

HACIA UNA VIDA SENSATA: ESTRATEGIAS COTIDIANAS DE CONCILIACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN LA CAPV

MARCE MASA, ALFONSO UNCETA

Departamento de Sociología 2. UPV/EHU

ABSTRACT

■ *Este artículo presenta el diseño metodológico y principales resultados de una investigación cualitativa realizada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, interesada en conocer las estrategias de conciliación de lo laboral, lo doméstico-familiar y lo personal en la vida cotidiana de las mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco (C.A.P.V.). A partir de la noción de estrategia, se presentan los condicionantes existentes en la conciliación, los recursos integrados, las consecuencias del cuidado o los efectos no intencionados de las actuales políticas institucionales en esta materia, finalizando con una serie de propuestas de mejora del actual marco de la conciliación señaladas por las propias personas participantes en los grupos de discusión, las cuales se orientan hacia un transformación de las relaciones laborales con el objetivo de conformar lo que puede considerarse una vida más sensata.*

■ *Artikulu honek, Emakunde-Emakumearen Euskal Institutuak egindako ikerketa kualitatibo baten diseinu metodologikoa eta emaitza nagusiak aurkezten ditu. Aipatu ikerketak EAEko emakumeek eta gizonek etxetik kanpoko lana, etxeko lana, familia eta norbere jarduerak eguneroko bizitzan nola bateratzen dituzten ezagutu nahi du. Estrategia nozioa azaldu ondoren, bateragarritasunak dituen oztopoak, integratutako baliabideak, zaintzaren ondorioak edo gai honetako egungo politika instituzionalek dituzten ezusteko ondorioak aurkezten dira. Azkenik, eztabaida taldeetan parte hartutako pertsonen egun dagoen bateragarritasun esparrua hobetzeko*

egindako proposamenak aurkezten dira. Proposamen horiek lan harremanak eraldatu eta bizitza zuhurragoa lortzera bideratuta daude.

■ *This article presents the methodological design and main results of qualitative research performed by Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer [Basque Institute of Women's Affairs] seeking the strategies to balance work, family and private affairs in the daily lives of men and women in the Autonomous Community of the Basque Country. Based on the strategy notion, the existing conditioning factors regarding the balance, the resources involved, the consequences of caring or the unintentional effects of current institutional policies regarding this matter are presented, followed by a series of proposals to improve the current framework of balance indicated by those participating in the discussion groups, aimed at transforming labour relations in order to shape what could be considered a more sensible lifestyle.*

1. Presentación

Conocer la situación actual y las consecuencias que tiene, ha tenido o tendría el diseño y puesta en práctica de una serie de estrategias de conciliación de lo doméstico-familiar, lo personal y lo laboral en la vida cotidiana de las mujeres y hombres con uno más menores residentes en la Comunidad Autónoma del País Vasco (C.A.P.V.). constituyo el objetivo principal de una investigación cualitativa realizada Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Este artículo trata de presentar los resultados más relevantes de la misma, gestados a partir de la escucha y posterior análisis de las opiniones de informantes participantes en un total de doce grupos de discusión, personas que pueden ser consideradas informantes privilegiados pues están siendo, han sido o serán potencialmente protagonistas cotidianos de la denominada conciliación.

2. Diseño metodológico y aproximación teórica: la noción de estrategia

Si como señalan Fernández Cordón y Tobío (2005, p.66) la finalidad principal de la conciliación es *«hacer posible la compatibilidad, tanto para mujeres como para hombres, entre la dedicación laboral y la atención a las responsabilidades de cuidado y mantenimiento del hogar, especialmente en lo que se refiere a los hijos pequeños,»* las unidades de convivencia con uno o más menores diseñan una estrategia para hacer posible la conciliación.

Estas estrategias de conciliación pueden ser, en la práctica, tan variadas como variadas pueden llegar a ser la composición y relaciones establecidas en las unidades de convivencia con uno o más menores. No obstante, siguiendo a Tobío (2005, p. 134), las estrategias de conciliación se caracterizarían por los tres siguientes aspectos: 1) la existencia de una intencionalidad en el diseño de la misma; 2) la existencia de una opción o elección entre un abanico de posibilidades —socialmente determinadas—; y 3) su carácter temporal o perecedero, pues la estrategia de conciliación es válida como instrumento de adaptación a un entorno concreto si es capaz de tener, al menos, la misma flexibilidad a los cambios que puedan producirse en este mismo entorno. Esta elasticidad de las estrategias también ha sido indicada por Medina Garrido y Gil Calvo (1993).

Teniendo en cuenta esta directriz teórica, junto a una serie de hipótesis de partida, la finalidad del diseño del trabajo de campo era tratar de reproducir lo más fielmente posible este proceso de formación de las estrategias de conciliación. Para ello se optó por la realización de grupos de discusión (Martin Criado, 1997) como la técnica de cualitativa más adecuada para «*conocer el “sentido” que cada individuo reserva a su vida privada, doméstica o pública: cómo la entiende o la organiza de acuerdo con su experiencia cotidiana*» (Murillo, 1996, p. 77).

