

INFORME INFORME

22

LAS CONSECUENCIAS DEL CUIDADO.

LAS ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN

EN LA VIDA COTIDIANA DE LAS

MUJERES Y LOS HOMBRES DE

LA C.A.P.V.



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna Organismo Autónomo de

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

**LAS CONSECUENCIAS DEL
CUIDADO. LAS ESTRATEGIAS
DE CONCILIACIÓN EN LA
VIDA COTIDIANA DE LAS
MUJERES Y LOS HOMRES
DE LA C.A.P.V.**

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 2007

TÍTULO: "Las consecuencias del cuidado. Las estrategias de conciliación en la vida cotidiana de las mujeres y los hombres de la C.A.P.V."

EDITA: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

REALIZA: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

EQUIPO TÉCNICO: BEHATOKI S.L.

MAQUETACIÓN Y SEGUIMIENTO: ARRIN. Comunicación y Diseño

FECHA: Diciembre 2007

DESCRIPTORES: Conciliación familia-trabajo, cuidados infantiles, reparto de responsabilidades familiares, aspectos sociológicos, empleo, cargas familiares, doble jornada, actitudes, encuestas

TIRADA: 500

DISEÑO GRÁFICO: Ana Badiola e Isabel Madinabeitia

IMPRESIÓN: Grafilur

ISBN: 978-84-89630-11-6

D.L.: BI-3833-07

Precio: 20 euros

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9
1. OBJETIVOS	13
1.1. Objetivo general	15
1.2. Objetivos específicos	15
2. DISEÑO METODOLÓGICO	17
2.1. Consideraciones previas: la noción de estrategia	19
2.2. La aproximación cualitativa: los grupos de discusión	20
2.3. Composición de los grupos de discusión	22
2.3.1. Variables principales: cuidado de menor o menores y relación con el empleo	22
2.3.2. Variables secundarias: uso o no de medidas de conciliación, pertenencia generacional y cualificación profesional	23
2.4. Perfil de los grupos de discusión	23
2.5. Guión establecido	25
2.6. Comentarios del trabajo de campo	26
3. ANÁLISIS	27
3.1. Los condicionantes: la necesidad de los dos sueldos	30
3.1.1. La inestabilidad laboral como norma	31
3.1.2. El desajuste de los salarios y el precio de las cosas: el euro	33
3.1.3. Los costes de la emancipación residencial en la juventud	34
• Ni en propiedad, ni en alquiler, ni V.P.O.: la vivienda inaccesible.	35
• La imposibilidad de ser soltera o soltero: ¿uniones de conveniencia?	36
• La solidaridad intergeneracional: síntomas de agotamiento. ..	37
• Mayores y conformistas, prematuramente.	39
3.1.4. La complejización de la vida: paradojas del bienestar	41
3.2. Las estrategias de conciliación	42
3.2.1. Las estrategias privadas: solución cotidiana a cargo de las mujeres	42
3.2.2. El peso del escenario productivo en el diseño de la estrategia ..	43
3.2.3. La vigencia de la asignación de un rol: la mujer como ser-para-el-cuidado	45
3.2.4. La voluntad de estar presentes durante la crianza: el cambio de prioridades vitales	46

3.2.5.	Esbozo de un patrón en el itinerario de la estrategia de conciliación: etapas, opciones y razones	48
•	Primera etapa: la baja maternal.	48
•	Segunda etapa: desde el fin de la baja maternal.	49
•	Tercera etapa: desde el “momento” de la evaluación de la segunda etapa.	52
3.3.	Los recursos integrados en las estrategias	55
3.3.1.	Las abuelas (y abuelos): recurso imprescindible.	55
3.3.2.	El servicio doméstico: ¿recurso en declive?	59
3.3.3.	“Adjuntos a dirección”: los hombres, un recurso creciente.	61
3.3.4.	Guarderías: una carencia generalizada.	65
3.3.5.	Centros escolares: el desajuste de horarios con lo laboral.	67
3.3.6.	Las políticas institucionales de conciliación: un recurso integrado en la estrategia.	68
•	“Mejor un parche que nada”: perspectivas generacionales.	69
•	La ridiculez de las ayudas económicas.	70
•	Limitaciones de conocimiento y uso entre las mujeres inmigrantes.	71
3.4.	Las consecuencias del cuidado	72
3.4.1.	En la persona: vivencias de hoy y de ayer	73
•	Sin tiempo propio: “sobrecargas” y “exigencias”.	73
•	El dolor de no haber estado más presentes durante la crianza: la “mala madre”.	75
3.4.2.	En el escenario doméstico-familiar: del cuánto al cómo	77
•	“Las abuelas y los abuelos miman, no educan”: sobre la educación de las niñas y los niños.	77
•	Lo limpio y lo sucio: sobre el umbral del polvo.	79
•	“Yo no soy tu madre, soy tu mujer”: la formación continua en materia doméstica como nueva carga.	83
•	Lo bonito y lo feo: hacia una nueva diferenciación de las tareas reproductivas según género	84
3.4.3.	En el escenario laboral: la hegemonía del tiempo productivo	85
•	El “parón” de la maternidad: primera penalización en la trayectoria profesional de la mujer.	85
•	El “timo” de la reducción de jornada: segunda penalización laboral, menos ingresos y más carga de cuidado.	87
•	La decisión de no tener descendencia: evitar la doble carga y poder llevar “el tipo de vida que quieres”.	90
•	La decisión de abandonar el empleo: el repliegue doméstico-familiar como conquista personal.	91
•	Razones, condiciones y obstáculos para la incorporación al mercado laboral de mujeres de más de 35 años.	93
•	La precariedad laboral de las mujeres inmigrantes.	97
3.4.4.	De una identidad denostada (ama de casa) a una identidad por definir: el reconocimiento de ser persona (mujer), madre y trabajadora	99

