parto. Dado que 16 semanas son en realidad muy poco tiempo, la madre siente la necesidad de disfrutarlas en su totalidad. Ello constituye un obstáculo más para que los hombres asuman un nivel aceptable de corresponsabilidad en las tareas de cuidado familiar.
- Otra manifestación del carácter derivado del derecho a la *baja por paternidad*: cuando la madre no realiza un trabajo remunerado y el padre sí, éste *no* puede hacer uso de la baja paternal.
- Cuando las vacaciones laborales coinciden con la baja por maternidad, éstas corren el riesgo de perderse²⁷.
- La ley no incrementa la *reducción de jornada por lactancia* en caso de parto múltiple.
- No existen permisos que permitan atender a menores enfermos, cuando se trata de enfermedades comunes y no de casos que revistan gravedad.

Por último, cabe señalar que la *paga de 100 euros al mes para madres trabajadoras* (aunque no forma parte de la Ley 39/99), además de excluir a desempleadas y otras situaciones, se considera en realidad como una desgravación fiscal de muy dudosa efectividad.

²⁷ No obstante, hay que señalar que recientemente una sentencia ha obligado a una empresa a conceder a una trabajadora el derecho a disfrutar de sus vacaciones con independencia de la baja disfrutada.

Las barreras descritas van a incidir de forma múltiple sobre las posibilidades de compaginar la vida familiar y la vida laboral. En definitiva, van a dar lugar a toda una serie de consecuencias no deseadas. El alcance social de estas consecuencias es lo que hace de la conciliación un problema *público*, y no sólo –ni principalmente- algo privado o personal.

IV. 3. ¿En qué se concreta el problema de la conciliación? Consecuencias y efectos no deseados de las barreras identificadas

A lo largo del estudio hemos identificado las siguientes consecuencias y efectos no deseados de las barreras anteriormente descritas:

1. En primer lugar, los conflictos vividos por las personas que tratan de hacer compatible su vida familiar con su vida laboral.
2. En segundo lugar las dificultades para el ejercicio de los derechos de conciliación recogidos en la legislación.
3. En tercer lugar, la escasez de oportunidades para compaginar vida familiar y laboral en los centros de trabajo.
4. Por último, la elevada incidencia de los abandonos femeninos de la ocupación motivados por razones familiares.

IV. 3. 1. Los conflictos vividos

Desde un primer momento, el discurso producido en los grupos nos ha mostrado que la aceptación de la incorporación de la mujer a la ocupación remunerada no se produce sin resistencias. Podría decirse, incluso, que la convergencia de los discursos grupales se da justamente sobre un espacio semántico de contradicciones, silencios y justificaciones no pedidas, que en su conjunto revelan la existencia de un conflicto:

- Las madres ocupadas asumen su rol laboral no sin expresar cierto nivel de malestar y disonancia, el estrés y la frustración que les provoca la dificultad de desempeñar simultáneamente una ocupación remunerada en el mercado y las responsabilidades domésticas y de cuidado familiar que todavía les son asignadas (responsabilidades que no son compartidas de forma igualitaria con sus parejas).
- Los hombres aceptan –formal o pragmáticamente- la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, al tiempo que –de modo más o menos encubierto- ponen en cuestión la pertinencia de tal incorporación, sus efectos negativos sobre la familia y la educación de los hijos.
- Por su parte, las madres en situación de inactividad laboral justifican su (socialmente devaluado) estatus de ama de casa a partir de la ética del cuidado y de la importancia de su rol de cuidadoras –aunque tampoco ellas escapan al conflicto y a la disonancia provocados por el abandono del mercado de trabajo.

Asimismo, los datos de encuesta ponen de manifiesto cómo el sexo incide en la apreciación de conflictos relacionados con la conciliación según una pauta que parece marcada por el estatus/rol socialmente establecido, lo que confirma de nuevo la persistencia de la división sexual del trabajo:

En efecto, son muy frecuentes las apreciaciones relativas a la incidencia negativa de los problemas relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral en aspectos tales

como la incomunicación en el seno de la familia, en la educación de los hijos o en las relaciones laborales.

Sin embargo, se observa que los hombres entrevistados se muestran algo más sensibles que las mujeres al efecto negativo que las dificultades para conciliar genera sobre la educación de los hijos: el 63% de los hombres entrevistados opina que las dificultades para compatibilizar la vida familiar y la vida laboral deterioran la educación de los hijos (en las mujeres el porcentaje desciende casi 6 puntos).

Asimismo, los hombres reconocen en mayor proporción que las mujeres que el uso de medidas de conciliación da lugar a conflictos en el centro de trabajo: el 51% de los hombres entrevistados así lo cree; entre las mujeres el porcentaje desciende al 44%.

Estas divergencias en las opiniones según el sexo, aunque relativamente moderadas, podrían interpretarse como formas (indirectas) de justificar los roles tradicionalmente asignados a los hombres: su rol normativo como padres (la clásica auctoritas paterna) o su papel como proveedores principales de recursos para el sostenimiento de la familia. En esta actitud parece que se expresa un cuestionamiento (más o menos encubierto) por parte de los hombres de la incorporación de la mujer al mercado laboral y, en consecuencia, una cierta justificación de la tradicional división sexual del trabajo.

Pero, a pesar de todo, la incorporación de las mujeres a la actividad laboral, la adquisición de un nuevo estatus para éstas, se muestra no sólo como un hecho evidente e imparable, sino también como algo deseado de forma muy generalizada por ellas. En este sentido, resulta interesante constatar que más del 65% de las amas de casa podría estar viviendo con disonancia su situación de inactividad laboral, toda vez que manifiestan su deseo de tener una ocupación remunerada fuera del hogar (hay que decir que estas expectativas hacia la ocupación no parecen determinadas por la necesidad económica, sino probablemente por el significado del trabajo como fuente de individualización e independencia).

La razón de la permanencia en la inactividad de las amas de casa se encontraría, ante todo, en su asunción de rol de dispensadora principal de cuidados familiares, y por tanto en el arraigo de la división sexual del trabajo: la atención a los hijos y las dificultades para encontrar un empleo compatible con las responsabilidades familiares se señalan –por ellas mismas– como las principales causas de la inactividad de las amas de casa.

En definitiva, la estructura tradicional de roles de género interfiere y bloquea el acceso a la ocupación para una parte importante de las amas de casa entrevistadas. Al tiempo que, en general, parece imponer una carga adicional de malestar en las personas y en las familias.

Hay que señalar, además, que las insuficiencias en la concepción y en la cobertura de los recursos de apoyo para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral están dando lugar a la cristalización de una serie de discursos –diferentes según la posición socioeconómica de los actores– en los que en todo caso se expresa un profundo malestar social.

El análisis cualitativo ha permitido clasificar tales posiciones discursivas. Posiciones en las que se pone de manifiesto cómo el déficit de implicación pública en la resolución de problema de la conciliación puede dar lugar a una muy poco saludable conflictividad (una

conflictividad en la que se ponen en cuestión, incluso, las bases de la convivencia ciudadana y de la integración social de determinados colectivos).

En efecto, en las reuniones de grupo, las personas pertenecientes a estratos de renta medios se consideran las más perjudicadas por la insuficiencia de recursos y medidas de apoyo: estas personas se sienten atrapadas entre las dificultades que para ellas supone el acceso a los recursos públicos (cuyos baremos se consideran inadecuados y excluyentes para las llamadas clases medias), por un lado, y la necesidad consiguiente de contratar servicios privados (cuyo coste se estima muy elevado), por otro.

Por su parte, las personas pertenecientes a estratos de renta bajos experimentan sencillamente la restricción económica que supone el acceso a los servicios en el mercado, al tiempo que se confirma igualmente la insuficiencia de los recursos públicos.

En realidad, lo que se aprecia al poner en común los diferentes discursos grupales es una suerte de *competencia social* por los escasos recursos públicos disponibles para la conciliación:

- Las personas con rentas bajas exigen un mayor gravamen sobre las rentas altas (*discurso de la equidad*) con el fin de incrementar la oferta de recursos públicos de apoyo;
- Las personas con rentas medias se sienten excluidas por otras categorías sociales que en su opinión acaparan los recursos de forma abusiva. Estas categorías llegan a ser representadas en el discurso bajo ciertos estigmas, que deberían restringir su derecho al uso de los recursos públicos: se hace referencia en este sentido a los/as inmigrantes, que en tanto extranjeros/as no deberían tener la misma prioridad que las personas “nacionales” o autóctonas (*discurso de la exclusión*).

IV. 3. 2. Dificultades para el ejercicio de los derechos recogidos en la legislación

Los datos de encuesta confirman que el conocimiento de las medidas está poco extendido entre la población en edad laboral: sólo un 16% de las personas entrevistadas ha sido capaz de recordar e identificar alguna medida. El nivel de estudios parece ser la variable que más influye en el conocimiento de las medidas instituidas. En este sentido, hay que señalar que son las mujeres con niveles altos de estudios quienes manifiestan un conocimiento mayor.

