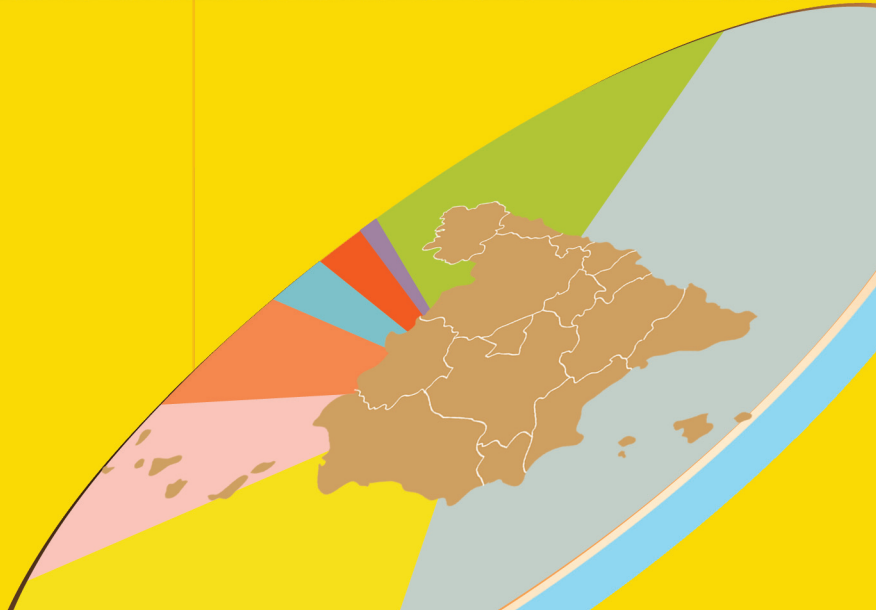


OBSERVATORIO 10

De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones



*De la conciliación a la corresponsabilidad:
buenas prácticas y recomendaciones*



Investigación promovida por el Instituto de la Mujer y realizada por GPI Consultores, con el siguiente equipo de trabajo:

Dirección: Ángel Rivero Recuenco
Consultoras: Paula Caunedo y Adelina Rodríguez

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://www.060.es>

Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)
Condesa de Venadito, 34
28027 Madrid (España)
e-mail: inmujer@migualdad.es
www.migualdad.es/mujer

Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L.
28350 Ciempozuelos (Madrid)
NIPO: 803-08-023-9
Depósito Legal: M-31534-2008

**De la conciliación a la
corresponsabilidad:
buenas prácticas y
recomendaciones**

De la conciliación a la corresponsabilidad:

ÍNDICE

	<i>Páginas</i>
1. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral: aproximación al estado de la cuestión	11
1.1. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral: datos y dimensiones clave para la comprensión del problema.	11
1.1.1. Trabajo (remunerado) y familia: una relación difícil	11
1.1.2. Datos clave	13
1.1.3. Selectividad del mercado de trabajo y evolución según sexo de las carreras profesionales: Los costes diferenciales de la conciliación	15
1.2. La conciliación como ámbito emergente de acción política	17
1.2.1. Las políticas de conciliación en España	19
2. Contribuciones de la comisión de conciliación del observatorio de la igualdad al conocimiento del estado de la cuestión	25
2.1. Contribuciones a la delimitación del campo teórico: las interpretaciones del problema de las relaciones entre vida familiar y vida laboral	26
2.1.1. El estudio de las relaciones entre vida familiar y vida laboral desde la sociología	27
2.1.2. El estudio de las relaciones entre vida familiar y vida laboral desde la economía	38
2.2. Contribuciones a la cuantificación del problema la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: el alcance social del problema	48
2.3. Contribuciones a la identificación de barreras y restricciones para la compaginación de la vida familiar y la vida laboral	50
2.3.1. Barreras relativas a la estructura social: el arraigo de la división sexual del trabajo	51
2.3.2. Barreras relativas a la estructura económica: relaciones de producción y discriminación en el mercado de trabajo	54
2.3.3. Barreras políticas: el déficit de las infraestructuras de apoyo y la validez de los derechos de conciliación	57

2.4. Contribuciones a la identificación de las consecuencias y efectos no deseados de las barreras identificadas	60
2.4.1. Los conflictos vividos	60
2.4.2. Dificultades para el ejercicio de los derechos recogidos en la legislación	62
2.4.3. Escasas oportunidades para compaginar vida familiar y laboral en los centros de trabajo	65
2.4.4. Abandonos del mercado de trabajo	67
2.5. Contribuciones a la identificación de estrategias de resolución de los problemas para conciliar la vida familiar y la vida laboral	70
3. Conceptos claves para el análisis y la intervención en materia de conciliación	79
3.1. El concepto de conciliación	79
3.1.2. Conciliación e igualdad de género	80
3.2. Los ámbitos de la conciliación	82
3.2.1. Trabajo productivo y trabajo reproductivo	83
3.3. Del concepto de conciliación a la exigencia de corresponsabilidad	86
4. Identificación y selección de buenas prácticas para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral	89
4.1. Contribuciones de la Comisión de Tiempos y Trabajos del Observatorio de Igualdad a la identificación de buenas prácticas en conciliación	90
4.1.1. Identificación de buenas prácticas en conciliación de la vida familiar, laboral y personal dirigida a varones	91
4.1.2. Conclusiones del Estudio acerca de las buenas prácticas identificadas	99
4.2. Identificación y selección adicional de buenas prácticas	100
4.2.1. Ámbito de análisis	100
4.2.2. Criterios de selección y resultados	102
4.2.3. Resultados de la selección	103
4.3. Conclusiones	109

5. Elementos para la elaboración de una propuesta de intervención	111
5.1. Contribuciones de la Comisión de Conciliación del Observatorio de Igualdad a la identificación de estímulos facilitadores de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral	111
5.1.1. Formulación de recomendaciones	114
5.2. Estructura de la propuesta de intervención	115
5.2.1. Marcos de referencia de la propuesta	115
5.2.3. Ejes de actuación	119
Bibliografía	135

1. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: introducción al estado de la cuestión

1.1 La conciliación de la vida personal, familiar y laboral: datos y dimensiones clave para la comprensión del problema

1.1.1. Trabajo (remunerado) y familia: una relación difícil

Actualmente se asiste a la formación de un nuevo ideal de familia, la familia denominada *igualitaria o simétrica*, con ambos cónyuges con empleo remunerado y compartiendo tareas domésticas. Sin embargo, no es menos cierto que, en el mundo de las prácticas sociales, la realidad cotidiana de las familias es muy distinta, persistiendo el reparto desigual de tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres.

Cuando analizamos el papel de la mujer en la familia es necesario mantener el enfoque basado en los procesos de producción y reproducción, ya que ambos están interconectados en nuestra sociedad. El hecho de ambos procesos aparezcan sexualmente marcados en nuestra sociedad es fuente de importantes conflictos, tanto para la mujer, como para la familia, como para la sociedad. Lo cierto es que sólo la reproducción biológica, ligada a la función reproductora, es específica de la mujer. Y sin embargo se sigue asignando a la mujer la función de crianza, cuidado de hijos y todo el conjunto de actividades relacionadas con el mantenimiento de la fuerza de trabajo dentro de la unidad doméstica.

Las empresas, por su parte, perciben el tema de la conciliación como una amenaza potencial para el rendimiento laboral. La asignación tradicional de roles e identidades influye en la posición desfavorable de las mujeres en las empresas y, en definitiva, en el mercado de trabajo. Son las mujeres las que más uso hacen de las medidas de conciliación establecidas (bajas por maternidad, reducciones de jornada, excedencias...). Facilitar la conciliación es considerado como un coste que las empresas no quieren asumir. Debe ser el Estado el que asuma dicho coste, sin perjudicar ni a las empresas, ni a los trabajadores.

Todavía está muy extendida la idea, dentro del empresariado, que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las muje-

res. Esta idea conduce a prácticas de discriminación laboral hacia las mujeres en los procesos de selección de personal. Además, cuando se trata de pequeñas empresas, las medidas de conciliación pueden generar conflictos laborales, porque la ausencia de algunos trabajadores o trabajadoras incide en un incremento de la carga de trabajo en sus compañeros. Y se aducen criterios de competitividad de las empresas: la aplicación en la empresa de medidas de apoyo a la conciliación supone una limitación de su competitividad.

Ponce Núñez (2007) ha resumido recientemente las paradojas en las relaciones empresa, familia y sociedad (paradojas que se alzan como contradicciones entre los valores proclamados y la realidad de las prácticas sociales) de la siguiente forma:

- Trabajo y familia son dos valores universalmente reconocidos, pero no siempre se saben armonizar adecuadamente, ni establecer las correctas prioridades.
- Hay aprecio por la familia y, a la vez, se apoya poco a la institución familiar.
- El éxito de la familia es entendido por muchos como un bien social, aunque la sociedad favorece poco el éxito familiar.
- La familia contribuye eficazmente al crecimiento de los niños, soporta el paro de los jóvenes y cuida a los ancianos. Sin embargo, la sociedad y el Estado proporcionan muy poco apoyo económico a esas tareas de las familias.
- Aunque se aplaude la presencia de la mujer en la empresa, en gran medida las organizaciones siguen estando diseñadas sin tener demasiado en cuenta a las mujeres.
- Se lamenta la baja natalidad y no se facilita la maternidad.
- Muchos trabajan por amor a su familia, aunque a menudo el trabajo les impide ejercitar ese amor a la familia.
- La familia de los empleados es un destacado grupo de influencia de la empresa, pero raramente se considera como tal.

El conflicto entre la vida familiar y la vida laboral posee una enorme trascendencia. Esta tensión tiene fuertes implicaciones en el ámbito reproductivo, en el proceso de la reproducción social. De ahí que la conciliación haya dejado de ser un *problema de mujeres* para pasar a ser *un problema social*.

Podemos ilustrar la existencia de este problema social con algunos datos demográficos, de mercado de trabajo y relativos a los usos del tiempo según sexo:

1.1.2. Datos clave

Demografía y mercado de trabajo

Si tomamos como referencia el *número de hijos por mujer*, comprobamos que se ha incrementado ligeramente desde el año 2002. Si bien en el año 2002 se cifraba en 1,27 hijos por mujer residente en España, en el año 2004 (últimos datos disponibles) esta cifra aumentaba hasta 1,32. Aun así estamos por debajo de la media europea, tanto si consideramos la Europa de los 15 países, como si consideramos la Europa de los 25 (1,52 y 1,50, respectivamente). También se ha incrementado la *edad de las mujeres para la maternidad*. Si bien en el año 2002, las mujeres residentes en España tenían su primer hijo a los 29,7 años, en el año 2005 lo tienen a los 30,9 años.

Si hacemos un repaso de cómo puede influir el hecho de tener hijos/as en la tasa de ocupación en función del sexo, comprobamos que la diferencia porcentual entre hombres y mujeres se incrementa. Así, en el año 2004, la diferencia porcentual entre hombres y mujeres con una ocupación y que vivían en pareja o estaban casados/as y sin hijos es de 2,6 puntos. Sin embargo, en las mismas condiciones, pero con hijos, la diferencia es de casi 9 puntos. Este dato nos hace pensar que el hecho de tener hijos desincentiva a las mujeres a realizar una actividad remunerada.

Algunos datos ilustrativos de la discriminación que sufren las mujeres, es decir, de la *selectividad según sexo y cargas familiares* que ejerce, en la práctica, el mercado de trabajo:

En el II trimestre de 2007, la *Tasa de actividad* es del 58,86% (54,18% de ocupación y el 7,95% de paro). Según sexo, la tasa de actividad femenina es del 48,78% frente al 69,33% de la masculina (en la Unión Europea de los 15, la tasa de actividad para el año 2006 se cifraba en 57,30%, 49,60% de mujeres y 65,60% de hombres). La tasa de ocupación femenina es del

43,66% frente al 65,09% de la masculina. La tasa de desempleo femenina es del 10,49% frente al 6,10% de la masculina.

Si analizamos los datos referidos a la población inactiva, encontramos que dentro de esta categoría el 63,41% son mujeres y de éstas el 94,88% se dedica a las labores del hogar. Las mujeres inactivas que no buscan empleo lo hacen principalmente por cuidar niños, ancianos, enfermos o personas dependientes. La tasa de actividad de las mujeres casadas se sitúa en el 47,80%, mientras que la de los hombres es del 68,60%. Los datos muestran una relación directa entre el estado civil y la actividad en las mujeres. Además, del total de los contratos realizados en el año 2006, el 44,85% se realizaron a mujeres (44,71% indefinidos y 44,87% temporales).

En el II Trimestre del año 2007, el 98,44% de las mujeres con contrato a tiempo parcial se encuentran en esta situación por cuidado de niños o adultos enfermos o incapacitados o mayores. El 93,80% prefiere la mitad de la jornada laboral por obligaciones familiares o personales.

El mercado de trabajo es selectivo con las mujeres. Sí podemos apreciar un cambio cuantitativo y cualitativo en la selección que hace el mercado laboral en función del sexo: a mayor nivel de estudios, las tasas de actividad de hombres y mujeres se acercan. Es más, las mujeres con estudios universitarios superiores registran tasas de actividad superiores a los hombres. Sería conveniente analizar detenidamente este dato porque puede ser un síntoma de cambio estructural. Pero también sería conveniente analizar cuáles son las trayectorias vitales de estas mujeres (su estado civil, número de hijos, ocupación, etc.).

Usos del tiempo

Las diferencias en los usos del tiempo entre hombres y mujeres constituyen un indicador más del desigual reparto de tareas, sobre todo de las actividades reproductivas. Según la *Encuesta de Empleo del Tiempo* del INE (datos del 2002-2003), el 92,2% de las mujeres dedican 4 horas y 45 minutos diarios por término medio a las tareas del hogar y cuidados familiares. 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 y del estado civil.

Los datos anteriores dan cuenta de la pervivencia de la división tradicional del trabajo (los hombres se responsabilizan de lo laboral y las mujeres de lo doméstico), que convive con una creciente tendencia de las mujeres a incorporarse al mercado de trabajo. La convivencia de los dos modelos deriva en una mayor carga de trabajo para las mujeres, que suman los tiempos otorgados a la esfera doméstica y extradoméstica y ven recortado su tiempo libre.

1.1.3. Selectividad del mercado de trabajo y evolución según sexo de las carreras profesionales: Los costes diferenciales de la conciliación

Una de las variables que mejor expresan la asimetría de género es la trayectoria profesional. ¿Cuáles son los costes diferenciales de la conciliación para las carreras profesionales de varones y mujeres?

El incremento de la escolarización femenina, la participación creciente en la esfera pública y muchos de los esfuerzos y cambios que están protagonizando las mujeres suponen un éxito decisivo, aunque inacabado, porque están permitiendo a las mujeres acceder a la actividad extradoméstica sin que ello suponga la paridad de carrera profesional con los varones ni el acceso de muchas más mujeres a puestos laborales de primer nivel; bien al contrario, las diferencias en la carrera profesional aumentan conforme pasan los años, ya que las promociones laborales son más frecuentes para ellos que para ellas. He aquí algunos datos:

Según Eurostat, las mujeres españolas ganan como media un 15% menos que sus homólogos masculinos, otras fuentes hablan de hasta un 33% de diferencia en el mismo puesto y con la misma responsabilidad. Diferencias que también se reflejan en las posiciones de poder.

Según el informe *Mujeres y Hombres* publicado en 2006 por el Instituto de la Mujer en colaboración con el Instituto Nacional de Estadística, las mujeres representan el 36% de los diputados, el 35% del profesorado universitario, el 29% de los empresarios y el 31% de los altos cargos de la Administración. Sin embargo, son el 53,7% de la población universitaria.

Parece que el talento femenino no prospera ni se remunera igual que el masculino en el mundo profesional.

Si el incremento tan notable de mujeres en niveles profesionales y técnicos que se está produciendo en la estructura laboral de nuestro país no se refleja paralelamente en la ocupación de puestos de primer nivel laboral, ello se debe a que para acceder y desempeñar con éxito puestos de dirección se ponen en juego otro tipo de aspectos que poco tienen que ver con la preparación curricular y el acceso meritocrático, que condicionan decisivamente las posibilidades de las mujeres.

Entre estos aspectos, ocupa un lugar central la lógica laboral que aun impera en muchas empresas de nuestro país, caracterizada por tomar como modelo de trabajador al varón y enfatizar las horas dedicadas a la empresa y/o la disponibilidad hacia la misma, obviando la evaluación de la productividad y la eficacia real de cada empleado/a. Desde esta lógica, la mujer aparece como *la gran indispueta*, y su trabajo como menos rentable, porque se la sigue asociando primordialmente con el ámbito doméstico. Pese a su presencia creciente en el mercado laboral, haber demostrado sus capacidades, habilidades técnicas y formación, incluso aunque cobre menos, a la mujer se la sigue viendo como alguien parcialmente ajeno a la empresa y con escasa disponibilidad (y este argumento se utiliza incluso contra aquellas mujeres que no tienen ese tipo de “cargas” porque, se dice, “ya las tendrán”).

Dada esta desconfianza hacia la capacidad de las mujeres para implicarse plenamente en su profesión, éstas van a ser vistas frecuentemente como candidatas problemáticas para un puesto de responsabilidad laboral, por lo que, frente a la elección de un varón, seleccionar a una mujer se va a percibir como un riesgo.

Si promocionarlas es un riesgo, ellas, por su parte, tienen que “pagar” por transgredir la tradicional y asimétrica división de espacios y roles en que se sustenta la desigualdad de género: es decir, por entrar en un terreno, el del poder y el éxito laboral, que no se les adscribe socialmente. A las mujeres la promoción laboral siempre les sale más “cara”, pues a menudo tienen que hacer renuncias en su vida personal y, además, demostrar que son mejores que sus pares varones para ser promocionadas.

Y cuando acceden a puestos de responsabilidad laboral sufren penalizaciones. Una de las principales formas de penalización que sufren las mujeres radica en la creencia de su supuesta incapacidad “natural” para ejercer el mando, lo que nos devuelve a una visión naturalizada de las identidades tradicionales de género y de las capacidades y espacios que se les atribuyen a unos y otras, que sólo desaparecerá cuando percibamos como algo natural el desempeño del poder por parte de las mujeres y a los varones como corresponsables del ámbito doméstico-familiar.

En definitiva, conciliar implica cuestionar, primero, y transformar, después, el modelo tradicional de división sexual del trabajo. Para las mujeres, trabajar fuera del hogar es una opción legítima, incluso apoyada por la sociedad, pero difícil de llevar a cabo. Los cambios en la composición de la fuerza de trabajo tienen sin duda una incidencia clara en la organización familiar. El modelo tradicional, en el que el curso de la vida de hombres y mujeres se regulaba por diferentes patrones, ha sufrido cambios significativos.

Con todo, el proceso de incorporación creciente de la mujer al mercado de trabajo no ha venido acompañado de los cambios necesarios y suficientes para lograr que las diferencias entre los hombres y las mujeres desaparezcan, tanto en tasas de participación como en condiciones laborales, por lo que todavía estamos lejos de alcanzar una igualdad de oportunidades real o *material*.

1.2. La conciliación como ámbito emergente de acción política

Desde mediados de la década de los noventa del siglo XX, el tema de la conciliación se ha popularizado y ha entrado en las agendas políticas comunitarias. Se ha pretendido que a través de

esta fórmula se concrete la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Las políticas sociales de todos los Estados miembros de la Unión Europea parecen encaminarse hacia una progresiva igualdad entre los sexos, y por tanto la conciliación, en el discurso político dominante, ha dejado de ser un *problema de mujeres* para ser un problema social. Pero los datos y las investigaciones llevadas a cabo en los últimos años hacen que nos interroguemos al respecto.