3.5.	Las propuestas de mejora: el mañana deseado	103
3.5.1.	Atenuar la hegemonía de lo productivo: socializar la conciliación .	104
	• Identificación de un modelo preferido de conciliación: la presencia en la crianza.	105
	• La racionalización de los horarios o reordenación del tiempo de trabajo: el funcionariado como modelo de empleo ideal.	106
	• Acabar con el pretexto masculino de “estar en el trabajo.” . . .	109
3.5.2.	Las instituciones como agentes promotores de un nuevo modelo de conciliación	111
	• “Somos europeos para lo que quieren”: Europa como referencia.	111
	• Mejorar la calidad del empleo.	112
	• Ayudar a transformar la mentalidad del empresariado	113
	• La persistencia de la mujer como usuaria principal de las políticas de conciliación	115
	• Ampliar el permiso por maternidad al menos hasta un año. . . .	117
	• Que la reducción de la jornada laboral (medida de conciliación) no implique reducción del salario.	118
	• Incrementar la ayuda por nacimiento de hijos e hijas	118
	• Ajustar los tiempos escolares y laborales	119
3.5.3.	Sobre la remuneración del tiempo doméstico: el trabajo total . . .	120
3.5.4.	La corresponsabilidad: un camino lento, pero seguro	122
4.	CONCLUSIONES: HACIA UNA VIDA SENSATA	125
BIBLIOGRAFÍA	133

P

PRESENTACIÓN



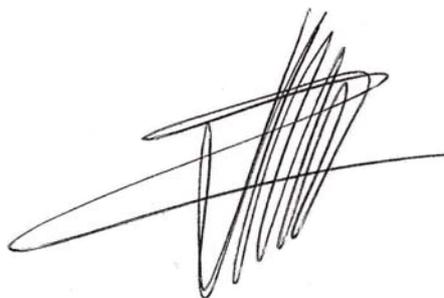
En su labor de impulsar la mejora de la calidad de vida de las mujeres y los hombres de nuestra comunidad, Emakunde ha considerado necesario escuchar y analizar las soluciones y las estrategias de conciliación que se están diseñando y poniendo en práctica.

Con el objetivo de no desviarnos de los elementos estratégicos que tienen que definir las políticas de igualdad se ha llevado a cabo esta investigación que constituye un retrato de la situación actual en esta materia, ya que se ha gestado a partir de la escucha y posterior análisis de las opiniones aportadas por mujeres y hombres cuya situación les convierte en fuente de información privilegiada porque están siendo, han sido o serán agentes activos en este ámbito de nuestra trayectoria vital. La participación de personas de distinta pertenencia generacional ha permitido identificar aspectos comunes o transversales a cuestiones tales como los condicionantes estructurales en el diseño de las estrategias de conciliación, las personas (mujeres) encargadas del diseño de estas estrategias, los recursos de sustitución (abuelas, abuelos, servicio doméstico, guarderías y centros escolares) o de presencia (medidas institucionales) integradas en las mismas, haciendo especial énfasis en los factores que intervienen en el uso efectivo o no de estas últimas, así como en el rol jugado en esta materia por los hombres de las unidades de convivencia con menores.

El apartado más extenso del informe se destina a la exposición de las consecuencias del cuidado. Para ello se han diferenciado tres grandes planos: el personal, el doméstico-familiar y, por último, el laboral. Hay que tener presente que el diseño metodológico de esta investigación priorizó a mujeres en situación de doble presencia como participantes en los doce grupos de discusión efectuados en los tres Territorios Históricos, partiendo de una doble hipótesis; a saber: que la dualidad de tareas complejiza las estrategias de compatibilización de lo laboral y el cuidado, y que esta situación de doble presencia constituirá la tendencia principal de conformación de las unidades de convivencia en nuestro entorno inmediato.

Pero el retrato de situación no es ni mucho menos incompatible con la exposición de una serie de propuestas de mejora que han servido para cerrar el capítulo de análisis y orientar, en buena medida, las conclusiones del presente informe. Las demandas en pro de un mañana deseado han permitido constatar, entre otras consideraciones, que las mujeres y hombres que componen nuestra ciudadanía saben de lo que están hablando, y no sólo están informados, sino que precisan con toda claridad cuáles son los aspectos susceptibles de ser mejorados y, a su vez, quién es el agente principal encargado de ello.

Nuestro agradecimiento a las personas que han participado en la investigación. Sus pistas nos ayudan en la confección de las políticas de igualdad que impulsamos en nuestra labor diaria.