Se efectuaron un total de doce grupos de discusión a lo largo de los tres Territorios Históricos de la C.A.P.V., dos de ellos compuestos por hombres y el resto por mujeres, introduciendo en los mismos tanto una representatividad residencial (lógica rural-urbano) como la integración de la variable generacional de cara a obtener información respecto a las estrategias de conciliación pasadas, presentes —mayoritarias en el diseño— y futuras, protagonizadas por mujeres y hombres jóvenes sin cargas familiares en la actualidad pero sí manteniendo una relación de pareja, personas que señalaron los condicionantes actuales que influyen a la hora de incorporar la tenencia y crianza de menores en su trayectoria biográfica.

Los grupos de discusión se segmentaron a partir de las siguientes cuatro relaciones con el empleo de las personas participantes: 1) abandono total (repliegue hacia lo reproductivo) o parcial (reducciones de jornada) por razones de conciliación; 2) empleo en régimen de doble presencia (la denominada dualidad de tareas); 3) empleo sin doble presencia (sin cargas familiares); y, por último, 4) voluntad de retorno y retorno efectivo al mercado laboral tras un período vital dedicado totalmente al ámbito reproductivo (al cuidado de los otros).

3. El carácter privado y femenino de las estrategias de conciliación

La salida culturalmente institucionalizada en el marco de nuestra vida cotidiana de las estrategias de conciliación de lo laboral, lo doméstico-familiar y lo personal es que la misma es una cuestión de carácter privado. Y además de esta naturaleza, son las mujeres los agentes que protagonizan estas estrategias privadas.

Por ello, más allá de las medidas institucionales existentes en esta materia, en el día a día parece persistir la consideración sociocultural de la conciliación —y por ende, de lo reproductivo— como una cuestión privada, que afecta a la vida de cada uno, y es más, como una cuestión «de mujeres».

Se trata, por lo tanto, de dos planos de un mismo fenómeno: un nivel macro, enraizado en la lógica de comportamiento colectivo de una sociedad concreta, que determina que las salidas para resolver los retos de la conciliación en nuestra vida cotidiana tomen un sentido privado; y un nivel micro que implica

que sean las mujeres las que mayoritariamente diseñen esta solución particular y, mayormente actúen como recursos en la misma.

Si nos centramos en este plano micro del fenómeno, la investigación ha podido constatar que las mujeres son las que realizan la gestión cotidiana de los recursos implicados en la estrategia de conciliación a modo de gestoras o gerentes. Como indica Tobío *«las mujeres asumen funciones directivas en la organización familiar y ello incluye decidir qué se debe hacer, cuándo y quién debe hacerlo. Ésta parece ser la base de las diferencias de género entre hombres y mujeres. Ellos “ayudan” en ciertas tareas, pero parecen escasamente capaces de tomar decisiones y de planificar el conjunto de las tareas.»* (2005, p.146)

Y esta realidad institucionalizada que implica, en el fondo, una diferenciación de género en las prácticas sociales y en la propia distribución del conocimiento, parece adquirir mayoritariamente un carácter transversal o, mejor expresado, es independiente de los distintos grupos sociales de pertenencia, de los distintos niveles educativos o formativos, de la presencia (dualidad de tareas) o no (repliegue doméstico-familiar) de las mujeres en el ámbito laboral, de la situación civil, de la edad, e incluso, en nuestro caso, de su procedencia cultural (es decir, fenómeno de género intercultural) teniendo en cuenta la realización en el estudio de un grupo de discusión compuesto por mujeres de distintas nacionalidades residentes en nuestra comunidad autónoma.

El siguiente extracto de una de las mujeres componentes de un grupo de discusión, ilustra, en nuestra opinión, de forma bastante elocuente la vigencia en nuestro actual entramado sociocultural de la asignación del rol a la mujer como ser-para-el cuidado:

Yo creo que el peso lo llevamos nosotras, ya no solo por cómo está el mundo, sino porque nosotras nos sentimos obligadas. Si nosotras entendiéramos que no sólo es obligación nuestra, esto se acababa. No sé si se acababa, cambiaba. Pero tenemos ese sentimiento de culpabilidad cuando no lo hacemos, cuando nos vamos, cuando dejamos a los críos con la madre o con el padre o, te vas con una amiga... ese es el problema. Nos sentimos culpables cuando estamos haciendo algo que nos hace sentirnos bien, como tomarnos un café o venir hoy aquí [participar en el grupo de discusión que comenzó a las 7 de la tarde y finalizó cerca de las 9 de la noche]. Ese es el problema, no cambia porque nosotras nos sentimos que es lo que nos toca hacer por ser mujeres. Ese es el problema.

4. Los recursos integrados en las estrategias de conciliación

Si las mujeres tienen la última palabra en la estrategia más adecuada para coordinar los ritmos productivos y reproductivos de aquellas unidades de convivencia en las que existe o ha existido uno o más menores, en ellas también re-

caen, mayoritariamente, gestionar y coordinar la puesta en marcha de la serie de recursos efectivos integrados en la propia estrategia de conciliación.