No parece que desde las gerencias y los departamentos de personal de las empresas se estén desarrollando de forma activa políticas orientadas a proporcionar información en los centros de trabajo acerca de los derechos legalmente establecidos para facilitar la conciliación. Esta información sería facilitada, en todo caso, a iniciativa y petición de los/as trabajadores/as.

De hecho, los datos de la encuesta dirigida a empresas ponen de manifiesto un cierto desconocimiento de las medidas recogidas en la Ley de Conciliación: sólo una parte limitada de los/as responsables de personal de las empresas objeto de encuesta ha sido capaz de nombrar alguna medida facilitadora de la conciliación. Únicamente un 30% de las personas entrevistadas entendieron con facilidad lo que se les preguntaba y recordaron alguna medida.

En cualquier caso, el nivel de conocimiento aumenta con el tamaño de las empresas, y son las empresas de mayor tamaño las que muestran un mayor conocimiento de las medidas. Asimismo, en las empresas con mayor peso de mujeres ocupadas sobre el conjunto de la plantilla (las empresas feminizadas) se identifica un conocimiento más amplio de las medidas.

Es obvio que de la incapacidad para identificar medidas no podemos deducir un desconocimiento absoluto de la legislación relativa a la conciliación. Lo que sí se pone en evidencia es que no se identifican con claridad las medidas propias de dicho ámbito de actuación política, ni se reconoce de forma generalizada (ni por parte de las empresas ni por los/as trabajadores/as) la existencia de una ley expresamente destinada a regular tal materia.

Con respecto a la extensión de uso, hay que decir que el porcentaje de personas entrevistadas con experiencia laboral que reconoce haber hecho uso de alguna medida legislativa no llega al 50%. En concreto, se sitúa en el 42% de las personas entrevistadas con experiencia laboral. La medida más utilizada es el *permiso retribuido de dos días*. Ciertamente, se trata de una medida que podríamos calificar como “de baja intensidad”, orientada a regular cierta disponibilidad para atender situaciones urgentes, más o menos graves. Estos permisos han sido utilizados por el 35% de las personas entrevistadas con experiencia laboral.

La extensión de uso de las medidas es mayor, generalmente, entre las mujeres, así como en las posiciones económicas y laborales más acomodadas. Por supuesto, los datos confirman el reducido uso de las *bajas por paternidad* entre los hombres, que oscila entre el 2,5 y el 1,5% del total de las bajas disfrutadas (según la encuesta a población laboral y la encuesta dirigida a empresas, respectivamente).

Las restricciones de carácter socioeconómico al uso de las medidas legislativas se hacen evidentes al observar que el ejercicio de los derechos de conciliación es proporcionalmente mayor en las rentas más altas y en las relaciones laborales indefinidas. En definitiva, sería en los llamados *mercados primarios de trabajo* donde las restricciones al ejercicio de los derechos parecen desvanecerse o, cuando menos, mitigarse.

Lo anterior parece especialmente cierto en el caso de las medidas cuyo uso implica una clara repercusión económica sobre las familias. Tal es el caso de las *reducciones de jornada* o las *excedencias* (cuya extensión de uso es, en cualquier caso, muy reducida: un 4,6% y un 1,8%, respectivamente, sobre el total de las personas entrevistadas con experiencia laboral).

Resulta interesante comprobar en este sentido que es en el ámbito de las familias monoparentales donde se aprecia un menor ejercicio de los derechos de conciliación (los datos de encuesta no recogen ningún caso de *reducciones de jornada* o de *excedencias*). Estos hogares están “feminizados” en una elevada proporción (a la cabeza está una mujer) y en ellos predominan los niveles de renta bajos. No es de extrañar que sea en este tipo de hogar en el que las restricciones al uso de las medidas sean mayores.

En todo caso, la menor extensión de uso que se observa en las posiciones laborales más desfavorecidas podría interpretarse como una expresión de la menor capacidad de negociación de los/as trabajadores/as que ocupan estas posiciones ante eventuales

presiones empresariales (más o menos directas), orientadas a disuadirles del uso de unas medidas que –como ya hemos mostrado– con frecuencia se perciben como un coste o como una limitación de la disponibilidad de la mano de obra. Las apreciaciones extraídas del análisis cualitativo apuntan de modo muy rotundo en esta línea.

También los datos relativos a las dificultades para disfrutar de los derechos legales son muy expresivos de lo anterior: un 17% de las personas que hicieron uso de las medidas reconoce que no pudieron disfrutar plenamente de las mismas. Este porcentaje se eleva por encima del 20% en las rentas más bajas y en las categorías profesionales menos cualificadas. Además, siempre es mayor en las mujeres, especialmente en las que mantienen relaciones laborales precarias (donde alcanza casi a la cuarta parte).

Asimismo, un 11,2% de las mujeres reconoce haber sufrido consecuencias laborales no deseadas tras haber hecho uso de las medidas legales. Entre los hombres el porcentaje desciende al 5,9%. Y es, de nuevo, en las posiciones socioeconómicas más desfavorecidas donde se observa una mayor incidencia de tales efectos no deseados (con frecuencia relativos a la pérdida del puesto de trabajo).

Estos datos ponen de manifiesto otra dimensión de la segmentación del mercado de trabajo según sexo. Sabemos que las mujeres comparecen, en general, como “sujetos frágiles” en el sistema de relaciones laborales dominante en España. Y la vulnerabilidad laboral de la mujer se manifiesta también en su menor facilidad para ejercitar sus derechos legales en materia de conciliación. Al menos para ejercerlos plenamente o sin consecuencias negativas.

IV. 3. 3. Escasas oportunidades para compaginar vida familiar y laboral en los centros de trabajo

En línea con lo anterior, el análisis efectuado nos indica que la implantación en las empresas de políticas facilitadoras de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral es más bien débil.

Ya hemos indicado que las políticas empresariales de apoyo a la conciliación, cuando efectivamente se dan, parecen dirigirse sobre todo a elevar la motivación de las personas que ocupan puestos de trabajo considerados claves en los centros de trabajo. En definitiva, el objetivo de las empresas en relación con la introducción de este tipo de medidas residiría más bien en la fidelización de los empleados/as más valiosos/as y en el incremento de la productividad de las plantillas (todo ello gracias a la mejora del clima laboral que así se propicia, y también a que pueden facilitar la concentración de la actividad laboral en determinados “momentos punta”).

En todo caso, los datos de la encuesta dirigida a empresas muestran que no podemos hablar de una implantación muy generalizada de medidas de apoyo a la conciliación, más allá de lo establecido en la legislación:

Son las medidas relacionadas con la flexibilidad las que poseen un mayor nivel de implantación. La medida más generalizada (*la flexibilidad horaria en el comienzo y finalización de la jornada*) se da en poco más de una tercera parte de las empresas objeto de observación. La extensión de uso del resto de las medidas consideradas en la encuesta es inferior al 33%, aunque cabe señalar que también posee un cierto nivel de implantación

la elección libre de turnos e intercambio de turnos entre compañeros/as (en un 31,6% de las empresas), *el trabajo a tiempo parcial con posibilidad de retorno al tiempo completo* (en un 26%) y *la distribución flexible de horas a lo largo de la semana, el mes o el año* (24,6%).

Opciones como *las ayudas económicas para el cuidado de dependientes o las guarderías en centros de trabajo* concentran un uso residual (inferior al 3%). Nótese que en este caso se trata de medidas que van más allá de la flexibilización del tiempo de trabajo, requiriendo de gastos o inversiones adicionales (de hecho, son este tipo de medidas las que se dirigen directamente a facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral). La posibilidad de efectuar parte del trabajo en el hogar (el denominado *teletrabajo*) se da en poco más de un 5% de las empresas.

En consonancia con el análisis cualitativo, se observa con carácter general que la extensión de uso de estas medidas es mayor en las empresas con plantillas superiores a 200 trabajadores/as, en las pertenecientes al sector *Otros servicios* y en aquellas con un mayor peso de las mujeres en el conjunto de la plantilla (es decir, en las empresas *feminizadas*). No obstante, hay que decir que la flexibilidad horaria posee un nivel de implantación relativamente elevado en las pequeñas empresas.

El reconocimiento de estas medidas en los convenios colectivos se muestra aun más débil. Dicho reconocimiento sólo se da en un 20% de las empresas observadas. La distribución de este reconocimiento por la vía de la negociación colectiva sigue una pauta similar a la que se evidencia en el análisis de la extensión de uso: las medidas de apoyo más frecuentemente recogidas en los convenios son aquellas que se utilizan con mayor profusión; y de nuevo es en las empresas de mayor tamaño donde se aprecian mayores niveles de reconocimiento en convenio. La vertebración sindical constituye indudablemente un factor clave para la regulación del disfrute de medidas de apoyo a la conciliación.