Según un informe elaborado por Juan Antonio Fernández Córdón y Constanza Tobío Soler (2006), a mediados de los noventa llega a nuestro país el tema de la conciliación como tema relevante y objeto de políticas sociales; primero en el marco de los planes comunitarios de igualdad de oportunidades, después en el contexto de la preocupación por el envejecimiento de la población europea y la necesidad de incrementar la población activa femenina.

Hoy se tiende a reconocer que el fomento de la conciliación es la respuesta más eficaz para frenar el descenso de la natalidad, frente a la pauta anterior que asociaba el mayor número de hijos a la familia tradicional en la que las mujeres se dedicaban sólo al hogar. Actualmente, los países con un índice de fecundidad más alto son también aquellos en los que la mayoría de las mujeres, incluyendo a las madres de hijos pequeños, están en el mercado de trabajo, como ocurre en los países del Norte de Europa o en Francia. Por el contrario, en los países del Sur, tanto la natalidad como la ocupación femenina se sitúan por debajo de la media europea.

El tema de la conciliación está presente en los planes, propuestas y proyectos de actuación de partidos políticos y administraciones públicas, y en menor medida en convenios colectivos o acciones desarrolladas en el ámbito empresarial. Su generalización conlleva el riesgo de un vaciamiento de contenido, de un tratamiento superficial e, incluso, de su percepción como algo ya dicho, sabido u oído en la propaganda política y electoral. Y, sin embargo, la contradicción entre la lógica del trabajo remunerado y la del trabajo doméstico sigue ahí. Se trata, por tanto, de un problema social importante y complejo, apenas asumido aun por el Estado y la organización social en su conjunto.

Lo cierto es que la conciliación dista hoy de ser una realidad efectiva, dadas las resistencias de hombres y mujeres y las dinámicas

del mercado laboral. Además, las políticas sociales son incapaces todavía de ofrecer infraestructuras adecuadas y al alcance de toda la población. Está claro que la división tradicional de tareas y roles y la doble jornada femenina siguen siendo estrategias generalizadas de compatibilizar el ámbito laboral con el doméstico-familiar. Se sigue dejando en manos de las mujeres un problema que atañe a todos y a todas, y son ellas las que buscan las estrategias de supervivencia de toda la familia, teniendo la sensación de no llegar a ninguna parte, de no estar donde deben en cada momento.

En estas condiciones, la conciliación de la vida familiar y la vida laboral constituye antes un problema a resolver –o una aspiración a realizar– que una realidad. La relación entre vida familiar y vida laboral es, hoy por hoy, una relación de *contradicción*, no de *conciliación*. Precisamente por ello, puede decirse que la conciliación de la vida familiar y la vida laboral se ha ido constituyendo en un *problema público*. En este sentido, se está configurando un ámbito emergente de acción política, progresivamente asumido por las Administraciones en sus distintos niveles (local, autonómico, estatal, comunitario).

1.2.1. Las políticas de conciliación en España

El gasto social en España está mayoritariamente dedicado al pago de las pensiones y del desempleo, capítulos en los que la proporción supera ampliamente la media europea. El peso económico de las políticas familiares es todavía muy reducido en nuestro país (fue del 0,5% del PIB a lo largo del período 1996-2002). Ello se explica en parte por la tardía construcción del Estado del bienestar español, que además se desarrolla en un mal momento histórico, cuando el modelo económico fordista, basado en una fuerte intervención del Estado, entra en crisis y se pone en cuestión la viabilidad de ciertos componentes clave de las políticas sociales como la sanidad o las pensiones.

Pero hay otro factor que está relacionado con el hecho de que, durante bastante tiempo, estas políticas se han asociado al carácter pronatalista y defensor del modelo tradicional de familia que tenían en los años del franquismo. Sólo desde hace poco tiempo se entiende que el apoyo del Estado a las familias, y en particular a las familias con hijos, es un factor decisivo en la transición hacia la generalización de la familia de dos ocupados (Fernández Cordón y Tobío Soler, 2006).

La Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) constituye el principal instrumento normativo en nuestro país para facilitar la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y laborales. Transpone a la normativa española las directivas europeas sobre permisos de maternidad, permisos parentales y trabajo a tiempo parcial.

Esta ley ordena e integra la normativa dispersa existente hasta el momento en materia de permisos de maternidad, excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, así como los permisos puntuales por razones familiares. Además incorpora aspectos nuevos, como la ampliación de los permisos de cuidado de los hijos en todos los casos, incluido el acogimiento preadoptivo o temporal, o la extensión de los permisos para el cuidado de otros familiares (diferentes de los hijos y hasta un segundo grado de consanguinidad) que no puedan valerse por sí mismos.

Esta última es una modalidad de permiso laboral no contemplada en las directivas europeas, que se puede disfrutar durante un período de hasta un año y que se añade a la licencia por motivos familiares urgentes que ya existía con anterioridad. Por otra parte, aumentan los casos en los que los permisos pueden disfrutarse tanto por el padre como por la madre, como una forma de promover la igualdad entre mujeres y hombres.

La Ley supone el primer reconocimiento a los problemas que plantea la creciente incorporación de las mujeres al mundo del trabajo y es, en muchos aspectos, abierta y flexible. Tiene, sin embargo, una limitación importante, y es que los permisos no entrañan ningún tipo de retribución (excepto el permiso de maternidad, durante el cual se percibe el 100% del salario, y el permiso de dos días por motivos familiares urgentes), por lo que sólo una minoría de las familias puede acogerse a ellos. Y esta limitación es para las familias que tienen un trabajo asalariado con carácter fijo.

Es en el año 2001 cuando se empieza a plantear de manera explícita por parte de los partidos políticos la necesidad de poner en marcha políticas de familia. Las propuestas socialistas ponen un mayor énfasis en los servicios públicos, mientras que la orientación del Partido Popular se centra más en las transferencias de recursos a las familias y en la adaptación de los horarios laborales.

La legislación aplicable en España, incluyendo la referente a la conciliación, está formada por tres círculos concéntricos: la legislación de la Unión Europea, la del Estado español y la de las comunidades autónomas. Si bien las competencias fiscales en este último escalón normativo son relativamente reducidas, se han orientado en una medida considerable hacia el apoyo a las familias.

Este apoyo se traduce en reducciones fiscales por cada nacimiento o adopción, o en ayudas económicas directas. Prácticamente en todas las regiones las ayudas familiares están supeditadas a los ingresos. Pero también es verdad que la diversidad es la norma, ya que en esta materia no hay ningún mecanismo de coordinación a nivel estatal y cada región define sus propias prioridades y sus propias preferencias técnicas e ideológicas.

En lo que se refiere a transferencias monetarias, cabe mencionar, en primer lugar, la ayuda de 100 euros mensuales que reciben las madres trabajadoras con hijos menores de tres años desde el año 2003, una medida de finalidad poco definida, que para las familias de menores ingresos difícilmente hace posible financiar una guardería o una cuidadora privada, mientras que para las de más ingresos constituye un suplemento con escasos efectos sobre la conciliación.

Es obligado reconocer el papel del Estado en la promoción de las políticas de conciliación en España. Ello es indudable en la elaboración, en primer lugar, de la Ley 39/1999 de Conciliación y, en segundo lugar, de la Ley 3/2007 para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Pero también hay que decir que la primera ley ha mostrado algunas insuficiencias. A pesar de sus aciertos –que acabamos de señalar–, después de algunos años de vigencia de la Ley de Conciliación, la sociedad española demanda medidas políticas de carácter social para una auténtica conciliación de las responsabilidades familiares y laborales (es posible que la Ley de Dependencia contribuya en último término a satisfacer, parcialmente al menos, dicha demanda).

Al hilo de estas demandas surge la necesidad de revisar el concepto mismo de *conciliación*, identificándolo con el de *corresponsabilidad*, tal y como se ha concretado jurídicamente, en el sentido de equilibrar el esfuerzo que deben realizar tanto hombres como mujeres, mediante el establecimiento de políticas de con-

ciliación orientadas a los hombres (pensando sobre todo en un mayor equilibrio en la pareja), ello con múltiples fines, entre otros:

- Eliminar las discriminaciones respecto a las responsabilidades domésticas y familiares
- Difundir un nuevo modelo de paternidad (instituyendo el permiso de paternidad individual e intransferible, independiente de la situación laboral de la madre)
- Favorecer la jornada a tiempo parcial tanto para hombres como para mujeres con responsabilidades familiares.

En este contexto y con ese sentido nace la Ley 3/2007, que ha sido recibida en general de forma positiva por parte de las organizaciones de mujeres. Y recogiendo la necesidad de dotar de nuevos sentidos al concepto de conciliación se plantea, recientemente, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008-2011), que utiliza la categoría de corresponsabilidad para incluir bajo su rubro objetivos y actuaciones orientadas a promover:

- El desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria
- El desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- El fortalecimiento y el desarrollo de la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes
- Un cambio en el diseño y el funcionamiento de las infraestructuras urbanas, dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de las personas

Con todo, no debemos perder de vista que las leyes aseguran o afirman una igualdad formal, y la igualdad de oportunidades no será real mientras no se produzca una transferencia de la parte del trabajo reproductivo que les corresponde a los varones. El pacto social de la división sexual del trabajo no puede tener vigencia en una sociedad que aspira a la igualdad real. A esto es a lo que se denomina *opacidad de género*, es decir, considerar que una vez conseguida la igualdad formal, la lucha y la reivindicación ya no tienen sentido (Blanco García, 2007).

Por su parte, la cultura de empresa española parece todavía ajena, en buena medida, al rápido proceso de transición hacia la familia de dos ocupados, tanto en las prácticas sociales como en las percepciones ideológicas. Ciertamente hay centros de trabajo y empresas que empiezan a asumir las implicaciones del nuevo modelo familiar y a poner en marcha experiencias novedosas aunque hoy por hoy parecen más bien constituir las excepciones que confirmarían la regla.

Las Administraciones públicas tienen con frecuencia un carácter ejemplar y avanzado respecto de sus propios trabajadores... Pero también hay que señalar que tanto la iniciativa privada como la pública hacen un ejercicio de buenas prácticas que, casi siempre, van dirigidas hacia las madres.

Así pues, el desafío en este momento consiste en romper con la percepción de la conciliación como *problema de las mujeres*, apostando por su reconsideración como *problema social* no sólo formalmente o en el discurso político, sino en el mundo de las prácticas sociales.

2. Contribuciones de la comisión de conciliación del observatorio de la igualdad al conocimiento del estado de la cuestión

En el marco de las distintas comisiones de trabajo que desempeñan su labor como parte del *Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, parte del trabajo realizado se ha centrado en el área de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

En esta línea, la *Comisión de Conciliación*, primero (de 2003 a 2004), y más tarde la de *Tiempos y Trabajos* (desde 2005), se han encargado de realizar diversos trabajos y estudios que han tenido como objetivo ampliar el conocimiento del tema en cuestión. En concreto, en 2003 se encargó la realización del *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral en España: situación actual, necesidades y demandas*.

Este estudio ha supuesto una contribución destacable de las citadas comisiones de trabajo del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades al conocimiento del problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral en España. De hecho, ha sido el primer estudio de situación realizado en España a nivel estatal, suscitando en su momento amplio interés mediático, académico e institucional.

En concreto, el estudio, realizado a lo largo del año 2004 y publicado en 2005 ha proporcionado:

- Una visión general de las interpretaciones que se han dado al problema de la conciliación: con el estudio se ha contribuido a delimitar el campo teórico en el que se inscribe el problema de la conciliación, describiendo –a título de introducción– las diferentes perspectivas desde las que se ha abordado el estudio del mismo (sociológica, económica, crítica)
- Una valoración cuantitativa del alcance social del problema: ha dado una medida de la extensión social del problema, de la vivencia de la conciliación como problema.
- Una identificación de las principales barreras y restricciones que afectan a la conciliación, así como de las consecuencias sociales y efectos no deseados derivados de dichas barreras y restricciones.

- Una exploración de las formas mediante las cuales las personas tratan de resolver sus problemas de conciliación: el estudio sistematiza las estrategias, las tácticas y los recursos utilizados por las personas para hacer frente a sus problemas de conciliación.

A continuación, sintetizaremos las principales conclusiones del estudio, considerando sus dos grandes aportaciones:

1. *Teórica*: las contribuciones del estudio a la delimitación del campo teórico en el que se ha analizado la problemática de la conciliación.
2. *Empírica*: las contribuciones del estudio a la realización de un diagnóstico de la realidad de la conciliación en España.

Asimismo añadiremos algunos datos y reflexiones adicionales, que actualizarán y reforzarán el sentido de las aportaciones en su momento efectuadas.

2.1. Contribuciones a la delimitación del campo teórico: las interpretaciones del problema de las relaciones entre vida familiar y vida laboral

Resulta evidente la complejidad del problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. 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, el panorama documental ante el que se encuentra el investigador es muy extenso, constituido por multitud de análisis, investigaciones y reflexiones, cuya procedencia teórica (e ideológica) es asimismo muy diversa.

Para poner orden en esta acumulación de estudios y ofrecer una visión sintética que permita encuadrar brevemente, en el campo teórico en que se inscribe, su aportación al conocimiento del problema de la conciliación, el estudio clasifica los enfoques de la cuestión de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar básicamente en dos perspectivas diferenciadas:

- La perspectiva sociológica.
- La perspectiva económica.

¿Cómo se ha abordado desde estas perspectivas el problema de la conciliación?

2.1.1. El estudio de las relaciones entre vida familiar y vida laboral desde la sociología

El encuadre sociológico general del problema se produce a partir de las temáticas clásicas de la *estructura social*, el *cambio social* y las *resistencias* al cambio.

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 el proveedor de la familia, la máxima autoridad de la casa, y por tanto el encargado de la “disciplina”, el último juez (encarna la clásica *auctoritas paterna*).
- La mujer debe ser la madre y esposa incondicional, la responsable del cuidado de los hijos 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*– con que el rol de cuidadora se asume por las mujeres.

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 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 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. 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 repro-

ducción 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.).

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 contexto, las tareas extradomésticas comparcen 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 efectuadas dentro del hogar, la procreación, crianza y educación de los hijos entran en el campo semántico de “*lo natural*”, lo que 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.

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 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 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 un malestar en la emancipación “*que se manifiesta (en la mujer) 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,
- 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. El arraigo de este modelo limita obviamente las posibilidades de autonomía, y por supuesto de realización profesional.

Este espacio de tensiones se resuelve (en falso) 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 caduco.

Aportaciones recientes de la sociología al análisis de la conciliación de la vida laboral y familiar: el estudio de los conflictos derivados de las transformaciones en las identidades de género

Estudios recientes aportan interesantes reflexiones desde la psicología social a la configuración del campo teórico en el que se inscribe la problemática de la conciliación. Merece la pena citar en este sentido las aportaciones de Herranz Gómez (2006) respecto a las transformaciones en los roles de género y sus consecuencias conflictivas:

Existe una contradicción entre los modelos e ideales en los que nos educamos y nuestras nuevas posiciones en la participación en la vida social. Los modelos tradicionales de feminidad y masculinidad que se siguen imponiendo limitan nuestras posibilidades de realización, lo que produce malestar, confusión y crisis personales.

En la sociedad española, donde los cambios son acelerados, los costes personales son mayores y la crisis de identidad individual se vive con mucha angustia tanto por mujeres como por hombres. Una mayor formación e independencia económica de las mujeres de las nuevas generaciones les lleva a tener diferentes aspiraciones a las que han tenido sus madres o abuelas. Los varones de las nuevas generaciones se enfrentan también a una sociedad en transformación, y también a otro tipo de mujeres diferente al de generaciones anteriores (diferentes a sus madres o abuelas). Son mujeres con otro tipo de formación, aspiraciones y exigencias, con las que tienen que compartir, formalmente en relación de igualdad, no sólo la pareja, sino el mundo laboral. Las relaciones entre ambos, mujeres y hombres, se complican.

La contradicción se padece de forma individual y es expresada en forma de queja constante de chicas y chicos, mujeres y hombres, hacia el otro grupo de género, y en algunos casos en forma de enfrentamiento entre ambos. El cambio social tiene sus costes y tanto mujeres como varones están desorientados y se sienten insatisfechos. Como resultado de las tiranías de los estereotipos e ideales de género que se nos siguen transmitiendo socialmente y que no nos sirven ya en la nueva sociedad, surgen problemas psicológicos de género que muchas veces terminan en depresión. En este contexto cambiante y contradictorio habrá quienes se desarrollen en conformidad con el rol de género impuesto históricamente, pero habrá también quienes crezcan en disconformidad con el estereotipo tradicional.

El esfuerzo que las mujeres han hecho y hacen para romper con los papeles tradicionales que las esclavizan les está provocando una crisis de identidad, y también, aunque más lentamente, en los varones.

Por otro lado, las consecuencias de la incipiente igualdad están generando una pérdida de la calidad de vida de la colectividad. Una menor atención a los demás miembros de la familia es una consecuencia negativa para la salud, la educación y el cuidado de las personas. La entrada de la mujer en el espacio público sin ser acompañada por una equitativa entrada del varón en el espacio doméstico o privado ni una intervención estatal adecuada para suplir este trabajo invisible que siempre ha realizado la mujer, está generando una carencia social que supone una carga, tanto física como psíquica para las mujeres.

Parece que ser mujer en la sociedad actual es complicado, a pesar de que los grandes logros del último siglo la coloquen en una situación de privilegio inigualable con respecto a otros momentos históricos. Las mujeres ganan en libertad pero su nueva situación las conduce a una crisis de identidad como mujeres. Si optan por la feminidad tal como se ha entendido y transmitido hasta ahora, se anulan a sí mismas: o se convierten en objeto o en un *ser para otros*, o dejan de desarrollar ciertas actitudes y potencialidades por miedo a la masculinización. ¿Cómo ser mujer en las nuevas circunstancias?, ¿se puede ser mujer sin ser madre?, ¿cómo ser madre y desarrollarse personalmente como ser individual autónomo e independiente?

Las cualidades culturalmente atribuidas al rol masculino siguen siendo hegemónicas en la sociedad, lo que hace que muchas mujeres que pretenden insertarse con éxito en la esfera pública tiendan a la masculinización de su carácter sin tener conciencia de ello o sin desearlo. A todo esto hay que sumar la inseguridad de muchas mujeres en sí mismas, debido a la educación en el rol femenino tradicional que todavía socializa a la mujer, no para la autonomía, sino para la dependencia, y a que su autoestima está dañada por una cultura que desprecia lo femenino y le impone un ideal de belleza constrictivo, física y psicológicamente.

¿Qué está sucediendo con los varones? Es claro que el sistema socioeconómico es discriminatorio para la mujer y favorece al varón. Por otra parte, a pesar de los cambios en el sistema de valores que se están produciendo en la sociedad, persiste la universalización de los valores atribuidos tradicionalmente al varón.

La tiranía del ideal de masculinidad tradicional conduce a los hombres a una búsqueda del éxito socio-económico como demostración constante de una virilidad entendida como poder y distinción en el mundo público. Esto lleva a muchos hombres a centrarse en exclusiva en su actividad laboral y profesional convirtiéndose en adictos al trabajo. Si los roles tradicionales llevan a las mujeres a la interiorización del ideal de la maternidad, a los hombres los conducen al ideal de felicidad del triunfo económico y del prestigio social.

Esta búsqueda del éxito profesional y socioeconómico se acentúa en muchos hombres cuyas parejas son profesionales reconocidas, entrando en una inconsciente competencia con el otro miembro de la pareja. Como no tienen la sobrecarga de la doble jornada socialmente impuesta y esta hiperdedicación al trabajo es reafirmada por las políticas de empresa, siguen alejados de la vida doméstica, sin llegar a conciliar la vida privada con la profesional. Así, una mayoría no sabe (o no puede) comprometerse con la pareja y los hijos, se desentienden de las relaciones afectivas y se aíslan en su mundo interior. Es lo que se ha denominado *autismo masculino*, que se acrecienta con el uso y abuso de las nuevas tecnologías por parte de los varones en los hogares.