Puede efectuarse una distinción entre dos grandes grupos o tipologías de recursos: los recursos de sustitución de los progenitores en la atención y cuidado del menor o menores, integrándose en este grupo las abuelas (y abuelos), el servicio doméstico, las guarderías, los centros escolares y actividades extraescolares, y los recursos de presencia, es decir, aquellos que proveen de un tiempo a los progenitores que se libera de lo productivo para orientarse a lo reproductivo, donde se encontrarían integradas la reducción de la jornada laboral y la excedencia, dos de las medidas básicas de las políticas institucionales de conciliación existentes en nuestro entorno,

4.1. Las abuelas: recurso imprescindible

Es lógico indicar que las estrategias de conciliación pueden construirse y aplicarse de manera efectiva a través de la suma o yuxtaposición sucesiva o simultánea de distintos recursos tanto de sustitución como de presencia, pero una de las conclusiones más evidentes de la investigación es la importancia de las abuelas como recurso integrado en las estrategias de conciliación de nuestra vida cotidiana. Así, puede sostenerse que constituyen el recurso (de sustitución) más substancial o sobre el que descansan las estrategias de conciliación en nuestro entorno cotidiano, siendo extraña la estrategia de que no integre este recurso. Con ello se ratificaría en esta investigación aplicada la conclusión señalada por Tobío (2005, p. 88), cuando indicaba que *«hoy en nuestro país, la última generación de mujeres mayoritariamente ama de casa, la generación de las abuelas, duplica su rol de madre, primero cuidando a sus propios hijos, después a sus nietos. (...) La solidaridad privada entre generaciones sustituye a la escasa solidaridad pública en un momento histórico de cambio social.»*

Es oportuno indicar que cuando la «ayuda de las abuelas», y también de los abuelos, algunos de los cuales, por el contrario, no realizaron con la misma intensidad ese papel de cuidado con sus hijas/os que ahora con sus nietas/os, aparecía en las dinámicas grupales, se constata la dificultad de delimitar con exactitud cuál es la línea que separa el abuso del cariño consanguíneo, más aún en un contexto social y cultural como el nuestro de una red familiar tan protectora, tan dispuesta, mayoritariamente, y por el momento, a echar una mano.

4.2. «Adjuntos a dirección»: los hombres, un recurso creciente

La consideración de los hombres (o componentes masculinos de la unidad de convivencia) como un recurso más dentro de la estrategia de conciliación constituye otro de los aspectos identificados en la investigación. Puede que sean,

además, un recurso creciente si se efectúa una comparación respecto a otros períodos pasados donde el rol de género masculino se encontraba prácticamente fagocitado por las prácticas del escenario productivo, pero, en todo caso, no alcanzan la consideración de gerentes, categoría adscrita a los componentes femeninos de la unidad de convivencia.

De ahí la expresión «adjuntos a dirección», surgida en el grupo de discusión formado por hombres entre 35 y 45 años, pertenecientes a una generación donde la doble presencia de los dos componentes de la unidad de convivencia constituye «lo normal», pero también una generación masculina que asume, y además de forma generalizada, ser un recurso más en una estrategia de conciliación cotidiana de los ritmos y necesidades de lo laboral y lo doméstico-familiar gestionado por dirección, esto es, por la mujer componente de esta unidad de convivencia.

— De todas maneras, yo creo que en la casa alguien tiene que llevar las riendas. Otra cosa es que tú colabores o acompañes más o menos, pero alguien tiene que marcar el ritmo.

— Que gestionar.

— Sí, el gerente, luego el otro que llegue y, más o menos, adjunto a dirección.

— Eso es, eso, ...

Este papel de recurso de los componentes masculinos de las unidades de convivencia con uno o más menores es, además, una realidad asumida por parte del género femenino. Así, los hombres son un recurso más (unos mandados), infantería de cualificación diversa en pos de las órdenes de gerencia que tiene o, si no lo tiene, sí se adscribe socialmente dicha función, en su cabeza todos los elementos de cara a ajustar los tiempos de las actividades de lo productivo y lo reproductivo (compras para la casa, tiempos escolar y extraescolar, citas de médicos, fiestas de cumpleaños, regalos, horarios laborales, turnos, etc.). De hecho, los representantes del género masculino participantes en la investigación confirman —y comparten abiertamente en las propias dinámicas de grupo— que algunas de estas actividades de gestión cotidiana quedan lejos, no sólo ya de su gestión, sino incluso del simple conocimiento de su existencia en el día a día de la gestión de las actividades integradas dentro del cuidado y la atención del escenario reproductivo en el que existen uno o más menores.

Por otra parte, y aún constituyendo un plano de la realidad de carácter diferente, es oportuno preguntarse hasta qué punto el ritmo de este proceso de cambio —caracterizado por una creciente presencia de los hombres en tanto recursos integrados en las estrategias de conciliación cotidianas de nuestra comunidad autónoma— es un ritmo suficiente y se sitúa en la línea de la corresponsabilidad de tareas en el escenario reproductivo, o si, por el contrario, tan sólo es una salida provisional, más o menos eficiente, obligada frente al imperativo de la necesidad de los dos sueldos ante lo «cara que está la vida».