IV. 3. 4. Abandonos del mercado de trabajo

Los datos cualitativos convergen en que las condiciones laborales son determinantes de la problemática de conciliación experimentada por las personas potencialmente activas: a partir de la posición en el mercado de trabajo (un mercado fuertemente segmentado) se determinan oportunidades y límites para hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.

Así, en las posiciones más vulnerables y precarias las constricciones alcanzan su límite y la conciliación se vuelve más difícil. Es evidente que la renta familiar disponible permite “descargar” parte de los problemas ligados a la conciliación por medio de la externalización de tareas domésticas y de cuidado familiar.

En determinadas circunstancias, la respuesta ante la problemática de la conciliación es el abandono de la ocupación remunerada, la salida del mercado de trabajo. El menor coste de oportunidad que en general posee el trabajo de las mujeres –evidente si consideramos su menor salario relativo y otros indicadores de discriminación- condiciona que sean las mujeres y no los hombres quienes abandonen el mercado laboral para atender de forma exclusiva las responsabilidades familiares que la división sexual del trabajo les asigna.

Ciertamente, la incidencia del abandono del mercado de trabajo según sexo constituye un indicador muy expresivo de las dificultades para conciliar vida laboral y vida familiar. Y no es menos cierto que los abandonos del mercado de trabajo se encuentran social y sexualmente segmentados:

En efecto, los datos de encuesta muestran que se dan más abandonos de la ocupación en las mujeres: casi un 30% de las mujeres con experiencia laboral previa abandonaron el mercado de trabajo durante un periodo prolongado (la frecuencia de los abandonos asciende de forma especialmente notable entre las mujeres que poseen niveles de estudios y de renta familiar bajos, así como en los hogares del tipo *extenso completo*).

Por su parte, sólo el 12% de los hombres con experiencia laboral abandonó la ocupación durante un periodo prolongado. Además, en éstos, las razones del abandono se relacionan sobre todo con problemas de salud, o directamente con la pérdida del puesto de trabajo (despidos).

En las mujeres, las motivaciones son bien distintas, remitiendo de forma inequívoca a la asunción de responsabilidades familiares: más de un 40% de las mujeres que abandonaron el mercado de trabajo lo hizo debido al nacimiento de un hijo/a (en los hombres esta circunstancia se dio tan solo en poco más de un 2% de los casos).

Las dificultades de reincorporación también se encuentran social y sexualmente segmentadas: se identifican más dificultades de reincorporación en las rentas más bajas y en las mujeres. Además, para ellas, estas dificultades están relacionadas en un porcentaje nada despreciable con las *dificultades de compatibilización del trabajo con las responsabilidades familiares*, así como con la *edad*: respectivamente un 22% y un 27% de las mujeres que experimentaron dificultades para reintegrarse a la ocupación alegan estos motivos, cuya incidencia en el caso de los hombres es marginal. Es evidente que las razones de edad, expresan el efecto que un tiempo prolongado de abandono del mercado de trabajo -motivado probablemente por la atención a los/as hijos/as- ejerce sobre la cualificación y las oportunidades de empleo de las mujeres.

Sin embargo, la cuestión de los abandonos del mercado de trabajo no debe reducirse al problema económico de la compensación de los costes de sustitución del trabajo doméstico y de atención familiar. El análisis económico es por supuesto pertinente, pero no debe hacerse desde un “vacío sociológico”.

En efecto, cabe preguntarse si el valor monetario de la actividad laboral de las mujeres compensa el coste de sustitución del trabajo doméstico que debe contratarse en el mercado como consecuencia de su incorporación a la ocupación. Pero esta pregunta sólo procede si se formula considerando la existencia previa de una estructura social caracterizada por la asignación de estatus y roles de género. Es esta estructuración asimétrica que asigna a los hombres el rol de proveedores y a las mujeres el rol de cuidadoras lo que condiciona, a la vez, la débil posición de éstas en el mercado de trabajo y su orientación prioritaria a las responsabilidades domésticas y familiares.

En este sentido cabe recordar que, según los datos de la encuesta dirigida a población en edad laboral, siempre es la *mujer* el sujeto a quien se atribuye con más frecuencia el deber de abandonar la actividad laboral en diferentes supuestos de atención familiar. Son pocas

las personas que responden que debe abandonar la ocupación *quien menos ingresos perciba* de los dos cónyuges.

En definitiva, no es sólo que el menor coste de oportunidad del trabajo femenino condicione su dedicación al ámbito doméstico y familiar, sino que tanto la orientación del rol femenino como la debilidad de su posición laboral se encuentran en último término determinadas socialmente por la propia división sexual del trabajo.

IV. 4. ¿Cómo resuelven las personas sus problemas para conciliar la vida familiar y la vida laboral?

El análisis cualitativo ha puesto de relieve la existencia de una serie de recursos, cuya utilización combinada da lugar a lo que podríamos denominar *prácticas y estrategias para la compaginación de lo laboral y lo familiar*.

Así, en las familias se va a gestionar una determinada administración del tiempo. Las mujeres, en particular, van a tratar de negociar una cierta corresponsabilidad por parte de sus parejas en el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado familiar. Esta negociación con la pareja constituye un recurso clave. Podría decirse que es el punto de partida lógico de las prácticas orientadas a facilitar la conciliación vida familiar y la vida laboral.

Dependiendo del resultado de esta negociación –y también, por supuesto, de la renta familiar disponible- se va a conjugar la utilización de otros recursos, como la propia red familiar (constituída básicamente por los/as abuelos/as) y la contratación de servicios de apoyo en el mercado (contratación que se ve sometida a evidentes restricciones económicas).

Con estas premisas, hemos clasificado las prácticas para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral a lo largo de tres imaginarios ejes:

3. El que opone la *simetría a la asimetría de género en los usos del tiempo y en la participación en tareas de carácter reproductivo* (tareas domésticas y de atención familiar): habrá usos del tiempo basados en una mayor corresponsabilidad y otros menos simétricos, menos igualitarios según el sexo.
4. El que opone *lo interno a la familia* con la utilización de *recursos externos* a la misma (uso de servicios públicos de apoyo a la conciliación o contratación de esos servicios en el mercado): habrá estrategias fuertemente apoyadas en el uso de estos servicios y prácticas más centradas en la participación de los miembros de la familia.
5. En el límite, existiría otro eje de posiciones que contrapone, de un lado, la “eliminación” del problema de la conciliación por medio del abandono femenino del mercado de trabajo y, de otro, el mantenimiento de la mujer en la ocupación. En este sentido, hay estrategias *radicales* y otras, que podríamos calificar como más *integradoras*.

Las prácticas orientadas a facilitar la compaginación de la vida familiar con la vida laboral llevadas a cabo por las familias se van a disponer en algún punto a lo largo de cada uno de los tres ejes citados.

El análisis cuantitativo de los usos del tiempo proporciona una primera aproximación al mundo de las prácticas sociales relativas a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Los datos de encuesta confirman lo que ya dejaba ver el análisis del plano de las actitudes: la notable persistencia de la división sexual del trabajo (más notable aun cuando lo que se analiza son las prácticas efectivamente llevadas a cabo, y no sólo las opiniones sobre los roles sociales).

Como era de esperar, los usos del tiempo muestran una notable estructuración según el género. La diferenciación de las tareas de atención familiar en *gratificantes* y *no gratificantes* ofrece una clave para comprender la estructuración sexual de los usos del tiempo y, sobre todo, las pautas de corresponsabilidad que se aprecian: el ámbito de colaboración de los hombres parece centrarse más bien en las tareas relativas a los/as hijos/as y no en las referidas al cuidado del hogar (las *tareas domésticas*). En cualquier caso, el arraigo de la estructura tradicional de roles es notable y evidente, dándose –aunque de forma algo atenuada- incluso cuando la mujer desempeña una ocupación remunerada en el mercado de trabajo.

A modo de síntesis, hemos seleccionado, resumido y clasificado los datos clave referidos a los usos del tiempo en dos grupos:

3. En primer lugar, los datos que nos proporcionan información general acerca de la asimetría según sexo en los usos del tiempo concernientes a tareas domésticas y de atención a personas dependientes (sean mayores o menores de 14 años). Estos datos permiten una primera identificación de cuáles son los conjuntos de actividades en los que, con carácter general, se da una mayor desigualdad y cuáles se prestan a una mayor corresponsabilidad en el reparto de tareas familiares en el seno de la pareja.
4. En segundo lugar, los datos que proporcionan información sobre la corresponsabilidad según sexo en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar cuando, en un mismo hogar, mujeres y hombres desempeñan una actividad laboral remunerada: es decir, la cuestión clave aquí es conocer en qué tipo de tareas se detecta una mayor propensión a la cooperación por parte de los hombres, cuando ambos miembros de la pareja desempeñan una actividad laboral.