2.1.2. El estudio de las relaciones entre vida familiar y vida laboral desde la economía

Probablemente 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 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 concibe al ser humano como un sujeto cuya conducta se orienta ante todo 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.

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 realiza-se 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 funciones¹.

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 mayores 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 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

¹ 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 la 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.

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, 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).

En este sentido, 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 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 economía 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 matriz explicativa de los comportamientos humanos².

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.

2 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.

Como señalábamos en el apartado 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 para la que el trabajo reproductivo comparece subordinado a la lógica de la producción, operando como un factor oculto de equilibrio (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 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 da una profunda segmentación de género (y también social) en la resolución externalizada 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 nacional o 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, la nacionalidad y la etnia.

Aportaciones recientes desde la economía feminista: la función de los trabajos de cuidados y su invisibilización económica

Como el estudio realizado en 2004 pone de relieve, y acabamos de destacar, desde la *economía feminista* se han ido denunciando los falsos límites de la economía neoliberal y sus estrechas fronteras de análisis: su campo de estudio se reduce al mundo público mercantil identificando trabajo con empleo, sin considerar que el sector mercantil descansa y se apoya en otros sectores o actividades que no tienen lugar en el mercado o en el mundo público.

De esta manera, todo el trabajo no remunerado realizado desde los hogares, fundamentalmente por las mujeres, ha permanecido invisible: no queda integrado en los modelos, no existe en las estadísticas, etc. Los esquemas interpretativos elaborados desde la economía ofrecen una visión desfigurada de la realidad, ya que esconden una parte importante de los procesos necesarios para la reproducción social y humana (básicamente el trabajo que se realiza en los hogares), sin los cuales, el “mercado” ni siquiera podría subsistir.

En particular, el análisis económico del mercado laboral ha ignorado la relación que existe entre el proceso de producción de mercancías y el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo, proceso que incluye satisfacer las necesidades durante todo el ciclo vital y no sólo cuando los y las trabajadores/as están en edad activa ocupados/as en el mercado.

Según ha apuntado recientemente Cristina Carrasco (2006), el “cuidado” se organiza desde el espacio doméstico, desde los ho-

gares; aunque su desarrollo se realiza habitualmente a través de una combinación de tres vías: mercado, sector público y trabajo no remunerado. Este último incluye, además del trabajo doméstico más tradicional, todas las actividades emocionales, afectivas y relacionales que implican cuidados directos de la persona –y esto último no está cuantificado en el mercado, ni se puede monetarizar.

La identificación de los *aspectos subjetivos del trabajo doméstico* (que tienen que ver directamente con los cuidados, la calidad de vida y el bienestar) plantea cada vez más la necesidad de valorar esta actividad por sí misma, de reconocerla como el trabajo fundamental para que la vida continúe. Desde esta perspectiva, el llamado *trabajo de cuidados* es la actividad que debiera servir de referente en la economía y no el trabajo realizado en el mercado.

El proceso creciente de sustitución de servicios domésticos por oferta pública y mercantil, contribuyó a la idea de que la relación personal incorporada en una actividad de cuidados podía ser separable de la acción misma y, como consecuencia, aquellas actividades realizadas en el hogar donde la dimensión subjetiva era inherente a la actividad tendieron a permanecer invisibles. Estas actividades, precisamente por su dimensión subjetiva, pueden ser diferentes para las distintas personas, de aquí que difícilmente puedan ser catalogadas en relación a su posibilidad de mercantilización. Aunque son, sin embargo, absolutamente necesarias para la vida humana, aportando cuotas importantes de bienestar, conocimientos, salud, afectos a las personas del hogar en su vida cotidiana.

Ahora bien, los hombres tradicionalmente no se han hecho responsables del trabajo de cuidados y han realizado su actividad básicamente en el espacio *extrahogar*. Esto les ha facilitado desarrollar la concepción dicotómica de los espacios. Pero para las mujeres, la realidad vivencial es mucho más compleja, la división de espacios les ha representado una ruptura impuesta que no responde a su propia realidad.

Asumir el trabajo de cuidados y participar en otros ámbitos sociales ha significado para las mujeres estar moviéndose en un continuo, en un ir y venir entre los distintos espacios de relaciones, (doble presencia-ausencia) entre el trabajo remunerado, el

no remunerado, los servicios públicos, las relaciones familiares, etc. Ello ha requerido establecer una amplia diversidad de redes de mujeres (madres-hijas-abuelas; nueras-suegras; amigas; vecinas; cuñadas; madres de escuela,...) que han posibilitado su participación en los distintos espacios a la vez que se realizaban las actividades de cuidados necesarias para que la vida cotidiana continuara.

Pero todas las redes de relaciones y de cuidados sostenidas por las mujeres que interaccionan en los distintos espacios han permanecido invisibles, y se ha mantenido la idea de una sociedad dividida en ámbitos independientes. Hacer visible la falacia de esta dicotomía es también visibilizar y dar valor a la actividad de cuidados y de relaciones desarrollada por las mujeres. Una sociedad que tenga como objetivo la calidad de vida de la población, requiere entonces establecer *nuevos pactos sociales* que otorguen valor a la relación subjetiva y al cuidado basándose en la experiencia de las redes invisibles de las mujeres.

La falsa separación de los espacios, también tiene consecuencias en la forma en que se conciben los servicios públicos. Los servicios más básicos ofrecidos por el sector público (como son sanidad y educación) están diseñados y organizados contando con el trabajo no remunerado. La actividad que en ellos se realiza, ya sea de cuidados, relación, aprendizaje o socialización, es un continuo entre la institución y el hogar. Por ejemplo, el caso de la sanidad: parte importante de los cuidados sanitarios se realiza desde el hogar. En situaciones que requieren hospitalización, mientras la persona permanece en el hospital, normalmente también recibe cuidados de algún familiar, y cuando se le da el alta hospitalaria ello no significa recuperación total, sino que va acompañada de algún tratamiento y reposo posterior que naturalmente requiere cuidados. En esta atención conjunta de cuidados sanitarios, normalmente el "privado" es una mujer.

Cristina Carrasco considera que es posible que las necesidades de cuidados de la población requieran que éstos se realicen en los diversos espacios de relación (público, mercantil, doméstico), pero entonces se necesita un pacto claro, explícito, entre los distintos ámbitos y los distintos sectores de la población. Una negociación pactada cuyo objetivo sea lograr la mejor relación posible, la mejor calidad de vida posible para la persona necesitada de cuidados y para las y los cuidadores potenciales.

Así pues, los recientes análisis de Cristina Carrasco desembocan en la demanda de un *pacto social* que especifique cómo se asumen los distintos costes (monetarios y no monetarios) entre los diversos sectores e instituciones, incluyendo a las empresas privadas, y entre mujeres y hombres. Ello significa romper con los paradigmas habituales en economía y elaborar nuevos marcos analíticos que incorporen explícitamente las actividades de cuidados con la subjetividad que implican, y que permitan diseñar políticas públicas que tengan en cuenta los efectos no sólo en la economía monetaria sino también en la no monetaria, con especial interés en el trabajo no remunerado de cuidados.

Amaia Pérez Orozco (2006), también desde la economía feminista y muy en relación con la reflexión de Carrasco, cree que nos encontramos en un momento de grandes tensiones en el sistema socioeconómico y que es necesario reorganizar la forma de cubrir la necesidad de cuidados de la población. A este proceso lo denomina *crisis de los cuidados*.

La crisis de los cuidados es un problema socioeconómico de primer orden, que afecta al conjunto de la población y que sólo puede percibirse en toda su magnitud si dejamos de centrar la visión en los mercados y lo monetarizado y, en cambio, situamos como categoría analítica básica la *sostenibilidad de la vida*; es decir, si buscamos comprender las formas en que cada sociedad resuelve sus problemas de sostenimiento de la vida humana. La pregunta es ¿cómo se está reorganizando la satisfacción de la necesidad de cuidados en el marco de un sistema que no prioriza las necesidades de las personas sino las de los mercados?

Por *crisis de los cuidados* se entiende el complejo proceso de desestabilización de un modelo previo de reparto de responsabilidades sobre los cuidados y la sostenibilidad de la vida, que conlleva una redistribución de las mismas y una reorganización de los trabajos de cuidados, proceso que está cerrándose actualmente de forma no sólo insuficiente y precarizadora sino reaccionaria, en la medida en que se basa en los mismos ejes de desigualdad social e invisibilidad de trabajos y agentes sociales que presentaba el modelo de partida. Esta crisis de los cuidados tiene unas implicaciones de género centrales, ya que, en gran medida, el reparto histórico de los trabajos de cuidados ha estado asociado a

las relaciones de poder de género: tanto los fenómenos de desequilibrio como de reequilibrio están profundamente marcados por el género.

Para Pérez Orozco, ni los mercados ni el Estado están asumiendo plenamente sus responsabilidades en el cuidado de la vida, aunque las empresas privadas sí están incrementando su protagonismo en el ámbito de los cuidados. En este sentido, se distinguen dos tendencias:

1. Por un lado, los mercados han encontrado en esta dimensión una nueva área de obtención de beneficios, proceso que está inextricablemente conectado con la feminización del trabajo, tanto en lo concerniente al contenido del trabajo como a sus condiciones.
2. Por otro lado, esta transferencia de cuidados al mercado supone una expansión de la lógica de acumulación a un nuevo ámbito (con el consiguiente incremento en la desigualdad social, en función de que las personas o familias puedan o no pagar los servicios de mercado); pero no implica una asunción de responsabilidades sobre el cuidado de la vida por parte de las empresas, que siguen funcionando en base al *modelo patriarcal-capitalista del trabajador ideal*.

El hecho de que los mercados no asuman la responsabilidad sobre los cuidados (ni tampoco, en definitiva, el Estado), implica que ésta vuelva a recaer sobre los grupos domésticos, que siguen siendo los gestores cotidianos de la vida. Concretamente nos referimos a la familia de sangre. La reorganización de los cuidados en el seno de cada grupo doméstico, apoyada en ocasiones en el acceso a servicios públicos, tiene una clara componente de clase directamente ligada a la disponibilidad de ingresos. En cualquier caso, esto supone que los cuidados recaigan en las mujeres mayoritariamente.

Cuando las mujeres de la familia no pueden hacerse cargo totalmente de estas tareas, se transfiere parte del trabajo de cuidados a otras mujeres (en muchos casos inmigrantes), lo que supone una clara discriminación indirecta contra las mujeres (por el tipo de contratos, duración de los mismos, salarios, etc.). Es decir, estas tareas presentan diversas dimensiones –y grados de invisibilidad– que tienen que ver con la vulnerabilidad, los bajos salarios, el alto grado de informalidad, las escasas o deficientes

prestaciones asociadas, el poco reconocimiento de las cualificaciones exigidas, su baja valoración social, el alto grado de rotación, la imprevisibilidad y flexibilidad horaria, la deficiente definición de las responsabilidades, etc.

Estas condiciones de vulnerabilidad e invisibilidad, que no son uniformes, se relacionan con el proceso de feminización del trabajo y con la estratificación del continuo sexo-atención-cuidado y dan lugar a lo se ha denominado un proceso de *hipersegmentación sexual del trabajo*.

En resumen, puede decirse que los problemas de la crisis de los cuidados se transfieren de unas mujeres a otras, en base a ejes de poder, en una larga cadena de la cual están sistemáticamente ausentes los hombres. Estas cadenas atraviesan las esferas de lo no monetarizado, del espacio doméstico e, incluso, de las naciones. Estas cadenas son el exponente visible de la transnacionalización de la crisis de los cuidados, la exportación del problema basada en consideraciones de hegemonía económica global y en relaciones globales de poder de género, de etnia y de clase.

Este drenaje global de recursos, no sólo en términos materiales sino también afectivos, muestra la interrelación entre las estrategias cotidianas de las mujeres para sacar adelante sus responsabilidades de cuidados y las desigualdades.

2.2. Contribuciones a la cuantificación del 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 en el *Estudio sobre conciliación en España* 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 en el Estudio 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*³ 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.

3 En el análisis, se denominan familias extensas completas a las constituidas por hogares con una pareja, menores de 14 años y mayores de 65 años.

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.

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.

2.3. Contribuciones a la identificación de barreras y restricciones para la compaginación de la vida familiar y la vida laboral

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 van a tratar de lograr, van a perseguir –de modo más o menos consciente– como objetivo: es decir, las personas concernidas por el problema 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 estas personas se ven sometidas 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.

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. En el Estudio, se sintetizan y clasifican del siguiente modo:

- Barreras relativas a la *estructura social*
- Barreras relativas a la *estructura económica*
- Barreras *políticas*

¿En qué consisten cada una de estas barreras y como inciden en la restricción de las oportunidades para conciliar vida familiar y laboral? Las conclusiones del Estudio apuntan lo siguiente:

2.3.1. 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 en el Estudio. 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 que se llevaron a cabo, 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 indudable intensidad: 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. La consistencia de esa actitud 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 se ha 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 merca-

do 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. 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.

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), reflejan el sesgo 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 peso de las estructuras tradicionales es muy 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 tampoco son despreciables los porcentajes de respuesta de signo favorable a la igualdad: como corresponde a un escenario de transformación sociocultural, el campo de las opiniones sociales se presenta dividido –además de muy marcado, como se ha señalado, 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.

Un dato reciente confirma lo anterior: casi la mitad (49,8%) de los hombres en España califica las desigualdades entre hombres y mujeres como “pequeñas” o “casi inexistentes”. La mitad restante considera esas desigualdades “bastante” o “muy grandes”, lo que no implica necesariamente un compromiso por reducirlas (CIS, 2006).

2.3.2. Barreras relativas a la estructura económica: relaciones de producción y discriminación en el mercado de trabajo

El Estudio 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 claramente 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 no-

ción 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 este sentido, la mejora de las condiciones laborales se entiende por la empresa más bien como una forma de retribuir socialmente a determinados/as trabajadores/as clave (dificilmente 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 llevados a cabo. Además, los/as participantes en los grupos identificaron 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 llevado a cabo en el Estudio 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 del Estudio 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.

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 negativa. 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.

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: 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 res-

ponsables 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 encuestadas, se confirmaría la existencia de una contradicción –percibida desde los niveles gerenciales– entre los objetivos económicos de productividad y la aplicación de medidas 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 de resistencia 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.

2.3.3. Barreras políticas: el déficit de las infraestructuras de apoyo y la validez de los derechos de conciliación

Las fuentes documentales consultadas y los discursos recogidos durante la realización del Estudio 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 llevados a cabo se pone de manifiesto 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 a la negociación colectiva entre los/as trabajadores/as y las empresas. Todo ello pone de manifiesto la existencia de debilidades en términos de vigencia y validez de las normas jurídicas recogidas en la Ley 39/99.

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.

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.

No obstante, el Estudio señala también 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 y de salud. 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 con-

dicionando el disfrute efectivo de los derechos recogidos en la Ley de Conciliación. Algo similar ocurre con los servicios sociales, de salud o de dependencia: su calidad va 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.

2.4. Contribuciones a la identificación de las consecuencias y efectos no deseados de las barreras identificadas

A lo largo del estudio se identifican las siguientes consecuencias y efectos no deseados de las barreras anteriormente descritas:

- En primer lugar, los conflictos vividos por las personas que tratan de hacer compatible su vida familiar con su vida laboral.
- En segundo lugar las dificultades para el ejercicio de los derechos de conciliación recogidos en la legislación.
- En tercer lugar, la escasez de oportunidades para compaginar vida familiar y laboral en los centros de trabajo.
- Por último, la elevada incidencia de los abandonos femeninos de la ocupación motivados por razones familiares.

2.4.1. Los conflictos vividos

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 que, en su conjunto, revelan la existencia de un conflicto:

- Las madres ocupadas asumen su rol laboral no sin expresar cierto nivel de malestar: 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.

- Los hombres aceptan –formalmente o porque no queda otro remedio –la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, al tiempo que –de modo más o menos encubierto– ponen en cuestión 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 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 al malestar 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 comunicación 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).

De hecho, según recientes investigaciones, se confirma que los temas que con mayor frecuencia son objeto de desavenencias son, el reparto de las tareas domésticas y de cuidado de los niños, así como cuestiones relativas a su educación, y esto se produce fundamentalmente en las familias en las que la mujer cuestiona sistemáticamente los roles tradicionales (Blanco García, 2007).

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 papel como proveedores principales de recursos para el sostenimiento de la familia, así como su clásica autoridad como “jefes de la familia”. En esta actitud parece que se expresa un cuestionamiento 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 malestar 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.

2.4.2. Dificultades para el ejercicio de los derechos recogidos en la legislación

Los datos del Estudio 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 encuestadas 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 al uso de las medidas, 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 califi-

car 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.

El 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 las posiciones más favorecidas de los mercados de trabajo donde las restricciones al ejercicio de los derechos parecen desvanecerse o, al 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* (cuyo uso es, en cualquier caso, muy reducido: 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.

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. 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.

2.4.3. Escasas oportunidades para compaginar vida familiar y laboral en los centros de trabajo

En línea con lo anterior, el Estudio 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. 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. El 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 el 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.

Hay que decir que los resultados del Estudio en este tema de la implantación de medidas de conciliación en las empresas deben

ponerse en relación con los desafíos que hoy plantean las sociedades de la información. Cuando se habla de conciliación parece presuponerse que la gente trabaja fuera de casa durante unas horas fijas y tiene que combinar ese horario con el cuidado de los suyos y las tareas domésticas. Sin embargo, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación están haciendo emerger nuevas pautas laborales. La pregunta en este sentido es ¿pueden esas nuevas pautas laborales facilitar la conciliación? Incluso, ¿qué implicaciones pueden tener para las mujeres?, ¿y para la incorporación de los varones a lo doméstico-familiar?

Recientes investigaciones realizadas sobre el tele-trabajo, muestran que es una elección mayoritaria entre las mujeres, lo que puede suponer una subordinación de lo profesional a lo doméstico. No está claro cómo puede afectar el tele-empleo masculino en la conciliación. Los varones y las mujeres no están en casa del mismo modo. Es más, una cosa es estar en casa y otra muy distinta ocuparse de las cosas de casa. Es decir, trabajar en casa no significa necesariamente estar en disposición de asumir responsabilidades domésticas (Blanco García, 2007).

2.4.4. Abandonos del mercado de trabajo

El Estudio muestra 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 las oportunidades para hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.

Así, en las posiciones más vulnerables y precarias 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 valor monetario 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 quie-

nes 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, remiten claramente 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 socialmente y sexualmente condicionadas: se identifican más dificultades de reincorporación en las rentas más bajas y en las mujeres. Además, para ellas, estas dificultades están relacionadas 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 pro-

longado 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 del menor salario relativo de las mujeres. 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 valor monetario del trabajo asalariado femenino condicione su dedicación al ámbito doméstico y familiar, sino que tanto esta dedicación como la debilidad de su posición laboral se encuentran en último término determinadas socialmente por la propia división sexual del trabajo.

Investigaciones recientes confirman y profundizan en los datos recogidos en el Estudio del Observatorio. Según el Informe Ransstad sobre la *Discriminación de la Mujer en el Mundo Laboral* del Instituto de Estudios Laborales de ESADE (VI Informe Mujer y Trabajo, 2006), matrimonio y maternidad son dos puntos de inflexión en la evolución laboral de las mujeres.

El estudio revela que todavía son una minoría aquellas mujeres que permanecen en su empleo después de casarse. Y luego viene la maternidad. En ese momento las familias eligen y las mujeres suelen ser las protagonistas de la renuncia profesional. La tasa de empleo femenina baja con la maternidad mientras que aumenta para los hombres con la paternidad. El 35% de las madres trabajadoras abandona su empleo después de tener su segundo hijo y en el 56,9% de las familias con un hijo la madre es ama de casa. Parece que siguen siendo las mujeres quienes se atribuyen la mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos.