En esta línea, en opinión de la mayor parte de las estrategias de la conciliación —las mujeres—, el «escaqueo» continúa siendo la «táctica natural» del recurso masculino. Como señala Castaño (2005, p. 124), *«los hombres no han aumentado sustancialmente su contribución al trabajo doméstico y de cuidado de niños. En realidad se podría afirmar que el principal efecto de la presencia de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico no es facilitar o hacer posible que otras mujeres trabajen. El principal efecto es que los hombres continúen evitando la doble jornada.»* Con este panorama, la dimensión socializadora o educativa ocuparía una posición subordinada como variable explicativa frente a la primacía de la obligación material o económica, una necesidad que parece estar ejerciendo su influencia en que algunos hombres estén desarrollando hoy un rol de recursos de presencia creciente en las estrategias de conciliación desarrolladas en nuestra cotidianidad.

4.3. Los efectos no intencionados de las actuales políticas institucionales de conciliación

El grado de conocimiento de las políticas institucionales de conciliación por parte de las mujeres y hombres residentes en la C.A.P.V. actualmente en vigor —básicamente la reducción de la jornada laboral y la excedencia— es, en términos generales, elevado. Y este conocimiento generalizado viene dado por su integración como un recurso más, en este caso, de presencia, dentro de las estrategias de conciliación.

Pero la integración real de las actuales políticas institucionales en materia de conciliación en las estrategias cotidianas no le exime de opiniones generalmente críticas al respecto. Tres serían, a grandes rasgos, los planteamientos críticos: en primer lugar, su consideración de parches, pues no afrontan de manera estructural la cuestión de la conciliación. En segundo lugar, su consideración de ridículas desde el punto de vista económico, pues las aportaciones existentes no se encuentran acordes con los costes reales de la vida diaria, lo que influye que esta dimensión económica adquiera una posición secundaria a la hora de hacer uso de este recurso institucional en la estrategia de conciliación. Y en tercer lugar, y acaso como aspecto más relevante según las opiniones de las propias mujeres, al ser ellas los agentes que de manera mayoritaria hacen uso de las políticas institucionales de conciliación en nuestro contexto inmediato, éstas son consideradas un «timo», en especial las diversas posibilidades de reducción de jornada laboral, al generar efectos no intencionados en su propia trayectoria laboral.

Así, tras el «parón» de la maternidad, que puede considerarse la primera penalización en la trayectoria profesional de la mujer —cuestión que no parece producirse en los hombres, más bien al contrario, pues el hecho de la paternidad puede llegar a suponer un reconocimiento social respecto a su condición masculina, un ritual de paso en su trayectoria biográfica—, aquellas mujeres ocupadas que optan por cualquier modalidad de reducción de jornada (acaso a excepción

de la reducción de 1/8 de la jornada), en tanto recursos de presencia o facilitadores de un tiempo que se sustrae de lo productivo para orientarse a lo reproductivo por parte de uno de los progenitores, nos confirman la generación de, al menos, tres efectos no intencionados: el primer efecto hace referencia a que, habitualmente, en la jornada reducida se realiza al menos el mismo trabajo que durante la jornada completa o normal. Sin profundizar en este hecho, esta experiencia remite directamente a la cuestión de la productividad del actual modelo de organización de las jornadas de trabajo habituales en nuestro contexto (Sánchez Mangas, R. 2005) Puede servir igualmente de referencia las experiencias señaladas por aquellas personas participantes en el estudio que en sus empleos tienen reducción de jornada durante el período estival, señalando, en términos generales, que el trabajo se saca igualmente aunque sea menos tiempo de trabajo.

El segundo de los efectos no intencionados de la reducción de jornada laboral es que implica la misma reducción proporcional del salario. Así, nos encontraríamos con la paradoja que se gana menos, pero se trabaja lo mismo, con lo cual la reducción de jornada laboral como criterio de política institucional en materia de conciliación parece ser, en la práctica cotidiana, más un modo de reducción de los ingresos salariales de las unidades de convivencia que de conciliación en sí misma.

Y como tercer y último efecto, con la reducción de jornada laboral las tareas o actividades en el escenario reproductivo (los niños, la casa) no decrecen, sino que por el contrario, parecen incrementarse por dos motivos concatenados: al disponer de más tiempo de presencia la mujer que efectúa la reducción de jornada, el resto de los recursos integrados en la estrategia de conciliación (en especial los componentes masculinos de la unidad de convivencia) presuponen que existe ya una figura orientada hacia lo doméstico-familiar y que, por ello, su necesidad de intervención en este escenario disminuye. Ésta constituiría una versión actualizada de las ironías de la tecnología aplicada a la casa señalada por Schawrtz Cowan (1989) que anunciaban a los cuatro vientos la reducción de la carga de trabajo a la ingeniera del hogar y ello no parece que así como podemos comprobar diariamente.

Con este panorama, no es extraño que en algunos grupos de mujeres que han tenido o tienen experiencias propias de reducciones de jornada laboral, la utilización de este recurso institucional sea considerado un «timo», una embaucada, donde todos salen beneficiados menos ellas.

- A mí me parece un engaño lo de la reducción de jornada.
- Es una timada.
- Menos dinero que al final se nota.
- La vuelta, ganas menos y no te da como para coger una persona en casa, y además tienes que aguantar a los niños, tú estás cansada, porque has ido a trabajar y encima toda la casa.
- Y encima tu jefe que haga el mismo trabajo en menos tiempo.