Con respecto al primer grupo de indicadores (expresivos de la asimetría general según sexo en los usos del tiempo), los datos clave son los siguientes:

En general, las mujeres dedican un 163% más de tiempo que los hombres al *desempeño de tareas domésticas* (unas cuatro horas frente a una hora y media al día, respectivamente). Las mujeres desempeñan casi las tres cuartas partes del tiempo global dedicado por mujeres y hombres a estas tareas. El conjunto de las actividades de cuidado del hogar constituye el ámbito que refleja una mayor asimetría de género. Es el ámbito menos propenso a la cooperación masculina. Probablemente se trata del ámbito menos gratificante, y también el más propenso a la externalización, como muestran los datos sobre uso de servicios de apoyo.

Con respecto a las *tareas de atención a menores* el panorama cambia: las mujeres dedican un 86,8% más de tiempo que los hombres (unas cuatro horas diarias frente a dos horas y diez minutos, respectivamente –por supuesto teniendo en cuenta sólo los casos en que hay menores en el hogar), desempeñando aproximadamente las dos terceras partes del tiempo global dedicado por ambos sexos a este ámbito de actividad. Parece que se trata de un

ámbito más propenso a la cooperación masculina, acaso más gratificante y, también, menos abierto a su externalización plena (es evidente que hay tareas de cuidado a menores que no son susceptibles de contratación en el mercado).

En lo que concierne a las *tareas de atención y cuidado a personas mayores en situación de dependencia* el panorama se aproxima al de las tareas de atención a menores (aunque, como veremos a continuación, menos propenso a la cooperación masculina cuando mujeres y hombres desempeñan una actividad laboral): así, las mujeres dedican un 102% más de tiempo que los hombres a estas tareas (casi dos horas diarias frente a una, respectivamente –por supuesto en los casos en que hay mayores dependientes en el hogar), desempeñando igualmente las dos terceras partes del tiempo global dedicado por ambos sexos a las mismas.

Tabla 4.1. Indicadores de asimetría en los usos del tiempo: tareas domésticas y de atención familiar (Población general en edad laboral)

Ámbito de actividad	Tiempo dedicado por las mujeres (media diaria)	Tiempo dedicado por los hombres (media diaria)	Diferencias en el tiempo dedicado por las mujeres con respecto a los hombres (en %)	% del tiempo total asumido por las mujeres
Tareas domésticas	4 horas y 2 minutos	1 hora y 32 min.	163%	72%
Atención a menores	4 horas y 1 minuto	2 horas y 9 minutos	87%	65%
Atención a mayores	1 hora y 57 minutos	58 minutos	102%	67%

Fuente: encuesta a población en edad laboral.

Bases: total muestra para *actividades domésticas*; personas con menores de 14 años para *tareas de atención a menores*; personas con mayores dependientes para *tareas de atención a mayores*.

Con respecto a los ámbitos más propensos a la cooperación masculina cuando en el mismo hogar hombres y mujeres desempeñan una actividad laboral remunerada. Los datos son los siguientes:

Las mujeres ocupadas dedican un 111% más de tiempo que los hombres a las *tareas domésticas* (tres horas y 10 minutos diarios, frente a una hora y media, respectivamente), desempeñando poco más de las dos terceras partes del tiempo global dedicado por hombres y mujeres a estas actividades. Las diferencias con respecto a las dedicaciones generales observadas son evidentes.

Con respecto a las actividades de *cuidado y atención a menores*, se observa que las mujeres dedican un 56% más de tiempo que los hombres (tres horas y treinta y ocho minutos diarios, frente a dos horas y veinte minutos, respectivamente). Ello supone que las mujeres dedican algo más del 60% del tiempo global dedicado por ambos sexos a estas tareas. De nuevo, se trata del ámbito donde se aprecia una menor asimetría en la dedicación de tiempo, y por tanto una mayor propensión a la cooperación masculina (por supuesto, dentro de un marco de asimetría evidente).

En el caso de las tareas de *atención a mayores en situación de dependencia* se observa una mayor desigualdad en la dedicación de tiempo según sexo que en el caso del cuidado a menores (no obstante, sin alcanzar los desequilibrios identificados en relación con las

tareas domésticas): las mujeres dedican un 81% más de tiempo que los hombres a este ámbito de actividad (una hora y treinta y seis minutos diarios, frente a cincuenta y tres minutos, respectivamente), desempeñando el 64% del tiempo global destinado al mismo por ambos sexos.

Tabla 4.2. Indicadores de asimetría en los usos del tiempo: tareas domésticas y de atención familiar (Población ocupada)

Ámbito de actividad	Tiempo dedicado por las mujeres (media diaria)	Tiempo dedicado por los hombres (media diaria)	Diferencias en el tiempo dedicado por las mujeres respecto a los hombres (en %)	% del tiempo total asumido por las mujeres
Tareas domésticas	3 horas y 10 minutos	1 hora y 30 minutos	111%	68%
Atención menores	3 horas y 38 minutos	2 horas y 20 minutos	56%	62%
Atención mayores	1 hora y 36 minutos	53 minutos	81%	64%

Fuente: encuesta a población en edad laboral.

Bases: Población ocupada con cónyuge o pareja ocupado/a para *actividades domésticas*; Población ocupada con cónyuge o pareja ocupado/a y menores de 14 años a su cargo para *tareas de atención a menores*; Población ocupada con cónyuge o pareja ocupado/a y mayores dependientes a su cargo para *tareas de atención a mayores*.

Por otro lado, hay que señalar que las dedicaciones de tiempo de las mujeres son menores a las de los hombres en lo concerniente al *trabajo remunerado y al ocio* (aunque las diferencias resultan menos notables que las observadas en relación con las tareas domésticas y de atención familiar). Así, la doble jornada asumida por muchas mujeres se efectúa a costa de una menor dedicación al trabajo productivo y de un menor disfrute del tiempo libre (a costa de la *vida privada*, en definitiva). Situación que alcanza el límite en el caso de las amas de casa, cuya salida de la actividad laboral es obvia y cuya dedicación al ocio es igual de baja que en el caso de las personas ocupadas.

Si el ámbito de mayor corresponsabilidad relativa parece ser el de la atención a los/as menores, cabe preguntarse por las tareas en que se concreta la participación masculina. Especialmente interesante ha sido analizar la corresponsabilidad en lo que hemos considerado -de acuerdo con el análisis cualitativo- *puntos críticos* del cuidado a los/as hijos/as (acompañamiento al colegio, la guardería o el médico, atención en situaciones de enfermedad o durante las vacaciones, etc.).

En primer lugar, hay que señalar que siempre es la madre la agente principal de estas tareas. Su participación como actor principal es notable sobre todo en el *acompañamiento al médico* (un 80% de las personas entrevistadas con menores a su cargo señala en efecto que es la madre la responsable principal de esta tarea), en las *reuniones escolares* (en un 76,5% de los casos), 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%).

La participación de la madre como agente principal desciende en el *acompañamiento al colegio o la guardería* (donde alcanza el 57,3% de los casos) y en la *atención durante las vacaciones escolares* (58,6% de los casos).

Por su parte, la participación del padre como actor principal adquiere un cierto peso (siempre mucho menor que el de la madre) únicamente en actividades que podríamos

calificar como más o menos puntuales y, tal vez, menos intensas o “críticas” que otras: así, en el *acompañamiento al colegio* (en un 14,9% de los casos el padre es el responsable de esta actividad) y al *médico* (en un 6,8% de los casos como responsable principal).

No obstante también se aprecia cierto peso de la participación del padre en *acudir a las reuniones escolares* (en un 11,7% de los casos esta actividad se realiza de forma indistinta por el padre o la madre). Algo similar ocurre con el *acompañamiento al médico*, que se lleva a cabo indistintamente por ambos en un 8,8% de los casos.

Hay que señalar que, aunque no asuma el rol de principal responsable, el padre es el colaborador principal en todas estas tareas, sin embargo su participación -como tal colaborador- tampoco es muy frecuente: la mayor colaboración se da en el *acompañamiento médico*, actividad en la que el padre colabora (obviamente con la madre, que es la principal responsable) en un 43,4% de los casos.

En consecuencia, la corresponsabilidad masculina se muestra relativamente débil, al menos en lo que concierne a las actividades (más o menos “críticas”) analizadas. En este sentido, hay que señalar que, con frecuencia, la madre asume sin colaboración alguna la responsabilidad principal de las tareas más delicadas –por decirlo así– del cuidado a los/as menores.

La abuela materna constituye una figura relevante en el desempeño de estas tareas. En relación con ciertas situaciones, su importancia se revela mayor, incluso, que la del padre.