Son muchos los factores que motivan que las mujeres opten por renunciar a su vida laboral, reducirla para atender a sus hijos o directamente olvidar su maternidad. Primero hay que considerar

que muchas veces las mujeres tienen otras prioridades distintas a los hombres. Este estudio apunta que el 13% de las mujeres sitúa el trabajo en el centro de sus vidas frente a un 44% en el caso de los hombres. Las que trabajan y deciden tener hijos y dedicarles más tiempo, suelen optar por reducir su jornada. Eso explica por qué los puestos de media jornada son ocupados en España en un 78,1% por ellas.

Sin embargo, la reducción de jornada supone para muchas mujeres el fin de su desarrollo profesional. Además hay que considerar que en muchas ocasiones detrás de esta decisión se encuentra, no sólo el deseo de la mujer de ejercer su maternidad, sino también el hecho de que las mujeres ganan menos que los hombres por lo que a la hora de renunciar a un sueldo la familia opta por aquel inferior. Por último, hay mujeres que han apostado totalmente por la vida profesional descartando la maternidad. Se estima que representan un 20% de las mujeres trabajadoras.

2.5. Contribuciones a la identificación de estrategias de resolución de los problemas para conciliar la vida familiar y la vida laboral

El Estudio 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 llevar a cabo una cierta *gestión 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 (constituida 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, el Estudio clasifica las prácticas para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral 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* (tareas domésticas y de atención familiar): habrá usos del tiempo basados en una mayor corresponsabilidad y otros menos simétricos, menos igualitarios según el sexo.
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.

En el límite, de estos dos ejes de posiciones se deriva otro eje 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 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:

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:

Tabla 2.1. 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 min.	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*.

En segundo lugar, se consideran 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:

Tabla 2.2. 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 con respecto a los hombres (en %)	% del tiempo total asumido por las mujeres
Tareas domésticas	3 horas y 10 minutos	1 hora y 30 min.	111%	68%
Atención a menores	3 horas y 38 minutos	2 horas y 20 minutos	56%	62%
Atención a mayores	1 hora y 36 min.	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*.

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. En este sentido el Estudio analiza la corresponsabilidad en lo que se consideran *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%).

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).

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, pare-

ce 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.

Por otro lado, es evidente la función 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.

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, el Estudio clasifica finalmente 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:

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), fundamentalmente gracias a la variable de ajuste que supone la contratación de ayuda externa.
- 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 se ha señalado, tal resolución comparece como una transferencia generacional de la estructura tradicional de roles sexuales (el Estudio viene así a confirmar las investigaciones previas llevadas a cabo desde la economía feminista, citadas en la introducción teórica al estudio de la conciliación).

En definitiva, el Estudio confirma 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.

3. Conceptos clave para el análisis y la intervención en materia de conciliación

Como ya señalábamos en el Capítulo I, en unos años se ha pasado en España del desconocimiento del tema de la conciliación a una cierta banalización de su uso. Su generalización conlleva el riesgo de un despojamiento de su contenido, de un tratamiento superficial e, incluso, de su percepción como algo ya dicho, sabido u oído en los medios o en la propaganda política y electoral. La conciliación es un concepto demasiado genérico, que requiere una mayor precisión.

En este capítulo se trata de efectuar un trabajo de identificación y definición de los conceptos en los que se desarrolla el propio concepto de conciliación de la vida familiar y la vida laboral. El concepto de conciliación remite a otros conceptos, implica a diferentes ámbitos en tensión (el trabajo productivo, el trabajo reproductivo, los cuidados...), a los que se ha hecho referencia en los capítulos anteriores.

A continuación vamos a poner en orden dichos conceptos, con el fin de sistematizarlos y aclararlos: en definitiva, sobre la base del estado de la cuestión establecido en los apartados anteriores, se trata de recapitular brevemente y definir con claridad de qué estamos hablando cuando hablamos de conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

3.1. El concepto de conciliación

Lo primero que hay que decir es que uno de los resultados de los trabajos impulsados por la Comisión de Conciliación del Observatorio de la Igualdad es precisamente el establecimiento de una definición del concepto en cuestión. Esta definición es la que se incluye en el anexo dedicado a *indicadores para el seguimiento de la conciliación*, que forma parte del *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en España*.

Cuando se elaboró este sistema de indicadores, se procedió, en primer término, a realizar una *definición teórica* del concepto de conciliación, de forma que en dicha definición quedaran reflejados sus aspectos más relevantes. Es decir, tomando como base las

conclusiones del *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en España*, se comenzó por expresar en una *definición* los rasgos más significativos del fenómeno de la conciliación.

En este sentido, se definió la *conciliación de la vida familiar y la vida laboral* como la *capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades reproductivas y actividades productivas, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional*.

Es decir, se trata de que cualquier persona, hombre o mujer, pueda participar en igualdad de condiciones en la esfera pública y en la esfera privada, si así lo desea. Conciliar es compartir las tareas domésticas y las actividades de cuidados entre hombres y mujeres, para que tanto unos como otras tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional. Y todo ello sin que dé lugar a consecuencias no deseadas, tanto sobre las personas que tratan de conciliar como sobre la sociedad en su conjunto.

En el año 2006, la Comisión de Tiempos y Trabajos del Observatorio de la Igualdad encargó la elaboración de un *Estudio sobre buenas prácticas en conciliación de vida laboral, personal y familiar dirigidas a varones*. En este se proporciona una nueva definición de conciliación, entendida en sentido amplio como la "*posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles sus intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral de la vida*".

3.1.2. Conciliación e igualdad de género

Es evidente la relación que hay entre conciliación e igualdad de género: el debate en torno a la conciliación sobre la vida laboral y la vida familiar se transporta al debate en torno a la igualdad de género. Sin embargo, ¿de qué *igualdad* hablamos cuando hablamos de *conciliación*?

Cuando nos referimos a la idea de *igualdad* entre hombres y mujeres, hacemos referencia a la asunción de unas prácticas que han de plasmarse en distribución equitativa de oportunidades, trato y responsabilidad tanto en el ámbito de la vida profesional como en el familiar.

Tradicionalmente, el conflicto entre actividades y tiempo que implicaba la articulación vida profesional/vida familiar se solventaba con una distribución de las actividades determinada según el sexo: a los hombres la del trabajo y a las mujeres la del cuidado. Esta distribución tuvo en algún momento la pretensión de construirse sobre la base de la *igualdad en la diferencia*, siendo incluso reivindicado por algún grupo feminista, exigiendo una base material retributiva para la mujer (el llamado *salario de maternidad*).

En la actualidad, la igualdad se construye sobre la base de la *desdiferenciación*. La maternidad fisiológica de la mujer, que constituyó siempre la base sobre la que se construyó la identidad diferencial femenina, incluso en planteamientos igualitarios, es ahora concebida como un puro accidente que no tiene por qué producir ningún efecto de diferenciación social entre los sexos.

Si anteriormente la mujer era el *ser-humano-del-cuidado del hogar*, ahora es el ser humano del cuidado y del trabajo. Si anteriormente los hombres eran los *seres-humanos-del-trabajo*, ahora lo son del trabajo y del cuidado en el hogar. Como referente desaparece toda diferencia; nos hallamos ante una *igualdad desdiferenciada*. Hombres y mujeres son simple y definitivamente seres humanos con los mismos derechos, las mismas obligaciones y las mismas capacidades.

En términos de definición social, derechos y obligaciones deben ser iguales e idénticos. Esa igualdad en el ser y de derechos y obligaciones hace que, cuando se emparejan y les corresponde cuidar de personas dependientes integradas en la unidad familiar, la asignación de tiempos y cargas haya de ser distribuida entre hombre y mujer y compartida por ambos en toda equidad y sin predestinación, ni natural ni social, alguna.

¿Qué problemas plantean en la práctica los postulados de la igualdad desdiferenciada?

La *igualdad desdiferenciada* hace que la conciliación de actividades sea particularmente compleja: cualquier distribución de actividades de trabajo y de cuidado exige algún tipo de acuerdo entre los miembros de una pareja sobre la asignación de aquellas, y cualquier modificación de una o de otra implica una renegociación de su distribución anterior. Ahora bien, este tipo de negociación entre sujetos que son considerados como estrictamente iguales pre-

supone que ambos asumen activamente la desdiferenciación. Y no hay nada menos cierto en este terreno que dicha asunción.

Los hombres no parecen estar pre-dispuestos a dejar de ser y hacer lo que siempre fueron e hicieron, salvo en pequeñas dosis: su actividad sigue siendo el trabajo; en el hogar simplemente “colaboran” (y eso en el mejor de los casos). Esto hace que la auténtica conciliación sea en la práctica un referente lejano. Ante la imposibilidad de conciliar, sólo se “compagina” con “malos arreglos”. Para ser más precisos: ante la imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral en las circunstancias actuales, son las mujeres quienes suelen encargarse de “compaginarlas” con permanentes “malos arreglos”. Para ellas “compaginar” va a significar frecuentemente “acumular”.

3.2. Los ámbitos de la conciliación

La noción de conciliación implica la existencia de diferentes ámbitos que, en principio, se encuentran en relación de tensión o de contradicción. Como señala Carlos Prieto (en Casado Aparicio y Gómez Esteban, 2006), conciliar supone la existencia de una combinación justa y equilibrada entre dos clases y ámbitos de actividad y dos clases de sujetos, definidos éstos por la posición que ocupan en cada uno de aquellos ámbitos.

- Los dos ámbitos de actividad a los que se refiere son los de la *vida profesional* y el de la *vida familiar*; la actividad que se realiza en el primero es el *trabajo (productivo-asalariado)*, la que se realiza en el segundo es la de *cuidado (trabajo reproductivo: cuidado del hijo, cuidado de familiares, cuidado de la familia)*.
- Las clases de sujeto son la de *trabajadores-hombres-padre* y la de *trabajadores-mujeres-madre*; trabajadores en el ámbito de la vida laboral (trabajo productivo), hombres-padre y mujeres-madre en el de la vida familiar (trabajo reproductivo).

Los ámbitos en que se insertan cada clase de actividad y la clase de sujeto correspondiente se hallan configurados como instituciones sociales presididas cada una de ellas por un sentido y una lógica sociales que les son propios y específicos y, como tal, mutuamente excluyentes.

La dimensión social a través de la cual se problematiza la relación entre trabajo y cuidado, y entre mujeres y hombres que trabajan

y cuidan, y en la que se formula su solución es el *tiempo*. Al tratarse de actividades radicalmente distintas y separadas la única manera de hacerlas compatibles es la de distinguir y separar sus tiempos.

Desde los postulados de la igualdad desdiferenciada, se pretende que los dos tipos de sujetos puedan distribuir entre ellos equitativamente los dos tipos de actividades (productivas y reproductivas, laborales y de cuidados), teniendo en cuenta que ambas se realizan en instituciones con rasgos y principios de funcionamiento claramente diferentes y que el punto de partida es la tensión.

3.2.1. Trabajo productivo y trabajo reproductivo

Así pues, en la noción de conciliación se distinguen:

Dos tipos de actividad: la *productiva* y la *reproductiva*, a la que corresponden

- Dos tipos de sujeto (sexualmente marcados): hombres y mujeres
- Dos tipos de instituciones: empresa y familia

El *trabajo productivo*, se define por ser desarrollado en el ámbito de lo laboral, al que se le asigna un valor monetario determinado por el mercado: nos referimos, esencialmente, al trabajo asalariado, aquel que se realiza bajo control ajeno, con medios de producción ajenos y a cambio de un salario.

El *trabajo reproductivo*, por su parte, es desarrollado en el ámbito doméstico-familiar, al que no se le asigna normalmente un valor monetario: se trata del trabajo mediante el cual se atiende a la familia tanto en la subsistencia directa como en los cuidados asistenciales, el mantenimiento del hogar, etc.

Desde la economía feminista, se prefiere hablar del *trabajo de cuidados*, en vez de utilizar el término *trabajo reproductivo* o *doméstico*. El *cuidado* (traducción imprecisa del inglés *care*) es un aspecto central del trabajo reproductivo. El trabajo reproductivo (que incluye las actividades de cuidados) se presenta no como un conjunto de tareas que se pueden catalogar, sino más bien como un conjunto de necesidades que hay que satisfacer.

La idea de *trabajo de cuidados* es una noción un tanto ambigua que comprende cuidados físicos y soporte emocional o afectivo, dimensiones que tienden a ir unidas, aunque no necesariamente. Muchos cuidados físicos se pueden mercantilizar o ser desarrollados por el sector público y (aunque no necesariamente) la persona cuidadora puede establecer una relación afectiva con la persona cuidada.

Como ya se ha señalado, la identificación de los aspectos subjetivos y emocionales del trabajo doméstico (que tienen que ver directamente con los cuidados, la calidad de vida y el bienestar) plantea cada vez más la necesidad de valorar esta actividad por sí misma, de reconocerla como el trabajo fundamental para que la vida continúe. Desde esta perspectiva, el *trabajo de cuidados* es la actividad que debiera servir de referente en la economía y no el trabajo realizado en el mercado. En este sentido, hay que decir que la distinción entre trabajo productivo y trabajo reproductivo ha sido puesta en cuestión, es una distinción problemática.

Actividades productivas y actividades reproductivas: una distinción problemática

El uso del *binomio producción/reproducción* se ha generalizado para diferenciar las actividades de las mujeres respecto las que realizan los hombres. El marxismo hace una separación clara entre producción de mercancías y reproducción de la fuerza de trabajo. Esta distinción ha sido puesta en tela de juicio por parte del feminismo, en el sentido de que cualquier producto, incluida la fuerza de trabajo tiene un valor de cambio en el mercado.

El concepto de reproducción es un derivado de producción, se trata de una forma particular de producción, la que consiste en repetir lo producido. Ese es el sentido con que se ha utilizado tradicionalmente en el ámbito de las ciencias sociales. En tal contexto, la reproducción no es biológica, sino social y en la misma intervienen una pluralidad de instituciones –educativas, medios de comunicación, familia, trabajo, mercado, instituciones jurídicas y políticas–, que contienen los mecanismos que permiten la reproducción social, en el doble sentido del carácter de la organización social, y asignación de posiciones sociales a las sucesivas generaciones.

Calificar las actividades específicamente femeninas de reproductivas, mientras que las masculinas son consideradas productivas,

es un modo de aproximación que establece una jerarquía implícita, ya que la reproducción no puede ser otra cosa que una parte de la producción. Si definimos las actividades de las mujeres como reproductivas, lo que estamos diciendo es que la fuerza que permite la continuidad de la sociedad en el sentido de su repetición, es femenina (Izquierdo, 1998).

Cuando analizamos los conceptos de producción/reproducción debemos hacerlo en el marco no sólo del capitalismo, sino también en el marco del patriarcado. El sistema capitalismo-patriarcado ha hecho posible esta distinción entre tareas productivas, con mayor estima social, y tareas reproductivas, devaluadas. Esta es la razón por la que se impone el que se reconsidere la actividad cotidiana de la mujer en el hogar también como trabajo (reproductivo o de cuidados), siendo obligado, por tanto, especificar que la mujer a lo que se ha incorporado masivamente ha sido al trabajo remunerado fuera del hogar.

La incorporación de la mujer al ámbito del trabajo remunerado es, probablemente, la reforma estructural más importante de la sociedad occidental. Ha transformado desde la estructura del mercado laboral, con sus correspondientes consecuencias en todo el entramado económico, hasta los patrones de interacción personal. Ahora bien este proceso no ha sido acompañado por una armonización de todas las estructuras afectadas por él. Vacíos dejados por la mujer no han sido cubiertos, demandas correspondientes a su nueva ubicación social han sido ridiculizadas, ignoradas o, al menos dificultadas, etc.

La mujer de esta manera se encuentra entre dos aguas en las que no sabe muy bien como nadar: la necesidad ya insoslayable de asumir sus roles fuera de la esfera familiar y la demanda de cubrir funciones de vertebración familiar tradicionalmente desarrolladas. La inercia social mantiene esas dos aguas de manera permanente como un conflicto del que es protagonista la mujer y en cuyo entorno sólo hay actores secundarios o público demandante. Mientras esa metáfora sea válida, el querer renunciar la mujer a ese protagonismo va a arrastrar una carga de culpabilización de la que va a ser muy difícil que escape. Culpabilización que va a irradiar hacia las otras mujeres ya que de un modo u otro tienen que ubicarse respecto a esa realidad.

Hablar de producción/reproducción nos lleva a la utilización de la metáfora del *iceberg* (usada, entre otras autoras, por M^a Ángeles

Durán) para indicar lo imprescindible y lo invisible de los trabajos históricos asignados a las mujeres, y mostrar cómo la esfera invisible es la base de toda la estructura económica. Sin embargo la esfera visible y la invisible son analizadas como si no hubiera relación entre ellas, cuando es fundamental un análisis integrado para comprender el funcionamiento del aprovisionamiento social. Sería conveniente visualizar las dos esferas para entender cómo se está resolviendo actualmente la necesidad de cuidados y comprobaríamos que los mercados no son los únicos que satisfacen estas necesidades, sino que la calidad de vida de las personas depende de muchos más elementos, a menudo desconsiderados (Pérez Orozco, 2006).

3.3. Del concepto de conciliación a la exigencia de corresponsabilidad

Como ya se ha señalado, el amplio uso mediático y político del término conciliación ha contribuido a vaciar su contenido, a debilitar su significado. Tal vez por ello, últimamente asistimos a la emergencia y difusión de un nuevo término, acaso más expresivo que el de conciliación: nos referimos a la noción de *corresponsabilidad*, que podría definirse, de acuerdo con el citado *Estudio sobre buenas prácticas en conciliación de vida laboral, personal y familiar dirigidas a varones*, como la “*asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados*”.

En la base de este proceso podría estar, también, la crítica del concepto de conciliación, o más bien de las políticas de conciliación, en tanto en cuanto se entiende que se han limitado, ante todo, a regular permisos laborales dirigidos –explícita o tácitamente– a mujeres asalariadas, enfoque éste que estaría contribuyendo a reproducir la estructura tradicional de roles de género.

En sentido amplio, la corresponsabilidad puede concebirse como una nueva forma de pacto social que apunta simultáneamente en tres direcciones (Casado Aparicio y Gómez Esteban, 2006):

- En primer lugar, corresponsabilidad entre diferentes agentes sociales, esto es, Estado, empresas, sindicatos, instituciones, organizaciones no gubernamentales, etc.
- En segundo lugar, corresponsabilidad entre varones y mujeres, rompiendo así con las relaciones de género tradicionales.

- Y, en tercer lugar, entre los diferentes miembros de la familia en lo que podríamos denominar un pacto intergeneracional que habitúe a la responsabilización colectiva en el sostenimiento económico-afectivo del hogar.

En efecto, la conciliación de la vida familiar y laboral nunca será una realidad si no la identificamos con la *corresponsabilidad dentro de la familia*, entre los cónyuges fundamentalmente, y corresponsabilidad de todos aquellos que de alguna manera tienen en sus manos la posibilidad de facilitar o dificultar esa conciliación: empresa, Estado y sociedad en general (M^a teresa López López en Casado Aparicio y Gómez Esteban, 2006).

En este sentido, las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral deben ser consideradas como *políticas de familia*, entendiendo que la familia es una unidad por sí misma, que aporta a la sociedad mucho más que la suma de lo que aportan cada uno de sus miembros. Por tanto las políticas públicas dirigidas a facilitar la conciliación deberán arbitrase de forma que se proteja el derecho de la madre a acceder al mercado de trabajo y a permanecer en él sin que la situación familiar sea un elemento discriminatorio, al igual que deberán proteger también el derecho del padre en el mismo sentido que el anterior; así como el derecho de los hijos a ser cuidados y educados por sus padres, y el derecho de los ancianos y personas dependientes a permanecer con sus familias mientras éstas puedan atenderlos. Es imprescindible repensar los tiempos dedicados al trabajo fuera de casa y aquellos otros dedicados al cuidado y atención de los niños –y por supuesto los usos de esos tiempos según el sexo.