5. Las consecuencias laborales y personales de la conciliación en las mujeres

No parece, en suma, que las políticas de conciliación actualmente vigentes alivien la dualidad de tareas, dejen de cargar a la economía familiar los costes monetarios del cuidado, ni atenúen la adscripción de roles y escenarios según género (mujer-privada versus hombre-público en clásicos términos del contrato sexual señalado por Pateman, 1995) en una colectividad como la nuestra que, por el contrario, viene orientando recursos y generando discursos en pro de una mayor presencialidad de la mujer en el escenario productivo.

En esta línea, la investigación constató la generalización de la presencia en el escenario laboral de los dos miembros componentes de la unidad de convivencia por la necesidad de los dos sueldos para hacer frente a los requerimientos económicos y sociales de nuestro estilo de vida. Y este proceso de cambio social, de magnitudes e impactos en todos los ámbitos de la estructura social (demográfico, laboral, afectivo, educativo, socio-sanitario, etc.) que ya viene siendo indicándose en nuestro entorno inmediato desde los años ochenta del pasado siglo, protagonizado por las mujeres (Larrañaga, M. 2005) tiene como hecho diferencial respecto a otros períodos su vocación de estabilidad. Como señalan Fernández Cordon y Tobío (2005, p.12-13), *«cada vez son más las mujeres jóvenes que acceden al mundo laboral después de cursar sus estudios, y menos aquellas que lo abandonan cuando llega el tiempo del matrimonio y la maternidad. Esto las diferencia de las generaciones anteriores. (...) Así, el importante incremento de la actividad femenina no se explica por la entrada masiva de mujeres de todas las edades en el mercado laboral, sino porque las activas permanecen en esta situación (ocupadas o en paro) en vez de retornar a sus hogares y figurar como inactivas en las estadísticas.»*

Tudela y Valdeolivas (2005, p.66), de manera ciertamente acertada en nuestra opinión, han recalcado los efectos no intencionados de las actuales políticas institucionales en materia de conciliación en nuestro entorno, la cuales, *«aparentemente favorecedoras de la conciliación de vida laboral y familiar para las mujeres, puede tener un efecto «bumerán» contra el colectivo presuntamente beneficiado. Ampliar los descansos y permisos por maternidad, extender la duración de las excedencias por motivos familiares o fórmulas similares, al tener por destinatarias casi exclusivas a las mujeres, perpetúa un reparto de roles sociales que sigue impidiendo salidas del círculo vicioso descrito.»*

Una reciente investigación (Papí y Frau, 2005) señala no sólo que la denominada dualidad de tareas afecta a las mujeres en sus respectivos puestos de trabajo desde el punto de vista del rendimiento y de la movilidad individual, sino que, a su vez, afecta de modo gradual: a más cargas familiares, peor situación laboral. Por ello, dentro de esta lógica, la moratoria o retraso de la maternidad actualmente vigente en nuestro entorno no supondría una supresión de la pe-

nalización laboral de la mujer por este hecho reproductivo, sino tan sólo su aplazamiento o postergación.

Pero a estos costes profesionales en el itinerario biográfico de las mujeres por su rol de gestoras y, la más de las veces, de recursos de las estrategias de conciliación en nuestra cotidianidad, hay que añadirle otros costes de carácter personal que también salieron a relucir en las propias dinámicas grupales pues, como no podía ser menos, el contexto así los propiciaba. Y a la idea de la «exigencia» cultural hacia el género femenino en su adscripción a las prácticas integradas en el escenario reproductivo se le unió el proceso a través del cual la exigencia social deviene en «autoexigencia» personal de las mujeres en régimen de dualidad de tareas, reflejada en el querer «llegar a todo:» con el menor o menores, el esfuerzo por la mejor educación y atención; en el trabajo, ser eficientes y productivas «para que no se diga»; y por último, en casa, la nevera siempre llena y todo limpio y ordenado, generándose interesantes discusiones respecto a la distinta medida respecto al umbral del polvo existente en hombres y en mujeres, y donde parece que el marco actual de este foco cotidiano de conflictos no parece situarse ya en el cuánto limpian hombres, sino en cómo limpian.

Expresadas todas estas cuestiones por las propias mujeres participantes:

— Yo creo que en eso somos muy responsables nosotras. Pretendemos, cuando accedes a un puesto de trabajo, ser la mejor, porque como eres chica, vamos te van a dar y te van a exigir más. Cuando te casas, bueno, ser una mujer ideal. Cuando eres madre, supermadre. Entonces al final, todo eso, en esta cabeza, llega un momento en el que dices: estoy cansada, estoy agotada. ¡Es que queremos llegar a todo y encima aprobar con nota!

— No se puede llegar a todo, está claro.

— Pero no creo que sea una cosa nuestra, es que la sociedad espera eso de nosotras.

— Que te dé tiempo a todo y luego encima que llegues a la noche a casa, que estés súper descansada y con ganas de... y tú dices: ¡pero menuda milonga!