IZASKUN MOYUA PINILLOS
Directora de EMAKUNDE/ Instituto
Vasco de la Mujer

1

OBJETIVOS



OBJETIVO GENERAL

1.1

Identificar los factores que determinan el uso o no de las diversas medidas de conciliación existentes por parte de hombres y mujeres en la C.A.P.V.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.2

- Estimar el peso específico que las diversas medidas de conciliación, tanto de carácter institucional como empresarial, tienen sobre las estrategias vitales o toma de decisiones de las mujeres y los hombres.
- Identificar la existencia de potenciales diferencias según distintas situaciones laborales y adscripciones generacionales.
- Identificar las consecuencias o efectos actuales, pasados o futuros de las distintas opciones vitales en materia de conciliación en la trayectoria biográfica de las mujeres (en lo personal, en lo afectivo, en lo familiar, en lo profesional, en lo educativo, etc.)
- Conocer, en concreto, las implicaciones de la denominada dualidad de tareas en la promoción profesional y en la calidad en el empleo.
- Atender a los potenciales efectos que las actuales orientaciones de las políticas de conciliación puedan tener en el reforzamiento del papel de la mujer como agente protagonista del cuidado o lo reproductivo.
- Complementar con información cualitativa indicadores y estudios de carácter cuantitativo relacionados con la situación de las mujeres en la C.A.P.V. realizados por Emakunde y otras entidades.
- Atender a la posible existencia de matizaciones entre los indicadores o cifras de situación de las mujeres en nuestra comunidad autónoma y las vivencias cotidianas de estas situaciones por parte de las mujeres.
- Elaborar propuestas de reorientación de las políticas actualmente vigentes, o incluso detectar nuevas demandas o necesidades, a los agentes oportunos.

2

DISEÑO METODOLÓGICO

A continuación se exponen seis apartados relacionados con el diseño metodológico de la presente investigación. El primero de ellos se centra en la noción de estrategia, que ha servido de hilo teórico conductor a las distintas expresiones de la conciliación en nuestro entorno cotidiano. El segundo apartado presenta las razones que han influido en la opción por una aproximación cualitativa, seleccionando concretamente la técnica de los grupos de discusión como la más apropiada. Los apartados tercero, cuarto y quinto muestran las variables principales y secundarias que han conformado los doce grupos de discusión realizados, además de los perfiles de cada uno de ellos y los guiones establecidos. El sexto y último apartado refleja de manera sintética los comentarios del propio trabajo de campo.

CONSIDERACIONES PREVIAS: LA NOCIÓN DE ESTRATEGIA

2.1

Si el objetivo básico 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,”* (1) las unidades de convivencia con menores diseñan una estrategia para hacer posible la conciliación.

La noción de estrategia remite a la relación existente entre la agencia o modo de actuación práctica de las personas y la sociedad o los condicionantes sociales. Pero la noción de estrategia posibilita la entrada en escena de un tercer elemento que atenúa esta relación dicotómica entre agencia y estructura, entre individuo y sociedad (2), interesándose por el modo en que las unidades de convivencia con menores *“salen al paso”*, *“se las arreglan”* o *“se lo montan”* día tras día para gestionar personas, tiempos y espacios en unas condiciones socialmente establecidas.

Si bien las 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 menores, la existencia de una intencionalidad en el diseño de la misma ante un abanico de opciones socialmente determinadas constituye su principal característica. Pero también habría que unirle como condición propia su carácter temporal o perecedero, pues la estrategia de conciliación es válida como instrumento de adaptación a un entorno

(1) FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. Y TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº79, pág.66.

(2) En la línea planteada por SIMMEL, G. *“El ámbito de la sociología.” El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Barcelona. 1.986; y ELIAS, N. *La sociedad de los individuos*. Gedisa. Barcelona. 1.990.

concreto si es capaz de tener, al menos, la misma flexibilidad a los cambios que puedan producirse en este entorno (3).

Las estrategias de conciliación, en tanto tácticas, se componen de recursos, es decir, las técnicas concretas que aplican de manera efectiva la estrategia diseñada. Estos instrumentos aplicados suelen diferenciarse entre recursos informales, o propios a la unidad de convivencia y su red social, y recursos formales, propios de instituciones u otras organizaciones ajenas a la unidad de convivencia. En esta investigación se utilizará de forma más habitual otra distinción, aquella que considera recursos de sustitución de las madres y padres en el cuidado de menores a las abuelas (y los abuelos), el servicio doméstico, las guarderías, los centros escolares y actividades extraescolares, y recursos de presencia a la orientación de las dos medidas básicas de las políticas institucionales de conciliación existentes en nuestro entorno, la reducción de la jornada laboral y la excedencia, que proveen de un tiempo a las madres o a los padres que se libera de lo productivo para orientarse a lo reproductivo.

No obstante, con independencia de las diferenciaciones, el hecho más destacable en este momento es que, en términos generales, las estrategias de conciliación utilizan una combinación o suma de recursos diversos, una yuxtaposición de recursos para hacer frente a los condicionantes de la vida cotidiana.