Las políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral deben partir de estas premisas, pues de lo contrario estaremos poniendo en marcha políticas de empleo dirigidas sólo a las mujeres para que éstas se incorporen al mercado de trabajo y continúen además haciendo las labores del hogar y atendiendo casi en solitario a sus hijos, mientras que el otro progenitor atiende sólo a sus obligaciones como trabajador (asalariado) pero no sus obligaciones como padre. Ninguna política pública de conciliación obtendrá los objetivos perseguidos si no se define en términos de *corresponsabilidad familiar*.

Como hemos señalado, tal es el sentido de la Ley de Igualdad y del Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) en lo que respecta al problema de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. Identificación y selección de buenas prácticas para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral

En este capítulo, se consideran los resultados de los trabajos de identificación y selección de buenas prácticas, realizados por la Comisión de Tiempos y Trabajos del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades. En este sentido, el capítulo se centrará, en primer lugar, en realizar una síntesis de los resultados del *Estudio sobre buenas prácticas en Conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas a varones*, realizado en 2006.

De forma complementaria, en este capítulo se ha ampliado el campo de identificación de buenas prácticas, considerando por ejemplo la experiencia reciente de la Iniciativa Comunitaria EQUAL (2000-2006)⁴, en particular de los proyectos desarrollados en el área temática de conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

Entendemos que ello puede tener interés, sobre todo si se considera que el *Estudio sobre buenas prácticas en conciliación de la vida laboral, personal y familiar* realizado en 2006 se centra en la identificación de experiencias dirigidas a fomentar la participación de los hombres en las actividades domésticas y de cuidados. En este sentido, la ampliación del campo de búsqueda de buenas prácticas en el ámbito de los proyectos EQUAL puede complementar los resultados del citado estudio, toda vez que las actuaciones desarrolladas en los proyectos de esta iniciativa inciden en buena medida sobre otro aspecto de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, como es el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

Finalmente, se valora la posible incorporación de las buenas prácticas seleccionadas a las políticas generales de empleo e igualdad de oportunidades, considerando el marco de la *Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LO 3/2007), en cuyo articulado se recogen disposiciones relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4 EQUAL es la Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos que, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, se dirige a promover, en un contexto de cooperación transnacional, nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase que se producen en relación con el mercado de trabajo.

4.1. Contribuciones de la Comisión de Tiempos y Trabajos del Observatorio de Igualdad a la identificación de buenas prácticas en conciliación

Como hemos mencionado, en el año 2006, la Comisión de Tiempos y Trabajos del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades encargó la elaboración de un *Estudio sobre buenas prácticas en Conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas a varones*.

La identificación de buenas prácticas en materia de conciliación se centró en el análisis de normativa, medidas, programas y actuaciones dirigidas a que los varones se corresponsabilicen en el ámbito doméstico, transformando los roles de género y construyendo un nuevo modelo de convivencia doméstica.

A partir de estas premisas se establecieron los siguientes criterios para la selección de las buenas prácticas:

- Que los objetivos de las actuaciones en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se dirijan a fomentar la corresponsabilidad de los varones en el ámbito doméstico y familiar.
- Que capaciten a los varones para lograr su autonomía, entendiendo por ésta la capacidad de gestionar efectivamente la realidad personal, familiar, social y cultural en que está inmersa la persona.
- Que empleen herramientas y actuaciones innovadoras y eficaces.
- Que sus actuaciones puedan ser transferibles, es decir, incorporen las mejores prácticas ensayadas a las políticas generales y prevean mecanismos que permitan la difusión de los resultados y la sensibilización de las personas responsables de las decisiones políticas.
- Que desarrollen modelos de seguimiento y evaluación de los programas, proyectos y actuaciones que implementen.
- Que obtengan resultados satisfactorios y exitosos.

Como resultado, en el estudio se identifican 20 prácticas exitosas que se comentan a continuación.

4.1.1. Identificación de buenas prácticas en conciliación de la vida familiar, laboral y personal dirigida a varones

Las 20 buenas prácticas identificadas se analizan diferenciándolas según hayan sido implementadas en el *ámbito laboral* (se identifican 14 prácticas) o en el ámbito de la *intervención y sensibilización socioeducativas* (6 prácticas). Se trata de las siguientes:

Ámbito laboral

Según el estudio, el tipo de medidas ofrecidas desde las administraciones públicas y las entidades privadas a las personas trabajadoras para hacer compatibles su vida laboral con su vida familiar y personal responden a la siguiente clasificación que atiende a la relación que mantienen con el impulso hacia la corresponsabilidad de los varones en el ámbito doméstico:

- Dirigidas específicamente a varones
- Dirigidas a todo el personal pero que el estudio considera que, indirectamente, inciden más en los varones debido a que tratan de evitar determinadas conductas en el trabajo que afectan tradicionalmente a los hombres
- Dirigidas a todo el personal y a las que se pueden acoger los varones para conciliar, pero que no sirven de indicador de corresponsabilidad
- Dirigidas a todo el personal pero a las que muy excepcionalmente se acogen los varones

El estudio se centra en las dos primeras tipologías de medidas por ser las que cumplen los criterios establecidos para ser consideradas buenas prácticas. En este sentido, como resultado del análisis realizado se identifican 14 buenas prácticas en el ámbito laboral clasificadas en las siguientes categorías:

- Buenas prácticas recogidas en convenios colectivos y legislación
 - Uso de lenguaje no excluyente
 - Medidas de conciliación que superan lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y suponen implicar a los

hombres en la articulación de la vida laboral y familiar, apostando por la corresponsabilidad.

- Buenas prácticas fuera de convenio
 - Cursos de gestión del tiempo y prevención del estrés
 - Políticas de luces apagadas
 - Departamento de diversidad e igualdad
 - Comité de seguimiento de las medidas de conciliación.
 - Estudios de impactos de las medidas implementadas.

Al final de este apartado dedicado a las buenas prácticas identificadas en el ámbito laboral, se realiza un *“análisis integral de las medidas implementadas en dos entidades, Grupo Barclays Bank y en el Ministerio de Administraciones Públicas que destacan por trabajar la corresponsabilidad en materia de conciliación”*.

A continuación se ofrece una breve descripción de las buenas prácticas identificadas, agregando ejemplos de las mismas:

a) Buenas prácticas recogidas en convenios colectivos y legislación

a.1. Uso del lenguaje no excluyente

Descripción	<p>Buena parte de los convenios están redactados usando el género masculino para referirse a todo la plantilla, y sólo cambian y usan exclusivamente el género femenino en aquellas cláusulas relativas a la maternidad, la lactancia y todo lo relativo a las mismas.</p> <p>Según el estudio, al redactarse de este modo se excluye la posibilidad de que los varones puedan acogerse a estas medidas, dándose por hecho que todo lo relativo al nacimiento, crianza y cuidado de los y las descendientes y personas dependientes debe recaer en las mujeres</p>
Ejemplo/s	<p>En el estudio destacan los siguientes convenios que usan lenguaje no excluyente:</p> <p>Convenio que usa género neutro en toda su redacción</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Convenio colectivo de Industrias del Curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, ámbito estatal. (BOE 2 de diciembre de 2004) <p>Convenio que usa género masculino y femenino en toda su redacción</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Convenio colectivo de la Fundación caja de ahorros y pensiones de Barcelona (BOE, 10 de marzo de 2004)

a.2. Medidas de conciliación que superan lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y suponen implicar a los hombres en la articulación de la vida laboral y familiar, apostando por la corresponsabilidad

Descripción	<p>Convenios colectivos en los que los varones tienen permiso para acompañar a su esposa, pareja de hecho o compañera a las clases de preparación al parto.</p> <p>Esta medida no se encuentra recogida en la Ley 39/1999⁵ pero supone una apuesta por la corresponsabilidad, ya que los varones pueden comenzar a implicarse en lo relativo al desarrollo de sus futuros hijos o hijas incluso antes de su nacimiento, lo que indirectamente puede favorecer que asuman más responsabilidades una vez estos nazcan.</p>
Ejemplo	<p><i>Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Huarte, Navarra (BON del 24 de noviembre de 2000, resolución 730/2000)</i></p>
Descripción	<p>Convenios que amplían el permiso por hijo nacido, adopción o acogimiento</p> <p>El estudio indica que se han identificado varias leyes autonómicas, convenios colectivos y acuerdos de conciliación dentro de entidades privadas que amplían el permiso establecido en la Ley 39/1999, recogido en el Estatuto de los Trabajadores llegando, en algunos casos, a un mes de autorización.</p>
Ejemplos	<ul style="list-style-type: none"> — <i>Comunicación interna de la Fundación RAIS (Red de apoyo a la integración sociolaboral)</i> Ampliación de quince días del permiso de paternidad y maternidad. — <i>Ley gallega para la igualdad de hombres y mujeres (Ley 7/2004, BOE de 21 de septiembre de 2004)</i> Permiso a favor de los progenitores varones de ocho días naturales. — <i>IV Acuerdo Marco para los Trabajadores de Repsol-YPF</i> Ampliación del permiso a diez días naturales. Para el personal de turnos se garantizarán al menos 5 días laborales
Descripción	<p>Convenios que fomentan el disfrute por parte de los varones del permiso de maternidad</p> <p>Esta medida es una de las más destacables en tanto que trata de potenciar que los varones se acojan a la baja de maternidad/paternidad, premiando con semanas de permiso retribuido a los varones que así lo hagan.</p>
Ejemplo/s	<ul style="list-style-type: none"> — <i>Convenio colectivo del personal laboral de la Administración del Principado de Asturias (BOA 266 de 16 de noviembre de 2002)</i> Según el art. 27 de este convenio, el personal laboral masculino tiene derecho a una semana de permiso retribuido siempre que haya solicitado al menos quince días de permiso de maternidad. Si el permiso solicitado fuera superior a un mes natural se otorgarán dos semanas.(art. 27)

⁵ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266 del sábado 6 de noviembre de 1999.

Descripción	<p>Convenios que recogen un permiso de paternidad exclusivo a disfrutar a continuación del permiso de maternidad</p> <p>El estudio considera esta medida como excelente debido a que, además de reservar cuatro semanas exclusivas para el progenitor, éstas se toman a continuación del permiso por maternidad. Asimismo, el progenitor puede disfrutar de parte del permiso de maternidad, pero este permiso exclusivo da la posibilidad de que la madre pueda disfrutar de la totalidad del permiso de maternidad y al mismo tiempo que el progenitor tenga otro permiso, entendido como derecho individual y no cedido.</p>
Ejemplo/s	<p>— <i>Ley de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña, aprobada por el pleno del parlamento de Cataluña el 22 de junio de 2006 (BO del parlamento de Cataluña N° 358).</i></p> <p>El progenitor o progenitora, sin perjuicio del derecho al permiso de maternidad, tiene derecho a un permiso de paternidad de cuatro semanas consecutivas desde el final del permiso de maternidad o de la decimosexta semana posterior al parto o adopción, siempre que tenga la guarda legal del niño o niña y el otro progenitor o progenitora trabaje. Este permiso es incompatible con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta el final del permiso.</p>
Descripción	<p>Convenios que recogen la flexibilización de jornada para varones por paternidad.</p> <p>Esta medida supone reconocer, al menos durante el primer mes después del nacimiento de un hijo, el derecho del padre a organizar sus tiempos de modo que pueda responsabilizarse en el ámbito familiar de tareas relativas a la atención de su familia.</p>
Ejemplo/s	<p>— <i>Convenio colectivo de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, BOE del 10 de marzo de 2004.</i></p> <p>Artículo 22. Licencias y permisos. g)(...) El padre durante el primer mes a contar desde el nacimiento de su hijo, tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo, si bien en cómputo semanal habrá de cumplir en todo caso la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio Colectivo</p>

b) Buenas prácticas fuera de convenio

Según el estudio, las siguientes buenas prácticas identificadas fuera de los convenios colectivos consisten en medidas que, directa o indirectamente, inciden en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y en la posibilidad de implementar nuevas medidas que favorezcan que los varones concilien y se corresponsabilicen en el ámbito doméstico.

Cursos de gestión del tiempo y prevención del estrés

Descripción	Estos cursos, que se inscriben dentro de la formación continua de muchas empresas, ofrecen herramientas que favorecen la optimización del tiempo dentro y fuera de la jornada laboral e intentan promover que no se trabajen horas extras. El estudio, considera que estos cursos inciden indirectamente en la promoción de la corresponsabilidad debido a que el trabajar más allá de la jornada laboral ha sido generalmente una conducta más asociada a los hombres que a las mujeres.
Ejemplo/s	La Empresa Repsol- YPF los ha incorporado en la formación continua impartida en 2005

Política de luces apagadas

Descripción	Algunas grandes empresas aplican una política de luces apagadas, que se traduce en: a) que literalmente se apaguen las luces b) En caso de que la aplicación de la medida anterior no fuera posible debido a la actividad que desarrolla la empresa, se sustituye por un seguimiento de las personas que trabajan más de lo estipulado en su jornada laboral para analizar la causa de esta situación.
Ejemplo	<i>La empresa MRW realiza un seguimiento de las personas que extienden su jornada laboral para detectar la causa del problema que puede estar asociado a: sobrecarga de trabajo o mala gestión del tiempo.</i>

Departamento de diversidad e igualdad

Descripción	En las grandes empresas se están creando Áreas de Diversidad dentro del departamento de Recursos Humanos. La competencia de estas áreas son proyectos para discapacitados, migrantes, mujer y medio ambiente; en algunos casos, interaccionando con cada uno de estos colectivos, se implementan proyectos que rozan con la corresponsabilidad.
Ejemplo	Grupo Barclays Bank El Grupo Barclays España cuenta desde hace años con tres áreas específicas a través de las cuales canalizan gran parte de las acciones de Responsabilidad Social Corporativa: Acción Social, Igualdad y Diversidad, y Calidad – Medio Ambiente. La persona responsable del área de Igualdad y Diversidad es quien se encarga de llevar el seguimiento del desarrollo de las medidas de conciliación y su impacto en la plantilla e impulsar o modificar medidas que faciliten la misma.

Comité de seguimiento de las medidas de conciliación

Descripción	Para asegurar que las medidas que quedan plasmadas en los convenios y en los acuerdos internos de empresa se están desarrollando con normalidad, y para iniciar una evaluación del impacto de las mismas, algunas grandes empresas han creado comités para el seguimiento de las medidas de conciliación implementadas.
Ejemplo/s	Observatorio de Igualdad, Banco Bilbao Vizcaya. El Observatorio se encarga de evaluar el impacto de las medidas de igualdad y conciliación en la plantilla de la empresa, y en su caso, realizar propuestas para ampliar o modificar alguna de ellas así como proponer la aplicación de nuevas acciones positivas. Este observatorio se reúne dos o tres veces al año.

Estudios de impactos de las medidas implementadas

Descripción	Estos estudios e informes permiten tener un diagnóstico con un doble valor; en primer lugar sirven de apoyo para el diseño o modificación de las medidas más adecuadas a las necesidades individuales; en segundo lugar, muestran los efectos positivos en los beneficios empresariales de la implementación de estas medidas.
Ejemplo	Red eléctrica de España. Se han desarrollado estudios sobre el impacto en la productividad de las medidas implementadas. Algunos de los datos reflejados en ese informe son: — Reducción del absentismo por enfermedad común (alcanzando el 1,71% cuando la media del sector es 3%) — Baja rotación externa. — Ampliación de la inversión en formación y desarrollo. — Cada vez hay más mujeres en junta directiva, lo que significa también mayor sensibilidad hacia temas de conciliación.

Ámbito de la intervención y sensibilización socioeducativa

El estudio sobre buenas prácticas en conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas a varones menciona que, a pesar de las medidas implementadas en el ámbito laboral para favorecer la conciliación, son muy pocos los varones que se acogen a las mismas. Por ello, es necesario sensibilizar, formar y educar y promover la reflexión individual y grupal en torno a los roles atribuidos a hombres y mujeres.

En este sentido, el estudio ha analizado e identificado 6 buenas prácticas en el ámbito de la intervención y sensibilización socioeducativa clasificadas en:

- Campañas de sensibilización en medios de comunicación
- Programas y proyectos de intervención social (talleres, charlas, encuentros) dirigidas a varones y a población mixta, tanto infantil como juvenil y adulta, que trabajan directamente sobre los roles de género aprendidos.
- Grupos de reflexión de varones en torno a la masculinidad, al rol tradicionalmente atribuido a los varones dentro de la estructura de género.

A continuación se realizará una breve descripción de las buenas prácticas identificadas en este ámbito así como los ejemplos incluidos en el estudio de referencia:

Campañas de sensibilización en medios de comunicación

Descripción	Las campañas en medios de comunicación, por ser masivas y alcanzar a la mayor parte de la población, suponen un excelente medio para comenzar a sensibilizar a la población acerca de la necesidad de compartir las responsabilidades en el ámbito doméstico entre hombres y mujeres y generar un debate público y privado en torno a esta problemática
Ejemplo/s	<p><i>“Está claro, sabes limpiar. ¿por qué no lo haces en casa?”</i> del Instituto de la Mujer, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de consistente en una campaña de sensibilización de ámbito estatal dirigida a hombres de entre 30 y 60 años con nivel de estudios medios o inferiores y ocupaciones medias o inferiores.</p> <p>Spot televisión; Aparece un hombre de mediana edad limpiando concienzudamente su coche. Al terminar la labor suena una voz en off que dice. “Está claro. Sabes limpiar. ¿Por qué no lo haces en casa?” En el soporte de papel, aparece una foto de esta misma persona y el lema de la campaña.</p> <p>El seguimiento de la campaña a través de encuestas, y los resultados que estas arrojan recogidos en un informe, muestra el grado de efectividad de la misma según grupos (sexo, edad, hábitat y nivel social).</p> <p><i>“Posturas para mejorar la relación de pareja”</i> del Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde). El objetivo de esta campaña es fomentar en los varones la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.</p> <ul style="list-style-type: none"> — En clave de humor y jugando se hace alusión a otras “posturas” que pueden adoptar los hombres en relación al reparto de responsabilidades con sus parejas, mujeres — Además de ser una de las campañas más tempranas en materia de corresponsabilidad en España, hubo una demanda cuantiosa de información por parte de multitud de instituciones de diferentes partes del Estado (sindicatos, partidos, ayuntamientos...)