Esta «ideología de la madre intensiva» tal y como lo expresó Hays (1998), integrado, en buena medida, en lo que ya con anterioridad Ariés (1987) denominó «familia intensa-cerrada» y Shorter «domesticidad» (1977) se plasma en la figura de la «superwoman». Esa carrera por «ser las mejores en todo» influye en que las lógicas de la gestión del tiempo cotidiano por parte de las mujeres en régimen de dualidad de tareas no se orienten hacia la liberación de las cargas sino más bien al contrario, un mayor acopio de las mismas, con el desgaste emocional que ello implica, una suerte de modalidad de la corrosión del carácter señalada por Sennet (2000).

Existiría, por lo tanto, un perfil de mujeres con uno o más menores donde se produce una tendencia a suprimir el tiempo propio o personal porque siempre hay que estar pendientes de otras personas, lo que influye en una reducción,

en la práctica, del trinomio de la conciliación (laboral, doméstico-familiar y lo personal) a binomio (laboral y doméstico-familiar), fenómeno que viene siendo constatado en otros estudios (por ejemplo, Murillo, 1996). Y también se corroboraría el mayor número de tiempo destinado a las prácticas sociales del escenario reproductivo por parte de las mujeres en nuestra comunidad autónoma señalado en los indicadores de tiempo (Emakunde, 2005), lo que incluye las noches y, sobre todo, los fines de semana, convirtiéndose «*en una agobiada carrera para realizar aquellas actividades para las que no hay tiempo el resto de la semana (preparar comidas, lavar y planchar ropa, hacer la compra, etc.)*» (Castaño, 2005, p. 179).

6. Propuestas de mejora: atenuar la hegemonía de lo productivo, socializar la conciliación

Las personas participantes en la investigación demostraron una enorme capacidad de disección de las distintas variables que intervienen en el diseño de las estrategias cotidianas de conciliación. Ello denota, entre otras consideraciones, el grado de importancia o centralidad que tiene este ámbito de la realidad social frente a otras cuestiones que, en este momento concreto de su trayectoria biográfica, acaso se encuentren en la periferia (Masa, 2000.)

Uno de los aspectos más relevantes de la investigación ha sido constatar la existencia de una convergencia en el análisis o diagnóstico del condicionante principal que, en opinión de las distintas personas participantes, está determinando la escasa efectividad del actual modelo de conciliación. Y este condicionante no es otro que las características y condiciones actuales del escenario productivo-laboral, tanto como decir el empleo.

Conscientes de la complejidad de la temática, con las especificidades y matices que cada rama de actividad y ocupación, el empleo, sus condiciones y características en términos de inestabilidad, predominio de la presencialidad y la jornada partida, aparece cómo el principal condicionante en el diseño de la estrategia de conciliación de las unidades de convivencia con uno o más menores. El empleo también determina el grado de necesidad y las distintas combinaciones de los recursos intervinientes en la gestión efectiva y diaria de la estrategia de conciliación, sean recursos de sustitución de los progenitores —las abuelas (y los abuelos), el servicio doméstico, las guarderías, los colegios y las actividades extraescolares—, sean recursos de presencia —la reducción de la jornada laboral o, en bastante menor medida, la excedencia—.

La investigación permitió identificar no sólo la permeabilidad (Pardo, 1992) entre el escenario productivo-laboral y el escenario doméstico-familiar, sino, a su vez, la mayor hegemonía de lo productivo sobre lo reproductivo en el tán-

dem privado/público (Flaquer, 1984) que constituye la conciliación. Y si las estrategias de conciliación son, por condición propia, coyunturales y perecederas, parecen serlo más al albur de los cambios que se produzcan en el marco de las relaciones laborales que a los cambios en el marco de las relaciones doméstico-familiares.

Por ello, como de forma acertada señaló Tobío (2002, p.184) si *«entre el mundo del trabajo y el mundo de la familia, más que conciliación, hay una relación de contradicción cotidianamente experimentada,»* las personas participantes en el estudio señalaron que ya es el momento de pasar de los permanentes malos arreglos a poner en el centro del debate la cuestión de la conciliación y su importancia en la estructuración de nuestras sociedades (Torns, 2005). Es una opinión transversal a todas las generaciones y géneros de las personas participantes en el estudio que la transformación del espacio y tiempo productivo-laboral implicaría cambios directos en el espacio y tiempo reproductivo. Tal y como lo expresan las propias personas participantes:

— «Yo, bajo mi punto de vista, me gustaría que las mejoras fueran en lo laboral. Porque ya me organizare yo en casa como a mi me de la gana. Que no me venga a mi Manolo diciendo como tengo que hacer yo mi casa. A mí que me den las mejoras y ya me organizare yo.»

— «Al final, si alguien institucionalmente quiere hacer algo, el problema es el trabajo.»