En efecto, la importancia de las abuelas maternas se observa de forma especialmente notable en el caso de las mujeres ocupadas: las madres de estas mujeres asumen el rol de responsable principal de la atención de menores durante las *vacaciones escolares* en un 20,1% de los casos, asimismo atienden a los menores de tres años *cuando no van a la guardería* en un 21,7% y se hacen cargo de las *situaciones de enfermedad* de los/as menores en casi un 15% de los casos. Estos datos revelan la importancia de su papel en la resolución de las problemáticas de conciliación, aunque tal resolución no sea sino una transferencia generacional de la estructura tradicional de roles que, en suma, confirma el arraigo de la división sexual del trabajo.

No obstante, el nivel de renta y el hecho de que la mujer desempeñe una actividad laboral parecen incidir en la corresponsabilidad, o al menos atenuar los efectos de la asimetría sexual en el reparto de tareas: en general, a medida que se incrementa el nivel de renta, la participación de la madre como responsable principal de las tareas de atención a los/as hijos/as tiende a descender, al tiempo que aumenta la del padre o la de la pareja indistintamente (aunque también la de otros actores como la abuela materna o el servicio doméstico). En cualquier caso, lo cierto es que en el nivel de renta más bajo la participación de la madre como responsable principal es mayor que en los otros niveles.

En el caso específico de las mujeres ocupadas, se observa asimismo que desciende la participación de las madres como agentes principales de las tareas relativas a la *atención a menores de tres años cuando no van a la guardería*, en las *situaciones de enfermedad* y durante las *vacaciones escolares*. Ciertamente, parece que estas circunstancias comparecen como situaciones límite de la incompatibilidad entre vida familiar y vida laboral. Y es aquí donde asciende el peso como responsable principal de las abuelas maternas, lo que las

confirma como elementos básicos de apoyo, una auténtica “variable de ajuste”, facilitadora de la resolución de los problemas de conciliación.

Sin embargo, hay que señalar que se observan tareas donde la participación de la madre como responsable principal se muestra más bien “rígida”, poco sensible a los cambios que pudieran derivarse de su incorporación a la ocupación: tal es el caso de la *asistencia a reuniones escolares* o el *acompañamiento médico*, tareas que parecen definir una suerte de “esfera maternal” poco reductible a la delegación.

Por otro lado, es evidente la función de variable de ajuste que cumplen los servicios domésticos y de apoyo familiar: la utilización de estos servicios facilita la integración laboral y el mantenimiento en la ocupación de una parte importante de las madres trabajadoras entrevistadas. Las pautas que se observan en el uso de estos servicios por parte de mujeres ocupadas y amas de casa confirman esta apreciación: el uso siempre es mayor entre las mujeres ocupadas.

Sin embargo, la incidencia del nivel de renta sobre el uso es también evidente, tanto en el caso de los servicios domésticos como en los relativos al apoyo familiar (guarderías, escuelas infantiles, etc.): la utilización de estos servicios desciende a medida que desciende la renta familiar.

En lo que concierne a los servicios de apoyo familiar, la escasez de oferta pública, o las limitaciones horarias de la misma (evidentes en el caso de las guarderías), están determinando la contratación de servicios privados. No obstante, en el caso de las mujeres ocupadas con bajos niveles de renta, las restricciones económicas para contratar servicios externos de apoyo han de resolverse intensificando el apoyo en la red familiar, asumiendo sin más una doble jornada o, finalmente, abandonando el mercado de trabajo.

En efecto, si tomamos en consideración las limitaciones que presenta la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar –limitaciones que parecen ser mayores aun en los niveles de renta más bajos-, el recurso alternativo a la contratación de servicios de apoyo podría estar en la asistencia de los/as abuelos/as (especialmente de la abuela materna). Pero dado que su colaboración, aun siendo importante, tampoco puede generalizarse, los datos apuntan hacia la asunción de un esfuerzo adicional en el caso de muchas mujeres, especialmente en los estratos de renta más bajos.

Es en estas posiciones donde el peso de la doble jornada sería mayor. Y también el peso del abandono de la ocupación. Ya hemos señalado que esta forma *radical* de “resolver” la contradicción entre la vida familiar y la actividad laboral se da con mayor frecuencia en familias con bajos niveles de renta y en mujeres con bajos niveles de estudios.

En definitiva, si tuviéramos que dar una respuesta breve a la pregunta acerca del modo en que las mujeres ocupadas resuelven sus necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral diríamos que lo hacen:

- Asumiendo el peso de las responsabilidades relativas al mantenimiento del hogar y de atención a las personas dependientes: es decir, contando con una débil colaboración de la pareja masculina (especialmente débil en el desempeño de las tareas domésticas). Ello aboca a muchas mujeres a la doble jornada.

- Con el apoyo de los/as abuelos/as –en especial de la abuela materna-, allí donde este apoyo es materialmente posible, y sobre todo en relación con ciertas situaciones que constituyen una suerte de límite a las posibilidades de compatibilizar lo familiar con lo laboral (enfermedad de los hijos, vacaciones escolares, etc.).
- Con el apoyo de servicios externos, cuando existe la posibilidad económica de contratar estos servicios, dadas las limitaciones de la oferta pública.
- En el límite, mediante el abandono temporal o definitivo de la actividad laboral, abandono que se revela mayor en las rentas más bajas, con la consiguiente carga de disonancia y frustración.

Dado que la posición económica parece a todas luces constituir un factor clave en las estrategias adoptadas, hemos clasificado las prácticas de conciliación en dos polos, en los que se va a dar una diferente combinación de recursos y formas de afrontar el problema de la conciliación (se trata en todo caso de una clasificación que podríamos considerar *típico-ideal*):

Así pues, en las posiciones económicas más desfavorecidas, las prácticas de conciliación se definirían como:

- Basadas, como alternativa a las dificultades para contratar servicios de apoyo, en la utilización de recursos internos a la familia: ello sin duda implica una mayor incidencia del doble rol, aliviado en ocasiones por la asistencia de los/as abuelos/as (especialmente de la abuela materna, aunque tal asistencia no es siempre posible ni tampoco más frecuente en estas posiciones).
- Con una mayor tendencia a la desigualdad de género en el reparto de tareas de cuidado familiar (se observa un mayor peso de la madre como responsable principal de la dispensación de cuidados familiares y una menor participación del padre).
- En el límite, nos encontramos con una mayor incidencia de estrategias *radicales* que implican la salida del mercado de trabajo.

En las posiciones más acomodadas, las prácticas se caracterizarían por:

- Una relativamente elevada contratación de servicios de apoyo en el mercado (lo que, sin embargo, no excluye la obtención de ayuda por parte de los abuelos).
- Una relativamente menor asimetría de género en el reparto de tareas (siempre dentro de un marco general de desigualdad).
- El incremento de las posibilidades de las mujeres de mantenerse en la ocupación y la consiguiente menor incidencia de los abandonos del mercado de trabajo.

Por último, cabría efectuar una observación. Dos de los recursos de apoyo estratégicos en la resolución de las problemáticas de conciliación están sostenidos, en realidad por las mujeres.

En efecto, cuando se externalizan las tareas domésticas y de atención a personas dependientes, lo que se produce es un desplazamiento a otras mujeres de tales tareas (con frecuencia a costa de la propia conciliación familiar y laboral de aquéllas). Por su parte, el apoyo de los abuelos está en su mayor parte proporcionado por las abuelas maternas. Como ya hemos señalado, tal resolución comparece como una transferencia generacional de la estructura tradicional de roles sexuales. (Con respecto, al otro recurso, la cooperación masculina, los datos muestran más bien una evidencia negativa).

En definitiva, estos datos no hacen sino confirmar el arraigo de la división sexual del trabajo. La posición del varón, su concentración prioritaria en el rol de proveedor, no parece haber variado estructuralmente. El problema de la dependencia continúa siendo resuelto esencialmente por las mujeres, y por lo tanto también el problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

IV. 5. Los estímulos necesarios para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral

En primer lugar, quisiéramos enmarcar las apreciaciones acerca de los estímulos necesarios para resolver los problemas relativos a la conciliación en una consideración más amplia sobre el papel de los distintos actores y agentes implicados en dicho problema, haciendo especial referencia al papel del Estado.

Hemos optado asimismo por no separar demasiado esta reflexión, y las recomendaciones que de ella puedan derivarse, de lo que los/as propios/as expertos/as y agentes consultados nos han sugerido al respecto. Estas recomendaciones son diversas y en ocasiones contradictorias o excluyentes entre sí (pues se formulan desde posiciones institucionales e incluso ideológicas diferentes).

En este sentido, como señalábamos al principio de este capítulo, quisiéramos hacer constar de nuevo que el problema es complejo y que conviene poner cierta distancia entre el análisis del objeto de estudio (la situación de la conciliación de la vida familiar y laboral en España) y la enunciación de propuestas concretas de intervención (cuya asunción, por otro lado, es ante todo un ejercicio político, y no tanto un ejercicio técnico).