Programas y proyectos de intervención social (talleres, charlas, encuentros) dirigidas a varones y a población mixta, tanto infantil como juvenil y adulta, que trabajan directamente sobre los roles de género aprendidos

Descripción	<p>Los programas de intervención social pueden estar impulsados por todo tipo de entidades que gestionan tanto programas europeos como autonómicos o estatales. Suelen desarrollar varios ejes de actuación simultáneamente, trabajando de modo integral, tanto en talleres con población adulta, adolescente o infantil, como en campañas de sensibilización, investigación, grupos de reflexión, etc.</p> <p>A continuación, se muestran distintos ejemplos, según el tipo de programa gestionado, que han trabajado la temática de la corresponsabilidad con varones desde la sensibilización y la intervención social.</p>
Ejemplos	<p><i>Proyecto Equal "En Alaquàs, conciliaràs"</i>(2005- 2007) según el estudio es el único proyecto EQUAL en el territorio de España que se plantea el objetivo de la corresponsabilidad de hombres y mujeres como eje central de actuación, destacándose, entre otros, los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Talleres mensuales "Yo también" dirigido a niños y niñas de educación primaria del municipio de actuación. Estos talleres se desarrollan a lo largo de todo el curso escolar y su periodicidad optimiza los resultados que se obtienen con dicho trabajo. — Ante la resistencia de los hombres en participar en talleres que promueven la reflexión sobre el sistema de sexo- género, se promueve la "Infiltración" de un dinamizador entre el alumnado masculino de los cursos de cocina, para que los talleres de habilidades domésticas no sean únicamente una formación en cocina, plancha, etc... , sino que se trabaje transversalmente el modelo tradicional de masculinidad. — Se están aprovechando los recursos existentes del Ayuntamiento para incorporar actividades relacionadas con la corresponsabilidad en programas ya establecidos, como por ejemplo ocurre en el fin de semana lúdico de turismo rural promovido por el Ayuntamiento en el que se han incorporado actividades de resolución de conflictos en el hogar <hr/> <p><i>Programa Municipal "Hombres por la Igualdad" del Ayuntamiento de Cádiz</i></p> <p>Es uno de los departamentos en los que se divide la Delegación de Igualdad y Salud del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, Cádiz. El estudio destaca que es el único programa municipal permanente, integrado dentro del Ayuntamiento, que trabaja el género centrándose en los varones y facilitando los cambios que estos deben asumir para favorecer una sociedad donde la igualdad entre mujeres y hombres sea real, y donde ellos mismos no se vean condicionados por el modelo tradicional de masculinidad.</p>
Ejemplos	<p>Proyecto Aukera (1997-1998): corresponsabilidad de tareas domésticas entre hombres y mujeres promovido por el Instituto Vasco de la Mujer. Este proyecto se presenta en el marco del IV Programa de Acción Comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1996-2000)</p> <p>Es uno de los proyectos pioneros en la organización de talleres de intercambio de tareas domésticas en los que, a la vez que se transmiten conocimientos, se realizan tareas y se desarrollan determinadas destrezas, se incide sobre el significado que los y las participantes atribuyen a las mismas.</p> <p>Al finalizar el proyecto se elaboró una Guía de buenas prácticas, que incluye el marco teórico como la metodología aplicada en los talleres. Por otra parte, el estudio destaca que este modelo se ha extendido a muchos Ayuntamientos e instituciones de igualdad a lo largo del Estado y en la actualidad se pueden encontrar talleres de este tipo en muchos lugares</p>

Grupos de reflexión de varones en torno a la masculinidad, al rol tradicionalmente atribuido a los varones dentro de la estructura de género

Descripción	<p>Por lo general son grupos informales, aunque también los hay dentro de asociaciones o impulsados por ayuntamientos, que se reúnen con cierta periodicidad (una, dos o más veces al mes) en los que sus miembros, partiendo de experiencias personales, discuten sobre los problemas que sufren debidos, principalmente, al modelo tradicional de masculinidad en que han sido educados y socializados.</p> <p>En estos grupos se busca ensayar nuevas formas de relacionarse entre hombres, y se trata de comprender cuáles han sido las condiciones y expectativas que han marcado sus vidas. Estos grupos suelen actuar como una herramienta de auto-apoyo en el cambio, con un efecto terapéutico importante y suelen ser la salvia de un compromiso con el feminismo más consciente y basado en un replanteamiento personal real.</p> <p>Algunos de estos grupos son estables y cuentan con varios años de existencia; otros, por el contrario, duran un periodo más o menos largo y se desintegran una vez los componentes del grupo van sintiendo que han adquirido herramientas para la solución de algunos de sus conflictos</p>
Ejemplo/s	<p><i>Grupo de reflexión "Sopa de hombres" organizados desde la Asociación "El arte de ser persona"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — La demanda de creación de este grupo, surge de la necesidad de un espacio propio para explorar la vivencia de ser hombre, sin amenazas o culpa. La seguridad de estos espacios permite la profunda reflexión y cambios reales en el día a día. — En este grupo, que lleva reuniéndose desde 2003, se trabaja integralmente y desde las vivencias personales, no únicamente desde el intelecto, el modelo tradicional de masculinidad.

4.1.2. Conclusiones del Estudio acerca de las buenas prácticas identificadas

Considerando las buenas prácticas identificadas en el *ámbito laboral*, el estudio plantea que el uso de los permisos de paternidad sigue siendo muy inferior al de maternidad. Las estadísticas e investigaciones realizadas muestran que sólo un porcentaje mínimo de los permisos son disfrutados por los hombres, a pesar de que estos pueden tomar hasta diez semanas de las dieciséis del permiso de maternidad siempre que la madre esté trabajando y le ceda ese permiso.

Por estos motivos, en el estudio se destaca como práctica especialmente ejemplar la *Ley de conciliación para el personal de las administraciones públicas de la Generalitat de Cataluña* que recoge un permiso de paternidad intransferible. Este permiso tiene una duración de cuatro semanas, a disfrutar inmediatamente des-

pués del final del permiso de maternidad, de cuyo disfrute no quedan excluidos. Esta ley dispone además que en los casos de familias monoparentales estas cuatro semanas se sumarán a las dieciséis semanas de permiso de maternidad.

En relación con las buenas prácticas de conciliación *en el ámbito de la intervención y sensibilización socioeducativa*, el estudio selecciona por su labor continua y articulada dirigida específicamente al trabajo con varones para transformar la estructura de género y los roles asignados a hombres y mujeres, el Programa *Hombres por la igualdad*, gestionado por la Delegación de Igualdad y Salud del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

4.2. Identificación y selección adicional de buenas prácticas

4.2.1. Ámbito de análisis

Para la identificación de buenas prácticas en el ámbito de EQUAL, se ha procedido al análisis de los proyectos del área temática de conciliación aprobados para su participación en la denominada Acción 3 de la Iniciativa Comunitaria –Acción que se dirige precisamente a la transferencia y generalización de las experiencias más exitosas.

En el marco de la Acción 3 de la IC EQUAL, se han aprobado los siguientes proyectos dirigidos a la transferencia de buenas prácticas de conciliación de la vida familiar y laboral:

Nº AD	Buena práctica que se prevé transferir	Descripción
078	Nuevo modelo de actuación a favor de la conciliación en el mundo profesional y personal de las mujeres que viven en entornos "semi-rurales".	Protocolo, a modo de guía, que recoge un método de actuación para que las mujeres se realicen profesionalmente sin renunciar a la tenencia y cuidado de sus hijos y/u otras personas dependientes, sea cual sea el lugar de residencia.
108	Mesa de concertación para la Conciliación	La "Mesa de Concertación para la Conciliación" es un espacio de toma de decisiones que ha detectado necesidades y carencias, ha analizado herramientas y sistemas que permiten soluciones integrales, promoviendo y garantizando el avance continuo en materia de conciliación. Las propuestas realizadas desde esta Mesa se están incorporando a las políticas de las instituciones y organismos participantes y competentes en la materia.
126	Metodología de acompañamiento denominada Itinerario de desarrollo integral de la mujer	Diseño e implantación de una herramienta de trabajo que permite actuar, de manera individual y flexible, sobre los 4 tipos de barreras con las que se puede encontrar cualquier emprendedora (personal, familiar, social, empresarial).
224	Metodología para la elaboración, aplicación y evaluación, de planes y medidas de conciliación en PYMES de hasta 50 personas en plantilla	<p>Esta metodología, pivota sobre un itinerario personalizado, que comprende actuaciones dirigidas a la sensibilización previa del empresario, así como acciones de formación en la propia empresa. Complementariamente y durante todo el proceso, la empresa recibe, de forma gratuita, asistencia técnica personalizada, online y presencial.</p> <p>Tras la implantación, las empresas son acreditadas por su compromiso con la conciliación, como clave de la calidad en el empleo.</p> <p>La metodología incorpora también indicadores de realización y de resultados para la implantación, que permiten detectar posibles incidencias u obstáculos imprevistos, así como indicadores de sostenibilidad, para medir la transferencia efectiva de las medidas implantadas</p>
251/ 374	<p>Protocolos de Implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades y Conciliación.</p> <p>(Proyectos EQUAL CONFIO y ELOISA)⁶</p>	Los protocolos de implantación de planes de igualdad y de conciliación como metodología estándar de trabajo de para la implantación de modelos de intervención en entidades públicas y privadas.

6 Las AD 251 y 374 prevén trabajar en cooperación para la transferencia de Protocolos de Implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades y Conciliación. En este sentido, los proyectos presentados por ambas AD se refieren a la misma práctica por lo que el análisis de la misma se realizará de forma conjunta.

Nº AD	Buena práctica que se prevé transferir	Descripción
256	Comisiones Locales de Conciliación	<p>Grupos de trabajo, en los que participan entidades públicas y privadas de un territorio, para promover actuaciones y servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</p> <p>En este sentido, la metodología de trabajo de las Comisiones permite analizar la situación, a nivel local, en materia de conciliación y realizar propuestas para poner en marcha medidas concretas.</p>
338	Herramienta de autodiagnóstico para el comercio minorista y servicio de orientación y asesoramiento en materia de igualdad para el comercio	<p>La herramienta de autodiagnóstico permite realizar un análisis completo de la situación de los comercios en relación con la puesta en marcha de medidas de Conciliación e Igualdad de Oportunidades</p> <p>El servicio ofrece información y orientación personalizada a los comercios que lo soliciten sobre la implantación de medidas que favorezcan la Igualdad de Oportunidades en los comercios de Vitoria-Gasteiz.</p>
381	Protocolo de actuaciones para el desarrollo y coordinación de acciones de conciliación	<p>Este protocolo está orientado a mujeres beneficiarias de municipios de El Bierzo. Sus contenidos se concretan en un asesoramiento personalizado, diseño de programas formativos, medidas de acompañamiento (cheques servicio) y ayudas a emprendedoras. El objetivo de esta herramienta sería el diseño de planes municipales de Igualdad de Oportunidades</p>
460	Laboratorio de Género	<p>Servicio integrado para atender las diversas problemáticas que presentan las mujeres para acceder a un empleo. Se trata de un dispositivo de atención especializado para la conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p>Las actuaciones que se realizan desde el laboratorio son itinerarios de inserción con una marcada perspectiva de género y la sensibilización de la población. Para ello, se aplica una metodología de intermediación para el empleo de la mujer con enfoque de género.</p>
494	Metodología para la creación de un servicio de Reintegración Laboral de Mujeres	<p>Metodología para la creación de un Servicio de Reintegración Laboral de Mujeres mayores de 45 años, gitanas, inmigrantes y con discapacidad, que en su día abandonaron el mundo laboral para atender sus obligaciones familiares y que quieren reincorporarse al mismo.</p> <p>Este servicio que trabaja conjuntamente con las Asociaciones de Mujeres y centros sociales municipales, está caracterizado por su cercanía, especificidad y eficiencia.</p>

4.2.2. Criterios de selección y resultados

En el análisis y selección de estas actuaciones y prácticas se ha considerado la siguiente definición de buenas prácticas, extraída

de la Guía de Buenas Prácticas en Conciliación, editada por el Instituto de la Mujer en el año 2003:

“Acciones, normas y medidas existentes (...) encaminadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres en el trabajo y a fomentar la participación de los hombres en la vida doméstica”

Sobre la base de esta definición general, se han elaborado los siguientes criterios para la identificación de buenas prácticas de conciliación en los proyectos EQUAL:

- *Eficacia de la práctica*: ¿La aplicación de la práctica produce resultados apreciables y positivos en la línea de lo establecido en las definiciones asumidas?
- *Factibilidad de su aplicación* (considerando el marco de la Ley de igualdad y del Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011): ¿Qué posibilidades ofrece la práctica para su incorporación a las políticas generales de empleo e igualdad de oportunidades?

4.2.3. Resultados de la selección

Un primer análisis de las prácticas consideradas indica que todas ellas se dirigen a fomentar, de forma directa o indirecta, el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. En este sentido, hay medidas que inciden de forma directa porque intervienen *específicamente* en personas y entidades (por ejemplo para mejorar la empleabilidad de las mujeres y aplicar medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal en organizaciones), mientras que otras medidas, de carácter más general, inciden de forma *indirecta* por tratarse de grupos de trabajo que analizan y reflexionan acerca de la situación en materia de conciliación para realizar propuestas de mejora e intervención.

En cualquier caso, las prácticas identificadas han sido analizadas conforme a los criterios comentados: eficacia y factibilidad de aplicación:

Eficacia de las prácticas

El análisis de la eficacia de las prácticas se ha realizado atendiendo a los resultados que cada proyecto incluye en su *memoria de ejecución*, cuyo resumen se muestra en los siguientes cuadros:

N° AD	Buena práctica que se prevé transferir	Resultados	Eficacia
078	Nuevo modelo de actuación a favor de la conciliación en el mundo profesional y personal de las mujeres que viven en entornos "semi-rurales".	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Una importante sensibilización de los beneficiarios/as primeros de las acciones (el colectivo de mujeres), en lo relativo a la igualdad de género y su incorporación de pleno derecho al mercado laboral. ▪ Transmitir a dichas beneficiarias que es posible compatibilizar sus responsabilidades familiares y su vida personal con el desempeño de un trabajo remunerado. ▪ Concienciar a la sociedad de que es necesario que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo y para ello, hay que distribuir las cargas familiares, de educación y de asistencia a mayores entre todos los integrantes del núcleo familiar de una forma más equitativa. ▪ Formar a todos los beneficiarios/as y, en especial al colectivo de mujeres, mediante las acciones llevadas a cabo, con el fin de facilitar ese acceso tan necesario al mercado laboral. 	La información facilitada no permite apreciar resultados en línea de lo establecido. En este sentido, posiblemente, se traten de resultados a alcanzar en relación con los objetivos de la práctica a transferir.
108	Mesa de concertación para la Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación de una estructura en la que han participado todas las entidades de la AD (administración, sindicatos, empresas, universidad, asociaciones) y otros agentes locales. La creación de la Mesa de Concertación ha permitido que las entidades que vienen desarrollando medidas en torno a la conciliación trabajen conjuntamente, intercambien conocimientos, e incorporen medidas. Entre ellas destacamos el desarrollo de planes de conciliación en las distintas entidades. ▪ Desarrollo de un estudio en torno a la legislación, políticas y recursos existentes en la zona, contando con el de conocimiento y experiencia de las distintas entidades participantes. Este estudio ha resultado positivo para que las entidades puedan mejorar las actuaciones que desarrollan en materia de conciliación. ▪ Aprendizaje, conocimiento, sensibilización y concienciación en torno a estas situaciones a través del análisis de campañas, estudios y otras herramientas elaboradas en el marco del proyecto. Destacamos la Campaña de Sensibilización "los Hombres Sí, los Machos No" y el "estudio sobre los usos del tiempo" que han sido instrumentos utilizados por todas las entidades que han participado en la Mesa de Concertación. ▪ Incorporación de medidas para hacer frente a las situaciones de desigualdad mencionadas a partir de las propuestas realizadas en la Mesa de Concertación, desarrollando propuestas para incorporar en los convenios colectivos de las entidades participantes. 	Los datos que se agregan como resultado de la práctica no permiten realizar el análisis de su eficacia en los términos asumidos en este informe.

Nº AD	Buena práctica que se prevé transferir	Resultados	Eficacia
126	Metodología de acompañamiento denominada Itinerario de desarrollo integral de la mujer	<p>A través del proyecto DIMÉ se han conseguido:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 289 itinerarios completos ▪ 313 mujeres emprendedoras atendidas ▪ 121 empresas creadas 	Se aprecian resultados positivos en cuanto al acceso de las mujeres al trabajo (Creación de 121 empresas)
224	Metodología para la elaboración, aplicación y evaluación, de planes y medidas de conciliación en PYMEs de hasta 50 personas en plantilla	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1344 empresas mostraron interés en el programa. 119 empresas realizaron autodiagnósticos de conciliación y 65 comienzan a trabajar la definición de un plan de conciliación. ▪ 52 empresas implantan medidas de conciliación y son acreditadas por el proyecto. ▪ Se ha puesto en marcha un portal "conciliación-PYMEs", donde se ofrecen recursos para la aplicación de fórmulas flexibles de trabajo. ▪ Se ha creado un espacio de encuentro virtual entre empresas, para el intercambio y difusión de buenas prácticas. 	Se aprecian resultados positivos en relación con la implantación de medidas de conciliación que pueden incidir positivamente en la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo (52 empresas acreditadas).
251/ 374	Protocolos de Implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades y Conciliación. (Proyectos EQUAL CONFIO y ELOISA)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 29 Ayuntamientos, 17 Organizaciones Sociales y 8 escuelas han firmado compromisos para participar en la elaboración de Planes de Igualdad. ▪ 199 trabajadores/as que componen la plantilla de los Ayuntamientos integran los Comités de Igualdad encargados de elaborar los diagnósticos internos que acabarían en el diseño de los Planes de Igualdad. ▪ Han recibido formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 75 entidades, 28 Ayuntamientos (24 han iniciado la fase de autodiagnóstico), 47 Organizaciones Sociales. ▪ Firma de compromisos con 5 empresas y la Diputación de Cáceres para la elaboración de los autodiagnósticos de género. ▪ Capacitación de 50 técnicos/as de los territorios en perspectiva de género, se han creado 4 grupos de trabajo para la revisión de los documentos de trabajo con enfoque de género. ▪ Se está trabajando con 3 Mancomunidades y 6 ayuntamientos de la provincia de Cáceres para la transferencia de la metodología de trabajo en red con perspectiva de género. ▪ Asesoramiento a 3 asociaciones empresariales para la creación de servicios agrupados a la conciliación. 	Aparentemente, esta práctica puede incidir favorablemente en la mejora de las condiciones de trabajo, en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral. Aunque debería ampliarse la información para conocer el resultado de estas actuaciones. Para así poder valorar la eficacia de esta práctica en los términos asumidos en este informe (es decir, planes de igualdad incorporados y aplicados, puesta en marcha de servicios agrupados a la conciliación; etc.)