Se produciría, en cierto modo, una convergencia entre el discurso y la práctica cotidiana de las mujeres y hombres con experiencia pasada, presente o futura en materia de conciliación y aquellas distintas líneas de trabajo, investigaciones y discursos que vienen demandando la imperiosa necesidad de reordenar o racionalizar la gestión de los tiempos de trabajo para acercarlos a las nuevas realidades en base a un incremento de la productividad (véanse, por ejemplo, Chinchilla, 2004; Fundación Independiente, 2005; Tudela y Valdeolivas, 2005). Ello se encuentra íntimamente vinculado a la demanda de un cierto cambio o innovación de la cultura empresarial actual (Consejo Económico y Social Vasco, 2004, p.206), innovación que pudiera situarse en la lógica de la denominada responsabilidad social (Unceta, 2005; Unceta y Gurrutxaga, 2006) puesto que las organizaciones laborales continúan, en términos generales, asentadas sobre el principio o axioma que las cuestiones de la conciliación son asuntos privados, cuando no cosas de mujeres, tal y como se plasma en la propia negociación colectiva (Carrasquer y Martín Artiles, 2005).

Nos encontraríamos a caballo entre un modelo cultural que asigna a las mujeres su orientación hacia los dos escenarios, productivo y reproductivo, modelo todavía mayoritario, y otro modelo que no termina de adecuar los recursos necesarios para que esta demanda sea socialmente posible sin implicar sobrecargas y consecuencias directas sobre las propias mujeres. Que la conciliación sea

un tema de moda, en cierto modo políticamente correcto, no debiera ensombrecer su relevancia desde la perspectiva de la búsqueda de nuevas formas de innovación social, entre ellas, la oportunidad de hacer efectivas medidas estructurales encaminadas a lo que Navarro (2006, p. 85) ha denominado con acierto «cuarto pilar del Estado del Bienestar», esto es, *«un nuevo derecho de ciudadanía (tal como los existentes en la sanidad, la educación y las pensiones) que garantice el acceso a los servicios de ayuda a las familias, lo que implica su universalización.»*

Esta investigación cualitativa en el marco de la C.A.P.V. ha identificado ciudadanas, preferentemente, pero también ciudadanos que estarían demandando un modelo de sociedad más orientada hacia la relevancia o importancia del escenario reproductivo en sentido amplio. Esta ciudadanía optaría, además, por lo que puede considerarse un modelo «presencialista» en materia de conciliación, esto es, que los propios progenitores encuentren los recursos de sustitución oportunos para estar más presentes durante el período de atención y crianza de los menores, y no las actuales por las penalizaciones en la trayectoria profesional de las mujeres (que pueden llegar incluso al abandono del empleo) y otros efectos no intencionados señalados a lo largo del presente artículo (las sobrecargas de las abuelas o la red familiar, los costes económicos de las reducciones de jornada hacia las propias unidades de convivencia, los desgastes emocionales, etc.).

La identificación de este humus o substrato favorable que está poniendo en marcha un proceso de cambio social al que ya estamos asistiendo, bien como actores, bien como espectadores, apostaría por una mayor integración de las lógicas de lo productivo-laboral en las necesidades específicas y, no olvidemos, temporalmente caducas o coyunturales, de cuidado de menor/es por parte de las personas empleadas. Y esta propuesta de nuevo modelo o de estructuración social —demanda sin duda integrada en el marco de una sociedad individualizada como la nuestra en el sentido establecido por Bauman (2001) tendente a exigir derechos pero a evitar los deberes—, lejos estaría de desatender el escenario productivo hacia el que tanto mujeres como hombres vienen orientado un sinfín de recursos económicos y simbólicos, sino que plantea otra articulación más simétrica o equilibrada de los escenarios productivo y reproductivo que fomente la presencialidad de los progenitores ampliando el abanico de oportunidades o recursos sociales para establecer estrategias de conciliación más adecuadas a las actuales, en la línea que otros países europeos desarrollan, pues ser europeos también en esto constituyó una de las demandas principales.

Expresadas la mayor parte de estas cuestiones por parte de las personas participantes:

— «Yo creo que tienen que hacer para estar en los dos sitios. ¡Pero amoldándolo de verdad! Por muchas reducciones de jornadas, si no se equiparan los horarios. A mi me encantaría poder hacer las dos cosas, si veo que puedo estar con mis hijos, viendo que puedo conciliar los horarios.»

— «Hay que saber hacia donde se quiere ir, o sea tu quieres ir hacia la conciliación, que los hijos estén con su madre y con su padre, el mayor tiempo posible; o tratar de cubrir. Si vas por un lado, las medidas son unas, si vas por el otro lado, las medidas son otras. Son totalmente diferentes. Si quieres ir con el planteamiento familiar está claro que hay que liberar horarios, hay que tratar de suplementar sueldos con ayudas o lo que sea y tratar de favorecer que los padres estén la mayor cantidad de horas posibles, liberando a los padres de trabajar o tratando de acoplar los horarios de los hijos a los padres o al revés, de los padres a la de los hijos.»

Romper el carácter privado de esta batalla cotidiana, es decir, hacerla pública, constituye la apelación principal de las personas participantes en este estudio, en especial las mujeres, adscribiendo a las instituciones la capacidad para desarrollar el cambio social que supone que una sociedad determinada, y en concreto, los agentes integrados en el ámbito productivo-laboral de la misma, sea consciente de la relevancia estructural que tienen las prácticas circunscritas en el escenario reproductivo.