Los discursos acerca del papel de los diferentes actores implicados en la cuestión de la conciliación son muy diversos. Formuladas por esos mismos actores y referidos al papel de los demás, las atribuciones sobre el rol de estos actores se cruzan entre sí como tejiendo una red. Sin embargo, puede identificarse un referente común, un vértice de convergencia, como es, en efecto, el relativo al papel del Estado.

Como punto de partida, los/as informantes entrevistados/as reconocen que el problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral es un *problema social*, dado que lo que se encuentra amenazado es un *bien social*: el problema de la conciliación afecta a *toda la sociedad* (y no sólo a las mujeres o a las personas con cargas familiares). En esto la convergencia discursiva es plena, si bien hay que decir que se aprecian algunas diferencias, énfasis distintos acerca de lo que constituye ese *bien social amenazado*: desde la representación de las organizaciones empresariales el bien social a proteger se asocia a *la familia* (aquí el discurso revela su orientación hacia *lo instituido*), mientras que para las organizaciones sindicales se enfatiza *la igualdad efectiva* de las mujeres como el derecho esencial que debe ser garantizado (predominio de una orientación hacia *lo instituyente*, hacia el cambio social). Hay que decir que no se trata de apreciaciones necesariamente incompatibles o excluyentes entre sí.

Sea como fuere, el Estado comparece en el discurso como el garante de ese bien a proteger o derecho a garantizar (el *gran regulador*). Pero, de nuevo, el discurso sobre el contenido concreto del papel atribuible al Estado es distinto según se enuncie desde las organizaciones sindicales (y también desde el ámbito académico, cuyas informantes

tienden a converger en el discurso con los sindicatos) o desde las organizaciones empresariales. Como se verá a continuación, el eje semántico en cuya virtud se articulan estas diferencias es el de la oposición entre *lo público* y *lo privado*.

La convergencia discursiva (el punto de acuerdo) se da en relación con un cometido estratégico: el Estado debe evitar que los costes de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral se trasladen tanto a las personas trabajadoras como a las empresas. Ello debe hacerse por medio de la provisión -directa o indirecta- de recursos y servicios de apoyo a la conciliación. Es en las apreciaciones sobre el modo de proveer estos recursos donde se identifican matices y diferencias en los discursos.

Para las organizaciones empresariales se acentúa la importancia del estímulo a la sociedad civil y a la iniciativa privada como suministradores de servicios de apoyo. Es decir, se demanda que el Estado fomente la creación de un tejido empresarial que proporcione recursos para la conciliación.

Desde las organizaciones sindicales y desde la universidad, se enfatiza ante todo –aunque ello no sea incompatible con lo anterior- el componente social de los servicios de apoyo: debe haber una provisión de recursos *para toda la población* por parte del Estado. El nivel de renta no debe traducirse en un problema para las familias con menos recursos económicos, ni tampoco en una barrera de acceso para las rentas medias. Garantizar la existencia de una red de guarderías con cobertura suficiente y horarios compatibles con las jornadas laborales es esencial en este sentido. El déficit de los centros de asistencia a personas mayores en situación de dependencia también debe ser corregido. En estas apreciaciones el discurso de los/as expertos/as y agentes socioeconómicos se sitúa en clara sintonía con los datos recogidos en la encuesta dirigida a la población en edad laboral.

Para la representación de las organizaciones sindicales es asimismo esencial que el Estado vigile el cumplimiento efectivo de la Ley de Conciliación y corrija las insuficiencias ya señaladas en el presente capítulo.

Desde las organizaciones empresariales las apreciaciones son distintas: como ya hemos señalado, para estas organizaciones las medidas de conciliación deben ser ante todo producto de la negociación colectiva; además, los convenios deberían recoger cláusulas que permitan suspender o flexibilizar la aplicación de las medidas de acuerdo a las circunstancias de la empresa y la producción. Aquí se hace evidente la sintonía con el sentido de los datos recogidos en la encuesta dirigida a empresas. Es asimismo evidente la oposición de este discurso con el producido desde las organizaciones sindicales.

Lo anterior revela uno de los aspectos conflictivos del problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, dado que dicho problema se inscribe en la tensión que caracteriza las relaciones entre *trabajo* y *capital*. Pero esta tensión no es la única que atraviesa el problema a la hora de formular recomendaciones. La oposición entre *lo público* y *lo privado* también se hace manifiesta en los discursos producidos: la representación de los trabajadores reivindica la *universalización* de un derecho social, no la fragmentación de su disfrute a través de acuerdos particulares que podrían dejar fuera a buena parte de la población, toda vez que la vertebración sindical del tejido empresarial es hoy por hoy limitada.

De los discursos anteriores ya se deducen las apreciaciones emitidas desde las organizaciones sindicales y empresariales con respecto al papel de las empresas en la resolución de las problemáticas relativas a la conciliación.

Para las organizaciones sindicales, las empresas deben cumplir la ley y mejorar las condiciones laborales. Para las organizaciones empresariales, las empresas deben “colaborar”, pero dentro de los límites que las circunstancias de la producción establecen - es decir, de forma flexible con respecto a las determinaciones del mercado. En este sentido, se demanda asimismo “comprensión” a la fuerza de trabajo: es decir, flexibilidad y disponibilidad para adaptarse a las circunstancias e imperativos de la producción.

Quisiéramos insistir en que no se puede abordar –ni técnica ni políticamente- la cuestión de la conciliación sin examinar su dimensión conflictiva. Dimensión que aparece claramente definida y bien cristalizada en los discursos producidos desde posiciones sindicales y empresariales.

El problema que así se evidencia es, en buena medida, político: por un lado, ¿cómo lograr un consenso? ¿Cómo crear puntos de convergencia entre posiciones y pretensiones marcadamente distintas? Por otro lado, también cabe preguntarse qué posición o punto de vista hay que privilegiar (puesto que, a la hora de regular un derecho o implementar una política, ello se hará casi inevitable).

No obstante, más allá de las dificultades que el logro de ese consenso implica, lo cierto es que todos los discursos señalan la importancia del papel del Estado en la regulación y compensación de los costes sociales y económicos derivados de la problemática de la conciliación.

IV. 5. 1. Formulación de recomendaciones

Para el conjunto de informantes objeto de consulta, la formulación de recomendaciones específicas ha constituido una ocasión para enunciar propuestas de cambio cuyo alcance con frecuencia ha trascendido la cuestión de la conciliación. Tales propuestas se han proyectado sobre los ámbitos más amplios en los que el tema se inscribe (la igualdad de oportunidades, la regulación de las relaciones laborales, la lucha contra la exclusión social...). Así, nos encontramos con propuestas específicamente referidas a la temática de la conciliación, junto a otras de carácter más general.

Esta forma de enfocar la solución del problema no carece de relevancia: como ya hemos apuntado, la conciliación de la vida familiar y la vida laboral no puede contemplarse de manera aislada de los campos en los que se inscribe: igualdad de género, relaciones laborales, política social... En este sentido cabe señalar que, en el discurso experto, la cuestión de la conciliación se enmarca en el ámbito de las *medidas sociales*. Ello significa que se inscribe en el *paradigma de lo social*, no de *lo económico*. Conviene retener esta oposición, pues resulta a nuestro entender muy significativa.

Para los actores consultados, el momento de formular recomendaciones ha constituido un momento que podría describirse como *liberador*. Sobre todo en el caso de los agentes sociales y económicos, ha dado lugar a toda suerte de *proyecciones desiderativas*, a la formulación de expectativas o de deseos en las que se han conjugado:

- Por un lado, el reconocimiento de un punto de partida muy retrasado o deficiente: la situación histórica y estructural en la que se inscribe el problema; situación que opera como *principio de realidad* (condiciones de trabajo existentes en España, contexto político y económico, globalización...);
- Por otro lado, propuestas muy concretas -casi circunstanciales-, operativamente dirigidas a corregir determinados aspectos del problema (por ejemplo las limitaciones e insuficiencias de la Ley);
- Finalmente, reclamaciones *de máximos*, que apuntan hacia transformaciones de tipo estructural en una temporalidad que implica *largo plazo*. Transformaciones difícilmente pensables en las actuales circunstancias: reclamaciones, si se quiere, “a contracorriente”, un tanto utópicas o *ucrónicas* (aparentemente fuera de una temporalidad verosímil).

En cualquier caso, son propuestas determinadas de forma evidente por la posición social e institucional de cada actor, pero que pueden clasificarse inicialmente de la siguiente forma:

- Propuestas dirigidas a incidir sobre las *barreras políticas*:

Relativas al acompañamiento del proceso de implantación de la Ley 39/99, así como a su revisión. Estas propuestas pueden a su vez clasificarse como positivamente incentivadoras o penalizadoras.