LA APROXIMACIÓN CUALITATIVA: LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

2.2

Teniendo en cuenta los objetivos de este estudio, el grupo de discusión parece la técnica de investigación más adecuada pues trata de “reproducir” lo más fielmente que sea posible las opiniones cotidianas sobre cualquier materia o situación “vivenciadas en la actualidad” por las propias personas. Como señalaba Murillo, también se ha tratado de “*conocer el ‘sentido’ que cada individuo reserva a su vida privada, doméstica o pública: como la entiende o la organiza, de acuerdo con su experiencia cotidiana*” (4), en nuestro caso, opiniones acerca de la conciliación, de las estrategias adoptadas en cada caso y de las consecuencias actuales, pasadas y futuras percibidas.

(3) Como señala TOBÍO, C. *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias*. Cátedra. Madrid. 2.005, pág.134, “*los tres elementos principales que son necesarios para definir una acción como estrategia: en primer lugar, un sujeto con intencionalidad capaz de hacer una elección; en segundo lugar, diferentes alternativas entre las que elegir y, por último, un periodo de tiempo a lo largo del cual la estrategia se desarrolla.*”. La “elasticidad” de las estrategias también ha sido indicada por MEDINA GARRIDO, L. Y GIL CALVO, E. (EDS) *Estrategias Familiares*. Alianza. Madrid. 1.993, pág.15.

(4) MURILLO, S. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI. Madrid. 1.996, pág.77.

Sin embargo, los discursos emitidos por las personas participantes, en este caso a lo largo de doce grupos de discusión, se producen en un contexto determinado. De ahí la necesidad de entender los *discursos como socialmente ubicados*, pero también como *discursos buscados*, portadores de una perspectiva (5), supeditados a una lógica analítica. Y desde sus inicios, esta investigación defendió que no se puede entender de manera correcta y completa una dimensión específica de nuestra realidad cotidiana, en este caso, las estrategias de conciliación y sus recursos implicados, entre ellos las actuales políticas de conciliación, sin abordar y tratar de comprender el conjunto de esa realidad cotidiana en la que se enmarca.

Con esta perspectiva integral el presente trabajo constituye, en cierto modo, una aproximación a la situación actual y gestión de la vida cotidiana a partir de las opiniones de una selección de tipos-ideales de ciudadanas y ciudadanos residentes en nuestra comunidad autónoma que desarrollan (hoy), han desarrollado (ayer) o desarrollarán (mañana) estrategias de conciliación.

Se ha tratado, por lo tanto, de un intento por reflejar la realidad actual a partir de las vivencias cotidianas en el intercambio de opiniones o discursos de la dinámica grupal, lo cual no es impedimento para que se realicen ejercicios retrospectivos y prospectivos, pero siempre en función de lo actual. De hecho, los grupos de discusión formados por personas que a día de hoy están siendo protagonistas de distintas estrategias de conciliación de lo productivo y lo reproductivo han compuesto el grueso de la investigación.

Sin embargo, la fotografía de situación -casi un inventario de condicionantes, estrategias, recursos, consecuencias y, por último, propuestas de mejora- deviene panorámica gracias a la mirada retrospectiva aportada por las personas participantes de más edad, las cuales son capaces de observar el grado y alcance de los cambios en el marco de la conciliación en nuestro entorno inmediato, pero también gracias a la mirada proyectiva de representantes de las generaciones jóvenes, quienes son capaces de anticipar cuáles serán las estrategias de conciliación a diseñar en un futuro no muy lejano a tenor de su lectura de los condicionantes existentes.

Es evidente que, a día de hoy, la mujer continúa siendo el agente principal en la gestión y realización de las actividades de conciliación. Las mujeres ocupadas son, además, las principales usuarias de las políticas de conciliación existentes, tanto institucionales como empresariales, e incluso protagonizando otras estrategias de organización que, aún no siendo oficialmente medidas de conciliación, pueden serlo, sin embargo, en la práctica, como, por ejemplo, el contrato a tiempo parcial.

Por este interés de "ajustarse a la realidad", las mujeres han sido las principales participantes en los doce grupos de discusión efectuados en el marco de este estudio, incluyéndose, a su vez, las voces de otros perfiles de ciudadanas de nuestra comunidad que presentan elementos de diversidad, en este caso, mujeres inmigrantes.

(5) CANALES, M. Y PEINADO, A. "Grupos de discusión." En DELGADO, J.M., Y GUTIÉRREZ, J. (EDS.) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Síntesis. Madrid. 1.994, pág.295.

Sin embargo, sería igualmente un error de ajuste el no tener en cuenta en este potencial estudio al género masculino. Y ello no sólo por una cuestión formal, sino porque en nuestra vida cotidiana pueden constatarse algunas prácticas que denotan la existencia de intervenciones masculinas en el cuidado. Y así se ha realizado.

COMPOSICIÓN DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

2.3

Reproducir lo más fielmente posible una situación cotidiana, en este caso, el diseño y aplicación de una estrategia de conciliación en un momento concreto en la trayectoria biográfica de una persona, ha constituido el principal criterio de composición de los grupos de discusión (6). Ello no evita la existencia de variables principales y secundarias en esta composición de las doce dinámicas realizadas.