Nº AD	Buena práctica que se prevé transferir	Resultados	Eficacia
256	Comisiones Locales de Conciliación	<p>Fruto de las reuniones de las Comisiones Locales se realizan campañas conjuntas en las que participan municipios, con organizaciones sindicales y asociaciones de la zona, así como campañas destinadas a las empresas, con el objetivo de sensibilizar y proponer medidas a favor de la conciliación y la corresponsabilidad en municipios rurales. También se han elaborado herramientas de trabajo, como es el protocolo para la puesta en marcha de medidas de conciliación y el sistema para detección de buenas prácticas.</p>	<p>Los datos que se agregan como resultado de la práctica no permiten realizar el análisis de su eficacia en los términos asumidos en este informe.</p>
338	Herramienta de autodiagnóstico para el comercio minorista y servicio de orientación y asesoramiento en materia de igualdad para el comercio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ esta buena práctica ha sido llevada a cabo con 3 grupos de las ciudades de Vitoria, Llodio y Amurrio, participando 36 personas, de las cuales 21 han sido mujeres, con unas evaluaciones medias de 8,7 sobre 10. Tras la finalización de estos grupos, se han recibido 180 solicitudes de participación en el posterior plan formativo. ▪ Con motivo del "Día de la mujer trabajadora" se han realizado 2 debates, uno en radio y otro en televisión en los cuales han participado un total de 15 personas todas ellas agentes sociales del ámbito sindical, comercial (trabajadores y trabajadoras y empresarios del sector) e institucional. ▪ Se está elaborando un mapa de recursos de apoyo a la conciliación en el municipio de Vitoria-Gasteiz, además de informar sobre las diferentes medidas de conciliación aplicables en el interior de cada comercio y de las ayudas económicas existentes. ▪ Se ha trabajado conjuntamente con la Cámara de Comercio en el diseño de una metodología de intervención para la implantación de actuaciones en materia de Comunicación, Gestión de Recursos Humanos y Conciliación de la vida profesional y personal en las pymes y micropymes urbanas. A los comercios que han puesto en marcha actuaciones que promuevan la igualdad de mujeres y hombres, se les otorga un certificado para reconocer su apuesta por la Igualdad de Oportunidades en la gestión de sus negocios. 	<p>Las medidas implementadas pueden incidir favorablemente en la mejora de las condiciones de trabajo en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral. Sin embargo, para poder valorar la eficacia de esta práctica en los términos asumidos en este informe debería ampliarse la información para conocer el número de comercios que han sido certificados por haber puesto en marcha actuaciones que promueven la igualdad de mujeres y hombres.</p>

N° AD	Buena práctica que se prevé transferir	Resultados	Eficacia
381	Protocolo de actuaciones para el desarrollo y coordinación de acciones de conciliación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 545 mujeres beneficiarias ▪ 57 mujeres con responsabilidades familiares o con personas dependientes en el medio rural han contado por primera vez con ayudas y medidas de acompañamiento con el “cheque servicio” (25 para Ludoteca y guardería en Fabero y 32 en Cacabelos). ▪ 167 mujeres participantes en cursos de formación en Fabero, 33 en Cacabelos y 61 mujeres en el ayuntamiento de Villadecanes). ▪ 20 beneficiarias en el ayuntamiento de Fabero que nunca habían accedido a las nuevas tecnologías han podido formarse como capacitación necesaria para la inserción laboral y adaptada a los horarios que ayudan a conciliar la vida laboral y familiar a través del “cheque de bonomática”. ▪ 26 mujeres se han beneficiado de las ayudas a la generación de actividad, a través de las que se paga la seguridad social de autónomas a las emprendedoras. ▪ 22 extoxicómanos y 25 beneficiarios/as discapacitados han contado con ayudas específicas para la conciliación de la vida laboral y familiar ▪ 115 mujeres inmigrantes han sido beneficiarias han participado en procesos personalizados de formación/inserción laboral. 	Las medidas implementadas pueden incidir favorablemente en el fomento del acceso de las mujeres al mercado laboral. Muestra de ello, es la atención a 545 mujeres que han participado en diversas acciones de mejora de la empleabilidad.
460	Laboratorio de Género	No se indican	No se analiza por no contar con datos.
494	Metodología para la creación de un servicio de Reintegración Laboral de Mujeres	<p>El objetivo del SRLM durante el proceso de ejecución del proyecto donde se encuadra esta buena práctica, tenía previsto llegar a un mínimo de 200 beneficiarias. Con los resultados obtenidos de la evaluación y analizando los datos a Enero de 2007, el servicio demuestra su buen funcionamiento, ya que ha atendido a un total de 233 usuarias, que supone haber superado el total de las destinatarias previstas para esta actuación.</p> <p>Las características de estas usuarias cumplen con un patrón común de ser mujer con una edad comprendida entre los 30 y 60 años, con una formación mayoritaria de graduado escolar, seguida del nivel sin formación y con la motivación de acudir al SRLM, por el interés de incorporarse al mercado laboral por razones económicas, formativas y motivaciones personales.</p> <p>El grado de eficiencia y eficacia de este servicio queda demostrado bajo las cifras de atención a 233 mujeres a fecha 31 de Enero de 2007</p>	Las medidas implementadas pueden incidir favorablemente en el fomento del acceso de las mujeres al mercado laboral. Muestra de ello, es la atención a 233 mujeres que han participado en diversas acciones de mejora de la empleabilidad.

Considerando los resultados y apreciaciones de eficacia de los proyectos se han seleccionado las siguientes prácticas:

1. Metodología de acompañamiento denominada Itinerario de desarrollo integral de la mujer (AD 126)
2. Metodología para la elaboración, aplicación y evaluación de planes y medidas de conciliación en las PYMEs de hasta 50 personas en plantilla (AD 224)
3. Protocolo de implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades y Conciliación (AD 251/374)
4. Metodología para la creación de un servicio de reintegración laboral de mujeres (AD 494).

Factibilidad de la aplicación

Atendiendo al contenido de las actuaciones, hemos agrupados las prácticas según se refieran a:

- Implementación de planes de igualdad y medidas de conciliación en organizaciones (AD 224 y 251/374) que fomentan la permanencia de las mujeres en el trabajo-
- Programas específicos de orientación, recualificación y acompañamiento a la inserción de mujeres (AD 126 y 494)

En el marco de la Ley de Igualdad 3/2007, pueden tener cabida el primer grupo de actuaciones, a las que esta Ley les dedica en el Título IV, el Capítulo III "Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad". También resultan coherentes con la actuación 2.1 del Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011) *Difusión y apoyo a modelos de flexibilidad laboral en el marco del empleo de calidad*.

Es decir, estos protocolos y metodologías podrían ser susceptibles de ser tomados como modelos a seguir para la elaboración de planes de igualdad, por encontrarse testados y haber mostrado ser eficaces (si bien sería conveniente un análisis específico más detallado).

Hay que decir que la Ley de igualdad no hace referencia expresa a la incorporación de programas específicos de orientación, recualificación y acompañamiento a la inserción de mujeres. No

obstante, parece conveniente considerar estas prácticas ya que en el *Estudio sobre la situación de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal: situación actual, necesidades y demandas*, se menciona la necesidad de concentrar una mayor atención en el apoyo a las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo por razones familiares. Por ello, estas actuaciones deberían ser estudiadas para valorar su inclusión en las políticas activas de empleo.

En cualquier caso, este tipo de programas encajan en la actuación 1.2 del Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011) *Integración de la perspectiva de género como elemento transversal de las políticas generales, con objetivos y actuaciones dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades y el reparto equitativo de responsabilidades*.

4.3. Conclusiones

En síntesis, se han identificado un total de 6 buenas prácticas de conciliación de la vida familiar y laboral, que se han clasificado según se dirijan a:

- Favorecer el acceso y permanencia de las mujeres en el trabajo
- Fomentar la participación de los hombres en la vida doméstica

Las 4 prácticas que inciden favorablemente en el acceso y permanencia de las mujeres en el trabajo provienen de proyectos de la IC EQUAL, mientras que las que fomentan la participación de los hombres en la vida doméstica proceden del estudio realizado en el Observatorio de Igualdad en relación con la identificación y selección de Buenas prácticas dirigidas a varones.

En cuanto a su posible incorporación a las políticas activas de empleo e igualdad de oportunidades, las metodologías y los protocolos dirigidos a la implementación de Planes de Igualdad podrían ser incorporadas en el marco de la Ley de Igualdad 3/2007 y del Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011), dentro de su actuación 2.1. Asimismo, se debería valorar la inclusión de un permiso de paternidad intransferible tomando como modelo el previsto en la Ley de Conciliación de Cataluña.

El resto de prácticas, es decir el Programa *Hombres por la igualdad* y los programas específicos de orientación, recualificación y acompañamiento a la inserción de mujeres podrían tener cabida en los programas operativos FSE que gestionan las distintas Comunidades Autónomas, así como igualmente en el marco del Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011), en particular en su actuación 1.2.

5. Elementos para la elaboración de una propuesta de intervención

5.1. Contribuciones de la Comisión de Conciliación del Observatorio de Igualdad a la identificación de estímulos facilitadores de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral

En el Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral en España se elaboraron una serie de recomendaciones relativas a los estímulos necesarios para facilitar la compaginación de los ámbitos en cuestión (familiar y laboral). Estas apreciaciones acerca de los estímulos necesarios para resolver los problemas relativos a la conciliación fueron encuadradas en una consideración más amplia sobre la corresponsabilidad de los distintos actores y agentes implicados en dicho problema, haciendo especial referencia al papel del Estado.

En el citado estudio se optó asimismo por no separar demasiado esa reflexión, y las recomendaciones que de ella se derivaron, de lo que los/as propios/as expertos/as y agentes consultados en su momento sugirieron.

Los discursos acerca del papel de los diferentes actores implicados en la cuestión de la conciliación fueron muy diversos, y en ocasiones contradictorios o excluyentes entre sí (pues se formularon desde posiciones institucionales e incluso ideológicas diferentes). 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 reconocieron 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 fue plena, si bien hay que decir que se apreciaron 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 identificó con *la familia*, mientras que para las organizaciones sindicales se enfatizó *la igualdad* efectiva de las mujeres como el derecho esencial que debe ser garantizado.

El Estado compareció en el discurso como el garante de ese bien a proteger o derecho a garantizar. Pero, de nuevo, el discurso sobre el contenido concreto del papel atribuible al Estado es distinto según se enuncie desde las organizaciones sindicales o desde las organizaciones empresariales. El eje a partir del cual se articulan estas diferencias es el de la oposición entre *lo público* y *lo privado*.

El punto de acuerdo se dio 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 identificaron matices y diferencias en los discursos.

Para las organizaciones empresariales se acentuó la importancia del estímulo a la sociedad civil y a la iniciativa privada como suministradores de servicios de apoyo. Es decir, el Estado ha de fomentar la creación de un tejido empresarial que proporcione recursos para la conciliación.

Desde las organizaciones sindicales, se enfatizó ante todo el carácter social y universal 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.

Para la representación de las organizaciones sindicales se consideró asimismo esencial el papel del Estado en la vigilancia del

cumplimiento efectivo de la Ley de Conciliación y en la corrección de sus insuficiencias.

Desde las organizaciones empresariales las apreciaciones fueron distintas: 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.

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 hizo manifiesta en los discursos producidos: la representación de los trabajadores reivindicó 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 pidió “comprensión” a los/as trabajadores/as: es decir, flexibilidad y disponibilidad para adaptarse a las circunstancias de la producción.

El problema de la conciliación se plantea así como un problema de corresponsabilidad entre actores (sociales, económicos, estatales), y es un problema en buena medida político: por un lado, ¿cómo lograr un consenso? ¿Cómo crear puntos de convergen-

cia entre posiciones y pretensiones marcadamente distintas? Por otro lado, ¿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 señalaron la importancia del papel del Estado en la regulación y compensación de los costes sociales y económicos derivados de la problemática de la conciliación.

5.1.1. Formulación de recomendaciones

Para el conjunto de informantes objeto de consulta en el estudio sobre la conciliación en España, la formulación de recomendaciones constituyó una ocasión para enunciar propuestas de cambio cuyo alcance con frecuencia trascendió la cuestión de la conciliación. Tales propuestas se proyectaron 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, puesto que 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...

Para los actores consultados, el momento de formular recomendaciones constituyó un momento que podría describirse como *liberador*. Sobre todo en el caso de los agentes sociales y económicos, dio lugar a la formulación de expectativas o de deseos que conjugaron:

- Por un lado, el reconocimiento de un punto de partida muy retrasado y 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...

tos 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*.

En cualquier caso, fueron 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 incentiadoras 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.
- 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*, especialmente en lo que concierne a la mejora de las condiciones laborales y la calidad del empleo.

Hemos considerado las recomendaciones incluidas bajo las categorías que acabamos de citar como fuentes de referencia para la elaboración de la propuesta incorporada en el presente documento, que exponemos en el siguiente apartado.

5.2. Estructura de la propuesta de intervención

5.2.1. Marcos de referencia de la propuesta

Para la elaboración de una propuesta de intervención en materia de conciliación y corresponsabilidad, hemos considerado las siguientes referencias:

1. En primer lugar, las recomendaciones establecidas en el estudio sobre conciliación elaborado en 2004, que acabamos de resumir.
2. En segundo lugar, la estructura programática del eje 3 del *Plan estratégico de igualdad de oportunidades*, dedicado a la *corresponsabilidad*.
3. En tercer lugar, los resultados de la prospección de buenas prácticas, expuestos en el Capítulo III del presente documento.

Marco de Referencia 1: Recomendaciones del estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral en España

Si traducimos a un lenguaje de planificación más operativo las recomendaciones establecidas en el estudio sobre conciliación elaborado en 2004, tenemos la siguiente estructura de ejes y medidas:

- Eje 1: Regulación de derechos de conciliación
 - Medida 1.1. Acompañamiento del proceso de implantación de la Ley 39/99
 - Medida 1.2. Revisión y mejora de la Ley 39/99
- Eje 2: Refuerzo y mejora de la calidad de los recursos y servicios para la atención a las personas dependientes
 - Medida 2.1. Elaboración de un programa de empleo y formación para el desarrollo del sector de servicios de apoyo a la conciliación
 - Medida 2.2. Aproximación de los servicios de apoyo a los centros de trabajo
 - Medida 2.3. Ampliación general de la oferta de servicios públicos (guarderías y centros de atención a mayores en situación de dependencia)
 - Medida 2.4. Ampliación de horarios de las guarderías públicas
 - Medida 2.3. Ampliación de la cobertura e incremento de las ayudas económicas a la familia
- Eje 3: Modificación de las representaciones sociales que reproducen la tradicional división sexual del trabajo
 - Medida 3.1. Programa de *educación en igualdad*.
 - Medida 3.2. Programa de *comunicación no sexista*
 - Medida 3.3. Sensibilización social

- Eje 4: Mejora de las condiciones laborales y la calidad del empleo
 - Medida 4.1. Reducción de la precariedad en el empleo
 - Medida 4.2. Fomento de la flexibilidad en la organización del trabajo
 - Medida 4.3. Establecimiento de criterios 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
 - Medida 4.4. Apoyo a las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo por razones familiares
 - Medida 4.5. Prevención de los abandonos del mercado de trabajo por razones familiares
 - Medida 4.6. Control de las situaciones de discriminación por razones de género y cargas familiares en los centros de trabajo

Marco de Referencia 2: Objetivos y actuaciones del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008-2011)

El borrador del Plan estratégico de igualdad de oportunidades en su eje de corresponsabilidad responde, en síntesis, a la siguiente estructura:

- Objetivo estratégico 1: Desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitario
 - Actuación 1.1. Sensibilización y cambio de actitudes
 - Actuación 1.2. Integración transversal de la perspectiva de género en las políticas generales

- Objetivo estratégico 2: Desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación
 - Actuación 2.1. Difusión y apoyo a modelos de flexibilidad laboral en el marco del empleo de calidad
 - Actuación 2.2. Apoyo a las normas sobre permisos y relaciones laborales facilitadoras de la corresponsabilidad

- Objetivo estratégico 3: Fortalecimiento y desarrollo pleno de la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes

- Actuación 3.1. Seguimiento del desarrollo del sistema educativo, en el tramo de 0 a 3 años, y evaluación de los efectos de la cobertura de servicios sobre el acceso al empleo y la carrera profesional de las mujeres
 - Actuación 3.2. Revisión de los criterios de acceso a los servicios públicos de atención y cuidado a las personas, con el objetivo de evitar obstáculos a la inserción de las mujeres
 - Actuación 3.3. Seguimiento del desarrollo de la Ley de Dependencia y evaluación de la relación entre cobertura, tipología de servicios y oportunidades de acceso y desarrollo profesional de las mujeres
 - Actuación 3.4. Evaluación del impacto de la figura de la cuidadora familiar sobre la inserción sociolaboral de las mujeres
 - Actuación 3.5. Estudio de fórmulas de flexibilización de los servicios, diversificación de los públicos y apoyo a las iniciativas privadas dirigidas a facilitar servicios flexibles, adaptados a las necesidades de las personas y a situaciones de difícil cobertura
- Objetivo estratégico 4: Cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas
- Actuación 4.1. Incorporación de la perspectiva de género a las políticas de planeamiento y gestión de las ciudades y sus infraestructuras

Marco de Referencia 3: Buenas prácticas

Los resultados de la prospección de buenas prácticas, descrita en el Capítulo III del presente documento, pueden expresarse en un lenguaje de planificación en los siguientes términos:

Eje 1: Favorecer el acceso y permanencia de las mujeres en la ocupación

- Medida 1.1. Implementación de planes de igualdad y medidas de conciliación en organizaciones
- Medida 1.2. Programas específicos de orientación, recualificación y acompañamiento a la inserción de mujeres

Eje 2: Fomentar la participación de los hombres en la vida doméstica

- Medida 2.1. Ampliación de los permisos de paternidad intransferibles
- Medida 2.2. Intervención y sensibilización socioeducativa dirigida a varones para transformar los roles de género

La propuesta debe conjugar los tres marcos de referencia que acabamos de sintetizar, dando lugar a una nueva estructura de ejes y medidas susceptible de implementación, especialmente por agentes públicos de rango autonómico o municipal (puesto que entendemos que el marco de referencia estatal será, una vez aprobado, el constituido por el eje de corresponsabilidad incluido en el Plan estratégico de igualdad de oportunidades que, en todo caso, constituirá el referente de base de nuestra propuesta).

5.2.3. Ejes de actuación

Con las premisas que acabamos de exponer, la propuesta que sometemos a consideración de la Comisión de Tiempos y Trabajos del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se compone de tres ejes:

Eje 1: Servicios para el cuidado de personas dependientes

Eje 2: Relaciones laborales

Eje 3: Sensibilización y cambio social

Respecto a cada Eje, exponemos en las siguientes secciones

1. El objetivo general del Eje
2. La corresponsabilidad que se trata de fomentar, discriminando según agente: Estado, Empresa, Familia
3. Los tipos de instrumentos mediante los cuales se desarrolla la intervención en el Eje: servicios públicos, permisos laborales, transferencias monetarias, promoción económica, campañas de comunicación...
4. Las medidas específicas propuestas
5. Los indicadores de diagnóstico y evaluación de las medidas

Cada una de las medidas que se proponen es a su vez susceptible de ser desarrollada en objetivos, fundamentación específica, instrumentos y actuaciones concretas. Hemos optado por no desarrollar este nivel de la propuesta, dado que constituye un nivel de detalle que corresponde a la planificación operativa (regional o local) de los agentes en su caso interesados en aplicar las medidas. Tal aplicación dependerá de las necesidades existentes en el territorio, así como de los recursos materiales y normativos disponibles en el contexto operativo de aplicación de las medidas.

Respecto a los indicadores, los criterios de selección que hemos manejado son los siguientes:

- *Accesibilidad*: se han seleccionado indicadores disponibles en fuentes estadísticas y registros oficiales, lo que supone una garantía de validez y evita el coste de una recogida específica de datos mediante encuesta.
- *Comparabilidad*: los datos poseen desagregación regional y, en su mayor parte, provincial.
- *Economía*: se han seleccionado aquellos que mejor representan el contenido expresado en el objetivo general de cada Eje.

EJE 1: SERVICIOS PARA EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

OBJETIVO: Reforzar y mejorar la calidad de los recursos y servicios para la atención y el cuidado a las personas dependientes

CORRESPONSABILIDAD PRINCIPAL (AGENTE): Estado

INSTRUMENTOS: Servicios públicos, promoción económica, difusión de información y estudios

Fundamentación

La provisión de recursos de apoyo con niveles de cobertura y calidad adecuados constituye un pilar básico de una política de fomento de la conciliación y la corresponsabilidad. 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. 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 diagnósticos territoriales de necesidades así como planes de inversiones en infraestructuras y recursos de apoyo a la conciliación.

Medidas

Medida 1.1. Ampliación de la oferta de servicios públicos para el cuidado de personas dependientes (guarderías y centros de atención a mayores)

Medida 1.2. Ampliación de horarios de las guarderías públicas

Medida 1.3. Desarrollo de un programa de empleo y formación para el desarrollo del sector de servicios para el cuidado de personas dependientes

Medida 1.4. Ayudas para la creación de empleos y servicios para el cuidado de personas dependientes

Medida 1.5. Ayudas para la creación de servicios para el cuidado de personas dependientes en los centros de trabajo o en el entorno de los mismos

Medidas de acompañamiento del eje 1

- Diagnósticos territoriales de necesidades de atención a personas dependientes
- Investigación y desarrollo de formas flexibles de prestación de servicios para el cuidado de personas dependientes y para su adaptación a situaciones de difícil cobertura
- Difusión de información acerca de las medidas implementadas
- Evaluación de procesos, cobertura e impacto de las medidas sobre la inserción laboral de las mujeres
 - Apoyo a la aplicación de la Ley de Dependencia y evaluación de su proceso de implementación, niveles de cobertura alcanzados e impactos sobre la inserción sociolaboral de las personas cuidadoras

Indicadores de diagnóstico de la extensión de las situaciones de dependencia

La *extensión de las situaciones de dependencia* concierne a las necesidades de atención derivadas de las personas que no son capaces de valerse plenamente por sí mismas.