Serían, por lo tanto, los agentes institucionales los que tendrían que hacer efectivas —y no crear *ad hoc*— las medidas establecidas para facilitar e incentivar que en los lugares de trabajo se asuma cómo una variable propia las cuestiones relacionadas con la conciliación, que es tanto como decir, la gestión del tiempo de trabajo, pues al menos el contexto autonómico vasco las líneas de actuación institucional en pro de una socialización efectiva de la conciliación parecen estar ya bastante delimitadas y aprobadas (Emakunde, 2006).

Si así fuese, se colmarían las expectativas de un segmento nada desdeñable de nuestra ciudadanía que, tanto por su experiencia práctica en las estrategias de conciliación pasadas o presentes, como por la realización de una cierta prospección ante lo que les espera si el actual modelo de conciliación de lo productivo y lo reproductivo no cambia, confía en tender hacia una sociedad más sensata o, si se prefiere, más sostenible, pues, como señaló Ágnes Heller (1977, p. 417) «*si hay que trabajar sin sentido durante doce horas al día, no se puede llevar una vida sensata. (...) Y decimos precisamente sensata, y no una vida feliz.*»

Bibliografía

- ARIÉS, PH.: *El niño y la vida familiar en el Antiguo Régimen*. Taurus. Madrid. 1987.
- BAUMAN, Z.: *La sociedad individualizada*. Cátedra. Madrid. 2005.
- CARRASQUER, P. y MARTÍN ARTILES, A.: «La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, 23 (Monográfico: «Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación»), págs. 131-150.
- CASTAÑO, C.: *Las mujeres y las tecnologías de la información. Internet y la trama de nuestra vida*. Alianza Editorial. Madrid, 2005.

- CHINCHILLA, N. y LEÓN, C. *La ambición femenina: como reconciliar trabajo y familia*. Madrid. Aguilar, 2004.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO: *Nuevos perfiles profesionales en la era del conocimiento*. Bilbao, 2004, pág. 206.
- EMAKUNDE (INSTITUTO VASCO DE LA MUJER): *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi, 2004*. Vitoria-Gasteiz, mayo de 2005.
- EMAKUNDE (INSTITUTO VASCO DE LA MUJER). *IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la C.A.P.V. Directrices de la VIII Legislatura*. Vitoria-Gasteiz, 2006.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. y TOBÍO, C.: *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2005, documento de trabajo n.º 79.
- FLAQUER, L.: «Tres concepciones de la privacidad», *Revista Sistema*, 1984, n.º 58, págs. 31-44.
- FUNDACIÓN INDEPENDIENTE: *España, en hora. Libro Verde para la Racionalización de los horarios españoles y su Normalización con los de los demás países de la Unión Europea*. Madrid, 2005.
- HAYS, S.: *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Paidós. Barcelona, 1998.
- HÉLLER, Á.: *Sociología de la vida cotidiana*. Península. Barcelona, 1977.
- LARRAÑAGA, M.: «Mujeres y mercado de trabajo en la C.A.P.V.», *Lan Harremanak*, 2005, II, 13, págs. 13-34.
- MARTÍN CRIADO, E.: «El grupo de discusión como situación social», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1997, n.º 79, págs. 81-112.
- MASA, M.: «Antes de la política: la estructuración de lo cotidiano en el País Vasco», *Ingu-ruak, Revista Vasca de Sociología*, 2000, n.º 28, págs. 153-162.
- MURILLO, S.: *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI. Madrid, 1996.
- MEDINA GARRIDO, L. y GIL CALVO, E. (eds.): *Estrategias familiares*. Alianza. Madrid, 1993.
- NAVARRO, V.: *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Anagrama. Barcelona, 2006.
- PAPÍ, N. y FRAU, M.ªJ. «La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2005, 110, págs. 149-171.
- PARDO, J.L.: *Las formas de la exterioridad*. Pre-textos. Valencia, 1992.
- PATEMAN, C.: *El contrato sexual*. Cátedra. Madrid, 1995.
- SÁNCHEZ MANGAS, R.: *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Fundación Alternativas, 2005, documento de trabajo n.º 81.
- SCHAWRTZ COWAN, R.: *More work for mother. The ironies of household technology form open hearth to the microwave*. Free Asociation Books. Londres, 1989.
- SENNETT, R.: *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Barcelona, 2000.
- SHORTER, E.: *Naissance de la famille moderne. Siècles XVIII-XX*. Seuil. Paris, 1977.
- TOBÍO, C.: «Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras.» *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2002, 97, págs. 155-186.
- TOBÍO, C. *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias*. Cátedra. Madrid, 2005.
- TORNS, T. «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, 23 (monográfico: «Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación»), págs. 15-33.
- TUDELA, G. y VALDEOLIVAS, Y.: *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Fundación Alternativas, 2005, documento de trabajo n.º 72.

UNCETA, A.: «Empresas socialmente responsables en el escenario económico global. Aproximación a la noción de Responsabilidad Social Corporativa», *Política, Revista de Ciencias Sociales*, 2005, págs. 121-128.

UNCETA, A. y GURRUTXAGA, A.: «Responsabilidad Social Corporativa en el País Vasco. Un análisis aplicado.» *Lan Harremanak*, 2006, n.º 14, págs. 25-42.