VARIABLES PRINCIPALES: CUIDADO DE MENOR O MENORES Y RELACIÓN CON EL EMPLEO

2.3.1

En el marco de esta investigación, puede hablarse de manera precisa de la existencia de una estrategia de conciliación cuando en una unidad de convivencia se presentan de manera conjunta dos hechos: de un lado, la existencia de menores, y, del otro, que al menos una de las dos personas adultas se encuentre ocupada.

La tenencia de menores y sus necesidades de atención y cuidado marca el punto de inflexión en la gestión de lo productivo y lo reproductivo. Esta derivación obligada de un tiempo y/o de unos recursos hacia el cuidado determina un cambio en el modo de vida individual y social de quienes componen una unidad de convivencia.

La relación con el empleo sería la segunda variable principal en la composición de los grupos de discusión, pues tanto su grado de presencia como condiciones influye de manera directa en las estrategias de conciliación finalmente diseñadas.

Así, se han distinguido cuatro distintas situaciones o relaciones con el empleo:

(6) Entender el grupo de discusión como representación situacional es la metáfora principal utilizada por MARTÍN CRIADO, E. "El grupo de discusión como situación social." *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1.997, nº79, págs.81-112.

1. Abandono total (repliegue hacia lo reproductivo) o parcial (reducciones de jornada) por razones de conciliación.
2. Estancia en régimen de doble presencia (dualidad de tareas).
3. Estancia sin doble presencia (sin cargas familiares).
4. Voluntad de retorno y retorno efectivo al mercado laboral tras un período vital dedicado totalmente al ámbito reproductivo (al cuidado).

**VARIABLES SECUNDARIAS:
USO O NO DE MEDIDAS DE
CONCILIACIÓN, PERTENENCIA
GENERACIONAL Y
CUALIFICACIÓN PROFESIONAL** **2.3.2**

La cualificación profesional denota una posición en el mercado laboral en términos de calidad en el empleo (estabilidad, remuneración e incluso responsabilidad adscrita), jugaría un papel explicativo en el diseño de las estrategias de conciliación. Puede, además, que las condiciones de la empleabilidad actual se encuentren íntimamente relacionadas con el nivel formativo.

El uso efectivo o no de las medidas integradas en las políticas institucionales de conciliación por parte de las personas participantes en el diseño y ejecución de sus estrategias constituye un elemento de vital importancia en el marco de este estudio. Con ello podrá conocerse de primera mano los efectos prácticos de su uso en la actualidad.

Por último, la dimensión generacional constituye en sí misma una condición *sine qua non* para la selección de las personas informantes. La edad conlleva una experiencia vital y, con ello, remite a unos marcos sociales y culturales determinados. La colisión de estas distintas trayectorias biográficas según la pertenencia generacional de cada una de las personas participantes en los grupos de discusión facilitará la identificación de similitudes y diferencias en el diseño y ejecución de las estrategias de conciliación pasadas (dimensión retrospectiva), presentes (dimensión actual) y, también, futuras (dimensión prospectiva).

**PERFIL DE LOS GRUPOS
DE DISCUSIÓN** **2.4**

La interrelación de las variables principales y secundarias conformó un total de doce (12) grupos de discusión. Con el objetivo de mantener un grado de representatividad territorial según criterios poblacionales y de actividad, se realizaron siete (7) grupos de discusión en

Bizkaia, tres (3) en Gipuzkoa y otros dos (2) en Álava. En la selección de las personas participantes también trató de evitarse la concentración de las tres capitales de los Territorios Históricos, para lo cual no sólo se realizaron, por ejemplo, dos grupos de discusión en el municipio de Tolosa, sino que también participaron personas residentes en otros municipios de Bizkaia en las dinámicas efectuadas en Bilbao.

Articulados según “situación y/o relación con el empleo” (eje laboral), una de las dos variables principales, la composición final de los grupos de discusión fue la siguiente:

A. Abandono total o parcial del mercado laboral por razones de conciliación

- G.1. Mujeres entre 30-40 años, en diversa reducción de jornada, (continúan en su puesto de trabajo), que están haciendo uso de las medidas institucionales de conciliación, y con distintos niveles de cualificación. Lugar de realización: Bilbao.
- G.2. Mujeres entre 30-40 años dedicadas en exclusiva al cuidado de menores, que por este motivo han abandonado su empleo con distintos niveles de cualificación, habiendo o no hecho uso de medidas institucionales de conciliación. Lugar de realización: Bilbao.