Relativas a la creación de infraestructuras de apoyo para facilitar la conciliación: refuerzo y mejora de la calidad de los recursos y servicios para la atención a las personas dependientes. barreras políticas

- Propuestas dirigidas a incidir sobre las *barreras relativas a la estructura social*, especialmente en lo que se refiere a la modificación de las representaciones sociales que reproducen la tradicional división sexual del trabajo.
- Propuestas dirigidas a incidir sobre las *barreras relativas a la estructura económica y las relaciones de producción* (probablemente las más irreductibles), especialmente en lo que concierne a la mejora de las condiciones laborales y la calidad del empleo.

Propuestas dirigidas a incidir sobre las barreras políticas

Revisión de la Ley 39/99 y acompañamiento de su proceso de implantación

La Ley de Conciliación necesita ser revisada. En esto la coincidencia de las fuentes consultadas es bastante alta, si bien de nuevo se identifica una polarización de las apreciaciones según la posición institucional de los/as informantes.

Desde las organizaciones sindicales, las críticas a la ley son abundantes: se reclama una revisión orientada a compensar sus limitaciones e insuficiencias. Considerando las ya comentadas insuficiencias de la Ley 39/99, la revisión debería incidir, sobre todo, en los siguientes puntos:

- Eliminar las restricciones que afectan a los derechos de baja por maternidad, extendiendo las condiciones de su disfrute a ciertas categorías laborales: básicamente, los/as trabajadores/as con contratos del tipo fijo/discontinuo (que en determinadas

circunstancias pueden verse excluidos/as), los/as trabajadores/as a tiempo parcial (la norma deja un cierto margen de incertidumbre en este sentido) y los/as trabajadores/as temporales (reduciendo el número de meses de cotización exigido para ejercer tal derecho).

- Modificar el carácter derivado de la baja paternal, por ejemplo manteniendo un número de 16 semanas reservadas a la madre y estableciendo un periodo de baja adicional exclusivamente reservado para el padre (siempre con independencia de las semanas reservadas a la madre, que no deberían sufrir recortes). De este modo, se iría favoreciendo un nivel aceptable de corresponsabilidad en las tareas de cuidado familiar.
- Asimismo se modificaría el carácter derivado del derecho a la baja por paternidad permitiendo que el padre pueda hacer uso de la baja paternal aun cuando la madre no realice un trabajo remunerado.
- Evitar que la coincidencia de las vacaciones laborales con la baja por maternidad dé lugar a que aquéllas se pierdan, clarificando este supuesto en la norma.
- Incrementar la reducción de jornada por lactancia en caso de parto múltiple.
- Incorporar el derecho a permisos que permitan atender a menores y mayores dependientes afectados por enfermedades comunes, y no sólo graves, como ocurre con la normativa actualmente en vigor.
- Reforzar la inspección de trabajo y establecer un régimen de sanciones que penalice a las empresas de forma efectiva por el incumplimiento de la ley: restricciones al disfrute pleno de los derechos, consecuencias laborales no deseadas, etc. Combatir las restricciones al disfrute de *reducciones de jornada* y *excedencias* es particularmente importante en este sentido.
- Efectuar un seguimiento y una evaluación del proceso de implantación de la ley.

Hay que señalar que, desde las organizaciones empresariales, el discurso adopta un sentido diferente: como hemos visto, se demanda una resolución no legislativa de los problemas de conciliación, de forma que los derechos reconocidos tiendan a ser fruto de la negociación colectiva. Asimismo se reclama la posibilidad de suspender las medidas en el caso de determinadas situaciones económicas y circunstancias de la producción.

Nos encontramos aquí, en efecto, con discursos divergentes. Como decíamos, la decisión sobre el punto de vista y los criterios a adoptar es en último término una opción política. No obstante, en nuestra opinión, más allá de la obvia conveniencia de alcanzar soluciones consensuadas, creemos que el ámbito de la negociación colectiva es insuficiente como marco para resolver de forma general la problemática de la conciliación. Ello podría dar lugar a un aumento de la desigualdad y a un deterioro de las oportunidades de hacer compatibles la vida laboral y familiar de buena parte de la fuerza de trabajo, en especial de la peor posicionada en los mercados de trabajo.

En definitiva, una vez formulado políticamente, el problema de la conciliación no puede ser devuelto a la sociedad para que sea resuelto sólo de forma privada. La solución pasa por legislar y hacer cumplir la ley, así como por crear dotaciones de recursos con un nivel suficiente como para impactar en el problema y generar efectos apreciables a medio plazo. El refuerzo del papel del Estado en el desarrollo reglamentario de la Ley 39/99, en la vigilancia de su cumplimiento y en la dotación de recursos de apoyo nos parece imprescindible.

Refuerzo y mejora de la calidad de los recursos y servicios para la atención a las personas dependientes

En efecto, el Estado debe facilitar la provisión de los recursos de apoyo con niveles de cobertura y calidad adecuados. El acceso y, en definitiva, la distribución de estos recursos debe responder a criterios de equidad, de forma que no queden excluidas las rentas más bajas, pero tampoco castigadas las rentas medias. Obviamente la solución pasa por ampliar la oferta de estos recursos, con el objetivo de universalizar su extensión de uso.

En este sentido es necesario elaborar de modo detallado un *plan de inversiones en infraestructuras y recursos de apoyo a la conciliación*. Los puntos clave de dicho plan deberían ser los siguientes:

- Elaboración de un *programa de empleo y formación para el desarrollo del sector de servicios de apoyo a la conciliación*, con la finalidad de incrementar la cobertura de necesidades de atención a menores y mayores en situación de dependencia.
- Aproximación de los servicios de apoyo a los centros de trabajo: creación de guarderías en espacios de alta concentración de actividad económica y fomento de guarderías de empresa (por medio de ayudas públicas, deducciones fiscales, etc.).
- Ampliación general de la oferta de servicios públicos (sobre todo guarderías y centros de atención a mayores en situación de dependencia) y establecimiento de una senda de crecimiento anual de las tasas de cobertura pública o concertada de estos servicios.
- Ampliación de horarios de las guarderías públicas, con el fin de adaptarlos a los horarios laborales.
- Incremento de las ayudas económicas a la familia.

En este último sentido, ya hemos señalado que es bastante unánime la crítica a la *paga de 100 euros* establecida en la anterior legislatura: tanto por su insuficiencia para dar respuesta al problema de la conciliación, como por su carácter excluyente respecto a ciertas categorías de población.

En esta línea, se sugiere ampliar la ayuda, incluyendo a madres desempleadas, incrementando asimismo su cuantía. Además, podría ser interesante estudiar la posibilidad de sustituir dicha ayuda por reducciones de la jornada laboral, que no impliquen reducción de salario.

En relación con las barreras de tipo político quisiéramos formular una última sugerencia. Dado que la conciliación de la vida familiar y la vida laboral constituye un problema multidimensional, su abordaje ha de responder a un enfoque integrado en el que se consideren los diferentes factores implicados y las diferentes especificidades de las personas afectadas. Esto significa que la política de conciliación ha de ser una política transversal al conjunto de ámbitos de actuación política del Estado.

Es evidente que la política de conciliación afecta de forma directa a los ámbitos laboral y de servicios sociales; pero también se despliega por el campo de lo sociosanitario y lo educativo, de la economía y la Hacienda pública, etc. Es por ello que parece lógico pensar en la conveniencia de fomentar la creación de un órgano desde el que se asegure el tratamiento transversal de la temática de la conciliación y desde el que se efectúe la coordinación, el seguimiento y la evaluación continua de las políticas llevadas a cabo en

esta materia (lo que incluye, por supuesto, la evaluación del proceso de aplicación de la Ley 39/99).

Propuestas dirigidas a incidir sobre las barreras relativas a la estructura social

Las propuestas anteriores deben acompañarse de una *política de cambio cultural inducido*, orientada a modificar las representaciones sociales que reproducen la tradicional división sexual del trabajo. Es evidente que en este tipo de programas de intervención nos encontramos ante realidades cuya transformación implica largo plazo, por lo que conviene actuar de forma constante y sostenida en el tiempo.

En este sentido se debería impulsar una transformación de las prácticas educativas, con el fin de eliminar la asignación sexista de roles e identidades desde las edades más tempranas: es decir, desarrollar una política de *educación en la igualdad*. El tratamiento transversal de este objetivo en los centros de enseñanza y en los libros de texto debe ser adecuadamente vigilado y evaluado de forma continua. También debería ser objeto de vigilancia la transmisión de contenidos sexistas en los medios de comunicación (muy especialmente en la publicidad, ámbito en el que la estereotipia de rol es evidente).

Asimismo es necesaria la realización de campañas de comunicación dirigidas a modificar los puntos críticos de las actitudes y representaciones sociales relativas al género, tanto en lo que concierne a la población en general como a los/as empleadores/as: arraigo de la desigualdad en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar, persistencia de los prejuicios empresariales, importancia de facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral en los centros de trabajo, etc.