Los indicadores que se proponen permiten medir la extensión de tales necesidades, ofreciendo una estimación del peso de las situaciones de dependencia en el contexto de operación en el que se apliquen las medidas del Eje 1.

Los indicadores se han clasificado en:

1. *Indicadores generales de dependencia*, concernientes a la población constituida por las personas dependientes o potencialmente dependientes por razones de edad. Un indicador clave en este sentido es la *tasa de dependencia poblacional*.
2. *Indicadores específicos de dependencia*: personas con discapacidad y con dificultades para desenvolverse con normalidad en sus actividades cotidianas.

En su conjunto, estos indicadores constituyen el punto de partida de una intervención orientada al refuerzo de los servicios para el cuidado de personas dependientes.

Indicadores generales de dependencia

Población de 0 a 3 años

Población de 0 a 14 años

Población mayor de 65 años

Población mayor de 80 años

Tasa de dependencia:

$$\frac{\text{Población menor de 16 años} + \text{Población mayor de 65 años}}{\text{Población mayor de 16 años} + \text{Población menor de 65 años}}$$

Fuente: Indicadores demográficos básicos. Instituto Nacional de Estadística (INE)

Periodicidad: Anual

Desagregación: Nacional, regional y provincial

Indicadores específicos de dependencia

Nº de personas con discapacidad (según tipo de discapacidad)

Nº de personas que encuentran dificultad para desenvolverse con normalidad en el domicilio

Fuente: Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud. INE

Periodicidad: No periódica

Desagregación: Nacional, regional y provincial.

Indicadores de evaluación: Cobertura de los recursos para facilitar la conciliación

Los indicadores que se proponen se han clasificado del siguiente modo:

1. *Indicadores de cobertura de los servicios de atención a menores.*
2. *Indicadores de cobertura de los servicios de atención a mayores.*
3. *Indicadores de cobertura de los servicios de atención a personas con algún tipo de discapacidad.*

En su conjunto, estos indicadores ofrecen una imagen de la capacidad de las medidas políticas y los recursos de apoyo disponibles para responder a las necesidades cuantificadas por medio de los indicadores de dependencia.

Indicadores de cobertura de servicios de apoyo: menores

Tasa de escolarización de niños/as de 0 a 3 años:

$$\frac{\text{Niños/as escolarizados/as de 0 a 2 años}}{\text{Total población de 0 a 2 años}}$$

Tasa de escolarización de niños/as de 3 a 5 años:

$$\frac{\text{Niños/as escolarizados/as de 3 a 5 años}}{\text{Total población de 3 a 5 años}}$$

Fuente: Estadísticas educativas. Ministerio de Educación y Ciencia (MEC)

Periodicidad: Anual

Desagregación geográfica: Nacional y regional

Indicadores de cobertura de servicios de apoyo: mayores

Tasa de cobertura pública de residencias para mayores de 65 años:

$$\frac{\text{Nº de plazas públicas en residencias para mayores de 65 años}}{\text{Total de personas mayores de 65 años}}$$

Tasa de cobertura privada de residencias para mayores de 65 años:

$$\frac{\text{Nº de plazas privadas en residencias para mayores de 65 años}}{\text{Total de personas mayores de 65 años}}$$

Tasa de cobertura (pública y privada) de centros de día para mayores de 65 años:

$$\frac{\text{Nº de plazas en centros de día para mayores de 65 años}}{\text{Total de personas mayores de 65 años}}$$

Tasa de cobertura servicios públicos de ayuda a domicilio para mayores dependientes:

$$\frac{\text{Nº de personas atendidas por servicios de ayuda a domicilio}}{\text{Total de personas mayores de 65 años}}$$

Tasa de cobertura pública de servicios teleasistencia para mayores dependientes:

$$\frac{\text{Nº de personas atendidas por servicios de teleasistencia}}{\text{Total de personas mayores de 65 años}}$$

Fuente: Servicios sociales para personas mayores en España. Observatorio de personas mayores. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

Periodicidad: Fuente no periódica

Desagregación geográfica: Nacional y regional.

Indicadores de cobertura de servicios de apoyo: personas con discapacidad

Tasa de cobertura de la asistencia personal a personas con discapacidad (según tipo de discapacidad)

$$\frac{\text{Nº de personas con discapacidad que reciben asistencia personal}}{\text{Nº de personas con discapacidad}}$$

Fuente: Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud. INE.

Periodicidad: Fuente no periódica

Desagregación geográfica: Nacional, regional y provincial.

EJE 2: CONDICIONES LABORALES

OBJETIVO: Mejorar las condiciones laborales y la calidad del empleo

CORRESPONSABILIDAD PRINCIPAL (AGENTE): Empresa

INSTRUMENTOS: Servicios públicos, permisos laborales, transferencias monetarias, promoción económica, difusión de información y estudios

Fundamentación

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.

El fomento de la flexibilidad en la organización del trabajo, sobre todo en lo que concierne a la flexibilidad horaria, es fundamental en este sentido. 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 es, 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).

Asimismo puede constituir un incentivo válido el establecimiento de *criterios de excelencia o de calidad en relación con la incorporación en los centros de trabajo de medidas de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad* 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 frecuentemente reiterado en los planes de empleo autonómicos, sin embargo no parece que se esté prestando la atención debida a un problema que a un buen número de las mujeres con experiencia laboral.

La introducción, en el marco de las políticas y servicios generales de empleo, de enfoques e instrumentos para la orientación, recualificación y acompañamiento a la inserción de las mujeres que deseen reincorporarse al mercado de trabajo es necesario a tal efecto. Estos enfoques deben ser cuidadosamente diseñados y puestos en práctica por personal capacitado en temas de empleo y género.

En este sentido es conveniente formar al personal encargado de la orientación laboral y la gestión de los itinerarios integrados de inserción en los servicios generales de empleo, con el fin de asegurar un adecuado acompañamiento de estas mujeres en sus procesos de reinserción laboral. Es particularmente importante que el personal de los servicios de orientación y gestión de empleo sea capaz de tratar las diferentes barreras que interfieren en el proceso de reinserción laboral de las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo por motivos familiares (barreras actitudinales, relativas a las cargas familiares y a la presión ejercida por el medio familiar, relativas a la obsolescencia de la cualificación, etc.).

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. Sin embargo, el objetivo en materia de política de empleo, conciliación y corresponsabilidad no ha

de ser únicamente combatir o paliar los efectos del abandono de la ocupación, una vez ésta ya se ha producido. En definitiva, hay que adoptar un *enfoque preventivo* que haga disminuir estos abandonos. El control de la discriminación por razones de cargas familiares en los centros de trabajo y el fomento de la corresponsabilidad de los varones en trabajo de cuidados es esencial en ese sentido.

Medidas:

Medida 2.1. Información y orientación sobre derechos y recursos de apoyo, con el fin de prevenir los abandonos de la ocupación por razones familiares

Medida 2.2. Diseño e implantación en los servicios de empleo de una metodología para la reinserción laboral de personas que hayan abandonado el mercado de trabajo por razones familiares

Medida 2.3. Ayudas para sufragar los gastos de atención a personas dependientes destinadas a personas desempleadas que deseen acceder a la ocupación

Medida 2.4. Vigilancia y control de las situaciones de discriminación por razones familiares en los centros de trabajo

Medida 2.5. Regulación de permisos para atender a menores y mayores dependientes afectados por enfermedades comunes

Medida 2.6. Regulación de permisos para atender situaciones familiares extraordinarias

Medida 2.7. Ayudas económicas destinadas a varones para la compensación de los costes derivados del ejercicio de los derechos de reducción de jornada o excedencia para el cuidado de personas dependientes

Medida 2.8. Ayudas a la implementación de planes de conciliación y fomento de la corresponsabilidad en las empresas

Medida 2.9. Establecimiento de criterios de calidad e incentivos a la incorporación en los centros de trabajo de medidas de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad

Medidas de acompañamiento del eje 2:

- Difusión de información sobre derechos de conciliación y normativa facilitadora de la corresponsabilidad
- Difusión de información sobre buenas prácticas en materia de conciliación y fomento de la corresponsabilidad en los centros de trabajo
- Evaluación de procesos e impacto de las medidas sobre la reinserción laboral de las mujeres y el abandono de la ocupación por razones familiares
- Apoyo a la aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en particular de su Título IV *El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*, y evaluación de su proceso de implementación e impactos sobre la corresponsabilidad de los padres, la inserción sociolaboral de las mujeres y el abandono de la ocupación por razones familiares

Indicadores de evaluación: Actividad laboral y abandono del mercado de trabajo según sexo

Los indicadores de *actividad laboral* permiten cuantificar el peso de las *estrategias radicales* derivadas de las dificultades de conciliación. El indicador clave en este sentido es la *tasa de abandono de la ocupación por razones familiares, según sexo*, dado que los abandonos constituyen una medida sintética de las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.

Indicadores de actividad y abandono del mercado de trabajo

Tasas de actividad (según sexo, edad y estado civil):

$$\frac{\text{Total personas activas}}{\text{Total población 16-65 años}}$$

Tasa de abandono del mercado de trabajo debido a razones familiares (según sexo y edad):

$$\frac{\text{Total personas que han abandonado la ocupación por razones familiares}}{\text{Total de personas que han abandonado la ocupación}}$$

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Periodicidad: Trimestral

Desagregación geográfica: Nacional, regional y provincial.

EJE 3: SENSIBILIZACIÓN Y CAMBIO SOCIAL

OBJETIVO: Transformar las representaciones y actitudes sociales que reproducen la división sexual del trabajo

CORRESPONSABILIDAD PRINCIPAL (AGENTE): Familia

INSTRUMENTOS: Campañas de comunicación, permisos laborales, transferencias monetarias y estudios

Fundamentación

La intervención en materia de conciliación y corresponsabilidad debe 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 es necesario 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 debe 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 necesario mantener la difusión 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.

Medidas

Medida 3.1. Campañas de sensibilización que pongan en valor el *trabajo de cuidados* y la corresponsabilidad respecto al mismo

Medida 3.2. Fomento del uso de los derechos de paternidad, atención y cuidado a personas dependientes

Medida 3.3. Fomento de la educación en los valores del cuidado y la corresponsabilidad en la escuela

Medida 3.4. Intervención socioeducativa dirigida específicamente a varones con el fin de modificar los roles de género

Medida 3.5. Vigilancia y control de los contenidos sexistas reproductores de la estereotipia de rol en los medios de comunicación

Medidas de acompañamiento del eje 3:

- Evaluación del impacto de las medidas sobre las actitudes sociales y la corresponsabilidad en las familias

Indicadores de evaluación

Los indicadores que se proponen son de dos tipos:

1. Indicadores de extensión de uso según sexo de las medidas de conciliación recogidas en la legislación.
2. Indicadores de usos del tiempo según sexo.

Los indicadores que se proponen permiten medir los diferenciales de género en el uso de los derechos de conciliación, así como la corresponsabilidad en la ejecución de tareas domésticas y de cuidado familiar (atención a menores y mayores), laborales y relativas al ocio.

Estos indicadores proporcionan una visión de la capacidad social para ofrecer una respuesta en clave de corresponsabilidad ante el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Indicadores de uso de medidas legislativas según sexo

Nº de personas que han disfrutado de reducciones de jornada por motivos familiares, según sexo

Nº de personas que han disfrutado de excedencias por motivos familiares, según sexo

Nº de personas que han disfrutado suspensiones remuneradas de contrato por maternidad, adopción o acogimiento, según sexo

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Periodicidad: Anual.

Desagregación geográfica: Nacional, regional y provincial.

Indicadores de usos del tiempo según sexo

Diferencial de género en la dedicación de tiempo a actividades del hogar (según edad)

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de horas dedicadas a la semana por las mujeres}}{\text{a actividades del hogar}}$$

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de horas dedicadas a la semana por los hombres}}{\text{a actividades del hogar}}$$

Diferencial de género en la dedicación de tiempo a actividades relacionadas con el cuidado de niños/as (según edad)

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de horas dedicadas a la semana por las}}{\text{mujeres al cuidado de niños/as}}$$

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de horas dedicadas a la semana por los hombres}}{\text{al cuidado de niños/as}}$$

Diferencial de género en la dedicación de tiempo a actividades relacionadas con la ayuda a adultos/as miembros del hogar (según edad)

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de horas dedicadas a la semana por las mujeres}}{\text{a la ayuda a adultos/as}}$$

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de horas dedicadas a la semana por los hombres}}{\text{a la ayuda a adultos/as}}$$

Diferencial de género en la dedicación de tiempo al trabajo remunerado (según edad)

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de horas dedicadas a la semana por las}}{\text{mujeres al trabajo remunerado}}$$

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de horas dedicadas a la semana por los}}{\text{hombres al trabajo remunerado}}$$

Diferencial de género en la dedicación de tiempo a actividades relacionadas a la vida social y diversión (según edad)

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de horas dedicadas a la semana por las mujeres}}{\text{a vida social y diversión}}$$

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de horas dedicadas a la semana por los hombres}}{\text{vida social y diversión}}$$

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo. INE

Periodicidad: No periódica

Desagregación: Nacional y regional

Orientaciones para la lectura y el análisis relacional de los indicadores de evaluación

En su conjunto, el repertorio de indicadores que se propone permite establecer un cuadro de situación de las diferentes dimensiones constitutivas del fenómeno de la conciliación y la corresponsabilidad. Un cuadro de situación periódicamente actualizable y con posibilidades de desagregación a nivel regional y en buena medida provincial.

A efectos de evaluación es necesario efectuar un análisis relacional de los indicadores, puesto que se trata en último término de evaluar:

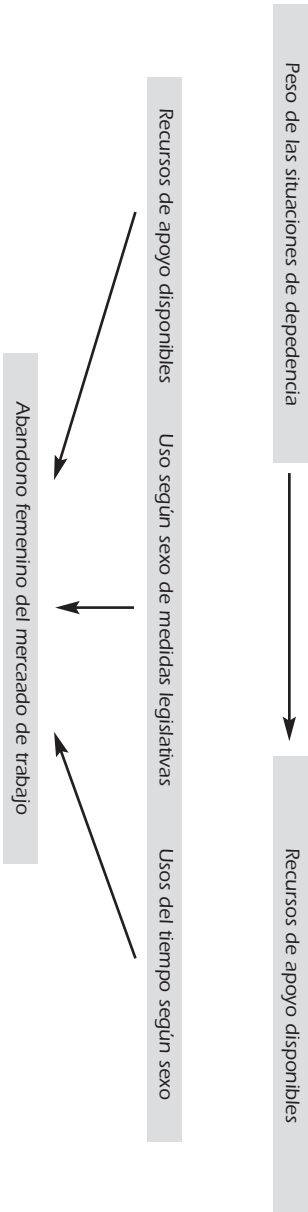
1. La cobertura de necesidades por parte de los servicios para el cuidado de personas dependientes disponibles en el contexto operativo de la evaluación.
2. El impacto de las medidas propuestas –incluidos los servicios mencionados en el punto anterior– sobre la corresponsabilidad en el seno de las unidades familiares y el mantenimiento de las mujeres en la ocupación –como indicador sintético de las dificultades para conciliar vida familiar y vida laboral.

Las relaciones clave a indagar son las siguientes:

1. Relación entre el peso demográfico de las situaciones de dependencia y los recursos de apoyo disponibles para facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: ¿cómo covarían en el tiempo los datos referidos a ambas dimensiones?
2. Relación entre los recursos de apoyo disponibles para facilitar la conciliación y el abandono femenino del mercado de trabajo.
3. Relación entre la extensión de uso según sexo de las medidas recogidas en la legislación y el abandono femenino del mercado de trabajo.
4. Relación entre las pautas de corresponsabilidad en el desempeño de actividades domésticas y de cuidado familiar y el abandono femenino del mercado de trabajo.

El siguiente diagrama representa visualmente la relación entre las diferentes dimensiones propuestas:

Análisis comparativo de datos: diagrama de relaciones clave



De la conciliación a la corresponsabilidad:

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

BELTRÁN, E.; MAQUIEIRA, V. (eds). *FEMINISMOS. DEBATES TEÓRICOS CONTEMPORÁNEOS*. Madrid: Alianza Editorial. 2001.

BLANCO GARCÍA, A.I.

“*La polémica biológico-social acerca de la división sexual del trabajo*”, en Blanco García, A.I. (comp.): *MUJER, VIOLENCIA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN*. León: Universidad de León. Secretariado de Publicaciones. 1996.

“*¿Con qué sueña una feminista? Sobre conciliación de la vida laboral y familiar*”. *REVISTA INTERNACIONAL DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES SOCIOTAM*. Vol. 18, nº 1, enero-junio 2007. México. 2007.

BLANCO GARCÍA, A.I. y MARCOS SANTIAGO, R. “*Mujer y feminismo*”, en Lucas Marín, A.: *ESTRUCTURA SOCIAL. LA REALIDAD DE LAS SOCIEDADES AVANZADAS*. Madrid. Pearson Educación. 2006.

BORDERÍAS Cristina, CARRASCO Cristina, ALEMANY Carmen. *LAS MUJERES Y EL TRABAJO. RUPTURAS CONCEPTUALES*. Barcelona. Ed. Icaria. 1994.

BUSTELO, M. y PETERSON, E. "Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres". *SOMOS REVISTA DE DESARROLLO Y EDUCACIÓN POPULAR*, nº 7, pp. 32-37. 2005.

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 Comunicaçõ. Enero de 2003.

"La paradoja del cuidado: necesario pero invisible". *REVISTA DE ECONOMÍA CRÍTICA*, nº 5, pp. 39-64. Marzo 2006. Valladolid. 2006.

CASADO APARICIO, E.; GÓMEZ ESTEBAN, C. (eds): *LOS DESAFÍOS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL EN EL SIGLO XXI*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva. 2006.

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.

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.

HERRANZ GÓMEZ, Y.: *IGUALDAD BAJO SOSPECHA. EL PODER TRANSFORMADOR DE LA EDUCACIÓN*. Madrid: Narcea, S.A. 2006.

LABORATORIO FEMINISTA. *TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA FEMINISTA. PRODUCCIÓN, REPRODUCCIÓN, DESEO, CONSUMO*. Madrid: Tierradenadie Ediciones. 2006.

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.

PÉREZ, A.: "En el punto de mira: Igualdad y conciliación, tan lejos y tan cerca". *REVISTA COMPROMISO EMPRESARIAL*, n° 5, junio 2006. Madrid. 2006.

PÉREZ OROZCO, A.: "Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico", en *REVISTA DE ECONOMÍA CRÍTICA*, n° 5, pp. 7-37. Marzo 2006. Valladolid. 2006.

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.

PONCE NÚÑEZ, J.M.: "La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados", en *REVISTA EMPRESA Y HUMANISMO*. Vol. X, pp. 181-208. 2007

SANTOS ORTEGA, A. y POVEDA ROSA, M.: *TRABAJO, EMPLEO Y CAMBIO SOCIAL*. Valencia: Tirant lo Blanch. 2002.

SUBIRATS, Marina. "El trabajo doméstico, nueva frontera para la igualdad" en L. Garrido y E. Gil Calvo: *ESTRATEGIAS FAMILIARES*. Madrid. Alianza Editorial. 2002.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARIA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

*De la conciliación a la corresponsabilidad:
buenas prácticas y recomendaciones*

● *Instituto de la Mujer*