B. Estancia en el mercado laboral en régimen de doble presencia (dualidad de tareas)

- G.3. Mujeres entre 30-40 años, que habiendo hecho uso medidas de conciliación, las abandonan antes del plazo máximo previsto, retornando a la jornada laboral anterior, con distintos niveles de cualificación. Lugar de realización: Bilbao.
- G.4. Mujeres en torno a los 50 años, con empleo estable y cualificación media-alta, que no han utilizado medidas de conciliación por la inexistencia de las mismas en su momento pues ya ha pasado el período de la atención y cuidado a menores, si bien ya con la posibilidad de la gestión y cuidado de mayores, e incluso de menores (nietas y nietos). Lugar de realización: Bilbao.
- G.5. Mujeres en torno a los 50 años, con empleo (relativamente) estable y cualificación media-baja, que no han utilizado medidas de conciliación por la inexistencia de las mismas en su momento pues ya ha pasado el período de la atención y cuidado a menores, si bien ya con la posibilidad de la gestión y cuidado de mayores, e incluso de menores (nietas y nietos). Lugar de realización: Donostia-San Sebastián.
- G.6. Mujeres inmigrantes, entre 25-40 años, con diversa estabilidad en el empleo y cualificación, con menores. Lugar de realización: Bilbao.
- G.7. Hombres entre 35-45 años, con empleo estable y cualificación media-alta, con menores, y entre ellos algunos que se hayan acogido a medidas para facilitar la conciliación, bien por la empresa, bien por las instituciones. Lugar de realización: Bilbao.

C. Estancia en el mercado laboral sin doble presencia (sin cargas familiares)

- G.8. Mujeres entre 35-45 años, con empleo estable y cualificación media-alta. Lugar de realización: Bilbao.
- G.9. Mujeres entre 25-35 años, con empleo y cualificación media, emancipadas residencialmente y con relación de pareja. Lugar de realización: Tolosa.
- G.10. Hombres entre 25-35 años, con empleo y cualificación media, emancipados residencialmente y con relación de pareja. Lugar de realización: Tolosa.

D. Voluntad de retorno y retorno efectivo al mercado laboral tras un período dedicado totalmente al ámbito reproductivo (al cuidado)

- G.11. Mujeres entre 35-50 años, inactivas o desempleadas de medio-bajo nivel formativo, con voluntad de incorporarse al mercado laboral, bien por primera vez, bien retornando de nuevo, tras la finalización de su etapa vital de dedicación exclusiva al ámbito reproductivo una vez que las hijas y los hijos han alcanzado cierto grado de autonomía. Lugar de realización: Vitoria-Gasteiz.
- G.12. Mujeres entre 35-50 años, que se han incorporado al mercado laboral tras la finalización de su etapa vital de dedicación exclusiva al ámbito reproductivo una vez que las hijas y los hijos han alcanzado cierto grado de autonomía, con distintos niveles de cualificación (ocupaciones). Lugar de realización: Vitoria-Gasteiz.

GUIÓN ESTABLECIDO

2.5

Aunque en cada uno de los grupos de discusión podía enfatizarse más un aspecto que otro del guión según sus propias características de composición a partir de las variables principal y secundarias indicadas, en tanto que protocolo estructurado, el guión utilizado en esta investigación se soportaba sobre los siguientes ámbitos de interés, en la línea de los objetivos planteados:

1. Factores o razones que intervienen en las estrategias de conciliación.
2. Recursos implicados en las mismas.
3. Grado de conocimiento, posición y uso de las medidas de conciliación de carácter institucional que tienen en estas estrategias o toma de decisiones.
4. Consecuencias actuales, pasadas o futuras de las distintas opciones vitales en materia de conciliación en la trayectoria biográfica de las personas participantes, en especial, las mujeres.
5. Limitaciones en la promoción profesional y calidad en el empleo por la atención o cuidado de menores.

6. Potenciales efectos no intencionados del uso efectivo de las medidas de conciliación en la actualidad.

7. Propuestas de mejora planteadas.

COMENTARIOS DEL TRABAJO DE CAMPO

2.6

El trabajo de campo de esta investigación se efectuó entre mediados del mes de marzo y el mes de abril del presente año 2007 en los lugares anteriormente señalados. En su propio desarrollo se experimentó la tensión que, en ocasiones, se produce en los grupos de discusión; entre el trabajo (la razón de su existencia) y el placer del habla, del diálogo entre personas (7). El carácter inagotable de lo cotidiano, en este caso, la emisión de opiniones sobre las formas, vivencias y experiencias en materia laboral, doméstica y familiar se evidenció en que las personas participantes perdían, si se nos permite la expresión, la noción del tiempo.

Las dinámicas grupales tomaban vida propia pues las personas participantes estaban dispuestas a "hablar de sus cosas" por sí mismas. Puede, por ello, que en más de una ocasión el equipo de investigación tuvo que dirigir de manera más estricta los distintos ámbitos informativos del guión pues en algunos temas daba la sensación que los comentarios y opiniones no tenían fin.

Y no tenían fin porque cada una de las personas participantes en los doce grupos de discusión realizados en esta investigación se sentía, y con toda la razón, informante privilegiada, portadora de una perspectiva y una opinión respecto a las materias relacionadas con la conciliación y sus estrategias asentada sobre la vivencia propia, tanto en su vida cotidiana (en el presente) como en su trayectoria biográfica (pasado).

Ha sido, por lo tanto, un trabajo de campo agradable, donde ha predominado la buena sintonía entre las personas participantes en los grupos de discusión, agradeciendo, además, la creación de un lugar de encuentro -a veces terapia o descarga- en las que puede hablarse de las cosas que les ocupan y preocupan.