Propuestas dirigidas a incidir sobre las barreras relativas a la estructura económica y al sistema de relaciones laborales

En este caso nos encontramos probablemente ante las barreras más rígidas. Es por ello que las propuestas formuladas resultan en ocasiones difíciles de concebir e implementar. Sin embargo, no hay que olvidar que la mejora de las condiciones laborales y de la calidad del empleo constituye igualmente un aspecto básico en la facilitación de oportunidades para hacer compatible la vida familiar y la vida laboral.

En este sentido, la reducción de la precariedad en el empleo constituye un objetivo fundamental en el diseño a largo plazo de una política de conciliación (por más que dicho objetivo parezca hoy por hoy difícil de alcanzar).

Asimismo constituye un referente el fomento de la flexibilidad en la organización del trabajo, sobre todo en lo que concierne a la flexibilidad horaria. Por supuesto, ello debe llevarse a cabo considerando las necesidades de atención a la vida familiar de las personas trabajadoras, y no exclusivamente la perspectiva de la productividad y sus ciclos. La incorporación de medidas de flexibilidad en los acuerdos procedentes de la negociación colectiva constituye, sin duda, una forma básica de regular estas prácticas (sin perjuicio de que el desarrollo de la legislación pueda establecer regulaciones generales en este sentido, cuya conveniencia habría que estudiar más detenidamente).

El establecimiento de unos *criterios de excelencia o de calidad en relación con la incorporación en los centros de trabajo de políticas y medidas de apoyo a la conciliación*

de la vida familiar y la vida laboral podría servir de base para elaborar certificaciones empresariales que dieran lugar, a su vez, a ayudas públicas, deducciones fiscales y otro tipo de incentivos (como por ejemplo, condiciones favorables a la hora de participar en concursos públicos).

Por otro lado, el apoyo a las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo por razones familiares debería concentrar una mayor atención en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo. Ciertamente este apoyo constituye un objetivo anualmente reiterado en los *Planes Nacionales de Acción para el Empleo*, sin embargo no parece que se esté prestando la atención debida a un problema que, según los resultados de la encuesta dirigida a población en edad laboral, afecta a casi un 13% de las mujeres con experiencia laboral (como ya hemos referido, el 42% sobre el total de los abandonos femeninos de la ocupación).

La generalización, en el marco de las políticas generales de empleo, de programas específicos de orientación, recualificación y acompañamiento a la inserción de estas mujeres es imprescindible. Tales programas deben ser cuidadosamente diseñados, adecuadamente visibilizados y, finalmente, ejecutados por equipos multidisciplinares especializados en temas de empleo y género. Particularmente importante es en este sentido la figura de los/as tutores/as encargados/as del acompañamiento de estas mujeres en sus procesos de reinserción laboral, lo que debe incluir actividades encaminadas a la mediación con los empleadores/as locales en cada ámbito de actuación.

Es cierto que los abandonos del mercado de trabajo constituyen un indicador que sintetiza con precisión las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral. No obstante, el objetivo en materia de política de empleo y conciliación no ha de ser únicamente combatir o paliar los efectos del abandono de la ocupación, una vez ésta ya se ha producido. En definitiva, todo el conjunto de recomendaciones aquí esbozadas debe orientarse hacia la adopción de un *enfoque preventivo* que haga disminuir a medio plazo estos abandonos.

En este sentido, es conveniente el estudio de las buenas prácticas y resultados generados por la Iniciativa Comunitaria EQUAL en su área temática referida precisamente a conciliación de la vida familiar y laboral. La consideración de estos resultados es importante de cara a su posible incorporación a las políticas generales de empleo.

En cualquier caso, todas estas medidas deben ser acompañadas de una política orientada al control de las situaciones de discriminación por razones de género en los centros de trabajo (discriminación retributiva, en los procesos de selección, por cargas familiares, etc.). El refuerzo de la inspección de trabajo es esencial en relación con este objetivo, a partir del cual podría incluso definirse un ámbito de especialización en las funciones de inspección laboral.

CAPÍTULO V: BIBLIOGRAFÍA

ALBA, Alfonso. *LA RIQUEZA DE LAS FAMILIAS. MUJER Y MERCADO DE TRABAJO EN LA ESPAÑA DEMOCRÁTICA*. Barcelona. Ed. Ariel Sociedad Económica. 2000.

ALBERDI, Inés.

LA NUEVA FAMILIA ESPAÑOLA. Madrid. Ed. Taurus. 1999.

“*Conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de hombres y mujeres*” en *LA FAMILIA EN LA SOCIEDAD DEL SIGLO XXI*. Jornadas de 17, 18 y 19 de Febrero de 2003. Libro de ponencias. Madrid. Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid. 2003.

BALBO, Laura. “*La doble presencia*” en Borderías, Carrasco, Alemany: *LAS MUJERES Y EL TRABAJO. RUPTURAS CONCEPTUALES*. Barcelona. Ed. Icaria. 1994.

BECK-GERSHEIM, Elisabeth. *LA REINVENCIÓN DE LA FAMILIA. EN BUSCA DE NUEVAS FORMAS DE CONVIVENCIA*. Barcelona. Ed. Paidós. 2003.

BECKER, Gary. *TRATADO SOBRE LA FAMILIA*. Madrid. Alianza Editorial. 1987

BORDERÍAS Cristina, CARRASCO Cristina, ALEMANY Carmen. *LAS MUJERES Y EL TRABAJO. RUPTURAS CONCEPTUALES*. Barcelona. Ed. Icaria. 1994.

BOURDIEU, Pierre. *LA DOMINATION MASCULINE*. Seuil. Editions du Seuil. 1998.

CALLEJO, Javier. *EL GRUPO DE DISCUSIÓN: INTRODUCCIÓN A UNA PRÁCTICA DE INVESTIGACIÓN*. Barcelona. Ed. Ariel Prácticum. 2001.

CANALES, Manuel y PEINADO, Peinado. “*Grupos de discusión*” en: *MÉTODOS Y TÉCNICAS CUALITATIVAS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES*. Madrid. Ed. Síntesis. 1995.

CARRASCO, Cristina, “*La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?*” en Magdalena León (comp.): *MUJERES Y TRABAJO: CAMBIOS IMPOSTERGABLES*, Foro Social de Porto Alegre de 2 y 3 de Enero 2002, Seminario “*Mujeres y Trabajo: realidades y propuestas para el cambio*”. Publicación de ponencias. Porto Alegre, Brasil, Ed. Veraz Comunicação. Enero de 2003.

COMBES, Danièle y HAICAULT, Monique. “*Producción y reproducción. Relaciones sociales de sexo y de clase*” en Borderías, Carrasco, Alemany: *LAS MUJERES Y EL TRABAJO. RUPTURAS CONCEPTUALES*. Barcelona. Ed. Icaria. 1994.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. *SEGUNDO INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA REALIDAD SOCIOLABORAL ESPAÑOLA*. 2003.

D'ANCONA, M^a Angeles. *METODOLOGÍA CUANTITATIVA. ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL*. Madrid. Ed. Síntesis. 1999.

ELZO, Javier, “*Tipología y modelos de relación familiar*” en: *LA FAMILIA EN LA SOCIEDAD DEL SIGLO XXI*. Jornadas de 17, 18 y 19 de Febrero de 2003. Libro de ponencias. Madrid. Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid. 2003.

GIDDENS, Anthony. *MODERNIDAD E IDENTIDAD DEL YO*. Barcelona. Ed. Península. 1998.

GUZMÁN, Virginia y TODARO, Rosalba. “*Apuntes sobre género en la economía global*” en: *EL GÉNERO EN LA ECONOMÍA EDICIONES DE LAS MUJERES N° 32*. Centro de Estudios de la mujer. Madrid. Ed. Isis Internacional. Diciembre 2001.

LIPOVETSKY, Gilles. “*La familia ante el reto de la tercera mujer: amor y trabajo*” en: *LA FAMILIA EN LA SOCIEDAD DEL SIGLO XXI*. Jornadas de 17, 18 y 19 de Febrero de 2003. Libro de ponencias. Madrid. Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid. 2003.

MURILLO, Soledad. *EL MITO DE LA VIDA PRIVADA*. Madrid, Ed. Siglo XXI. 1996.

ORTÍ, Alfonso. “*La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta y la discusión de grupo*” en: *EL ANÁLISIS DE LA REALIDAD SOCIAL. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN. COMPILACIÓN DE M. GARCÍA FERRANDO, J. IBÁÑEZ Y F. ALVIRA.* Madrid. Alianza Editorial. 1986.

PICCHIO, Antonella. “*El trabajo de reproducción, tema central del análisis del mercado laboral*” en Borderías, Carrasco, Alemany: *LAS MUJERES Y EL TRABAJO. RUPTURAS CONCEPTUALES.* Barcelona. Ed. Icaria. 1994.

SUBIRATS, Marina. “*El trabajo doméstico, nueva frontera para la igualdad*” en L. Garrido y E. Gil Calvo: *ESTRATEGIAS FAMILIARES.* Madrid. Alianza Editorial. 2002.