Pero sería erróneo pensar que este tono de agradecimiento por un rato de charla amigable supone un cheque en blanco: en todo momento dio la impresión que las opiniones y vivencias relacionadas con las estrategias de conciliación realizadas ayer y hoy o a realizar mañana descritas por las mujeres y hombres de distintas generaciones y circunstancias vitales tendrían que ir más allá de un simple retrato de situación. Se reclamaron actuaciones.

(7) CANALES, M. Y PEINADO, A. "Grupos de discusión." Op., cit.,, pág.292.

3

ANÁLISIS

Si bien el trabajo de campo se ha desarrollado con normalidad, con las excepciones en la composición de algunos grupos de discusión por sus características específicas, el auténtico reto de esta investigación se ha situado en la sistematización y análisis de un auténtico caudal de información.

El análisis de la información resultante de los doce grupos de discusión efectuados ha seguido tres fases sucesivas: la realización de las transcripciones, el análisis temático de cada uno de los aspectos estudiados según los objetivos del estudio; y, por último, las relaciones existentes entre las diversas opiniones.

El problema recurrente de transformar en discursos de segundo orden opiniones de primer orden también ha surgido en este estudio. La mixtura de método (sistematicidad) e imaginación (creatividad) tan propia de la redacción final cualitativa (8), aún incluyendo extractos de opiniones o diálogos de las propias personas participantes residentes en ciudades y municipios de los tres territorios históricos de nuestra comunidad autónoma, no evita la sensación agri dulce de estar dejando aspectos relevantes.

Si el concepto de estrategia constituye el referente teórico básico de la presente investigación, conformado y, a la vez, ubicado en una zona intermedia entre la agencia individual (o de la unidad de convivencia) y los condicionantes estructurales (la sociedad), el presente análisis de resultados también se va a mantener en esta oscilación entre los casos o ejemplos concretos de las personas participantes, reflejando extractos específicos de sus opiniones (9), y otras referencias más generales de estudios e investigaciones que ratifiquen estas opiniones extraídas de la vida cotidiana.

El presente análisis se inicia con una somera aproximación a los condicionantes que determinan la existencia de las específicas estrategias de conciliación actualmente existentes en el entorno cotidiano de nuestra comunidad autónoma, protagonizados por la calidad del empleo y el desajuste entre los salarios y el coste de la vida.

El segundo apartado se centra en la exposición de las características o estructura interna de estas estrategias, de cómo y por qué las mujeres continúan siendo los agentes gestores de las mismas, finalizando con un esbozo del itinerario de la estrategia de conciliación más habitual (o pautado) en paralelo al crecimiento de menores y a los plazos de tiempo establecidos por las políticas institucionales de conciliación actualmente vigentes.

El tercer apartado se interesa por los recursos integrados en las estrategias de conciliación, y ello no sólo realizando un inventario de los mismos, sino también tratando de calibrar su grado de importancia dentro de la propia estrategia establecida por las unidades de convivencia con menores residentes en nuestra comunidad autónoma.

El cuarto apartado se centra, propiamente, en las consecuencias del cuidado o, si se prefiere, en las consecuencias del actual modelo de conciliación en los planos personal,

(8) VALLÉS, M.S. *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis. Madrid. 1997. pág.326.

(9) Extractos que tan solo han sido retocados sintácticamente.

doméstico-familiar (la educación de menores y el reparto de las “tareas” domésticas) y, sobre todo, laboral.

Y el quinto y último apartado del análisis trata de presentar de forma sistematizada las propuestas de mejora de las estrategias de conciliación vigentes en nuestra realidad de todos los días por parte de las propias personas participantes en la investigación.

LOS CONDICIONANTES: LA NECESIDAD DE LOS DOS SUELDOS

3.1

Uno de los hechos incuestionables de la presente investigación ha sido constatar la generalización de la presencia en el escenario laboral de las dos personas adultas de la unidad de convivencia. El conjunto de las personas participantes muestran la normalidad de esta pauta de actuación cotidiana, y ello no sólo por su propia experiencia, sino también por el conocimiento de sus entornos sociales más próximos, es decir, familiares, amistades y personas conocidas.

Esta constatación a ras de tierra no hace más que ratificar la consolidación de un proceso de cambio social de magnitudes e impactos significativos en todos los ámbitos de la estructura social (demográfico, laboral, afectivo, educativo, socio-sanitario, etc.) que ya viene siendo indicado en nuestro entorno inmediato desde los años ochenta del pasado siglo, que tiene a la mujer como protagonista y, como hecho diferencial respecto a otros períodos, con una clara vocación de estabilidad. Como señalan Fernández Cordón y Tobío, *“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.”* (10).

Y es tal la consolidación en la sociedad vasca actual de esta presencia en el escenario laboral de mujeres y hombres que de las opiniones de las propias personas participantes, y acaso especialmente de las mujeres, se deduce que esta presencia laboral no sería obser-

(10) FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. Y TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº79, págs.12-13. En LARRAÑAGA, M. “Mujeres y mercado de trabajo en la C.A.P.V.” *Lan Harremanak*, 2.005, II, 13, págs.13-34, puede hallarse una aproximación específica a algunas de las tendencias principales del proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral en nuestra comunidad autónoma.

vada ya, o tan solo, como una conquista o logro en el camino hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino más bien, tal y como se expresa en el encabezado del presente apartado, como una necesidad, un imperativo determinado por el modelo social actualmente vigente.

La necesidad de los dos sueldos sería, por lo tanto, una exigencia vinculada al desajuste o arritmia existente entre los salarios y los precios, en especial, de la vivienda, pero también por la vorágine de una lógica social de consumo que genera expectativas sobre lo que debe ser el "modo de vida oportuno" para alcanzar una calidad de vida normalizada.

LA INESTABILIDAD LABORAL COMO NORMA

3.1.1

La necesidad de los dos sueldos implica la generalización de un modo de vida y un modelo de convivencia, fijados por un hecho común y transversalmente identificado por las personas participantes en esta investigación: la inestabilidad laboral.

Aun a costa de anticipar en cierta medida las propuestas de mejora planteadas, todo apunta a que las condiciones actuales del escenario laboral no parecen ser las más propicias para el desarrollo de itinerarios vitales estables, con las consecuencias que ello genera en las distintas estrategias de conciliación.

La perspectiva generacional integrada en el diseño metodológico de este estudio permite constatar el fin de lo que ha venido denominándose "norma social del empleo", es decir, la presencia de un empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de toda la vida activa de una ciudadana o ciudadano hasta configurar una carrera profesional, que traía consigo no solo una identidad social e individual, sino también una serie de derechos sociales. Ya desde los años ochenta y noventa del pasado siglo, esta norma social de empleo comienza a manifestar muestras patentes de debilidad, extendiéndose un modelo de relaciones laborales marcado por empleos débiles y flexibles (11). Como ha indicado Bauman, "*nada perdurable puede levantarse sobre esta arena movediza. En pocas palabras: la perspectiva de construir, sobre la base del trabajo, una identidad para toda la vida ya quedó enterrada definitivamente para la mayoría de la gente.*" (12).

Esta metamorfosis del trabajo (13), que es, ante todo, una metamorfosis de la cuestión social (14), implica, en opinión de los grupos de discusión compuestos por mujeres nacidas en torno a la década de los cincuenta, una diferencia radical respecto al período en el

(11) ALONSO, L.E. *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Fundamentos. Madrid. 2.000.

(12) BAUMAN, Z.: *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa. Barcelona. 1.999, pág.50.

(13) GORZ, A. *Metamorfosis del trabajo*. Sistema. Madrid 1.995.

(14) CASTEL, R. *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. Barcelona. 1.997.

que ellas eran jóvenes y se incorporaron al mercado laboral (años setenta). El trabajo (como empleo) siempre es trabajo, pero existían condiciones relativas de seguridad y estabilidad que otorgaban la posibilidad de establecer “proyectos de vida”, y, por lo tanto, estrategias de gestión de los escenarios productivo y reproductivo, a diferencia de las generaciones jóvenes, es decir, sus hijas e hijos actuales. Como lo expresa el G.4:

“- La gente estudia más que antes, tienen más acceso que antes a las carreras que igual nosotras, pero entre que empiezan en una carrera y no se qué, se plantan en los 25. Entre que encuentran trabajo los 28. “¿No te vas a casar y vas a tener hijos?” Y antes con 28 ya tenías todo hecho, llevabas trabajando 5, era lo normal. Pero ahora cuando empiezan casi a vivir un poco es cuando empiezan a tener 28. El planteamiento es totalmente diferente. El primer sueldo va para el coche.”

La experiencia biográfica de las mujeres residentes en nuestra comunidad autónoma en torno a los cincuenta años permitiría deducir que las actuales condiciones laborales, en especial los bajos salarios, ejerce una influencia significativa en la presencia obligada de ambas personas adultas de la unidad de convivencia en el ámbito laboral, un “imperativo económico” que, siempre en términos generales, no era tan generalizado en sus tiempos juveniles donde la permanencia en el mercado laboral tras el matrimonio y, sobre todo, el tener descendencia no era una cuestión de obligado cumplimiento.

Este mayor peso de la necesidad frente a la voluntariedad en la presencia de la mujer en el mercado laboral es de nuevo señalado en el presente extracto del G.4.:

“- Ahora la pareja tiene que trabajar por narices.

- Yo también lo creo.

- El piso, ¡mira qué precios!

- 40 o 50 millones y son “milleuristas”.

- Y tampoco tienen seguridad en el trabajo.

- Pagar un piso de 50 millones de pesetas es que es imposible. Entonces, ya no es que les guste o no trabajar, es que es imposible que en una pareja trabaje solo una persona, tienen que trabajar los dos.”

Del análisis de las distintas opiniones de las personas participantes en este estudio, puede sostenerse el predominio de la dimensión instrumental del trabajo, es decir, como empleo, frente a sus dimensiones expresivas o de autorrealización (15), ello incluso entre el perfil de mujeres componentes del G.8., en principio más volcadas hacia una carrera profesional percibida como incompatible con el cuidado de menores:

(15) Véanse, en este sentido, ARENDT, H. *La condición humana*. Paidós. Barcelona. 1.993; y ZUBERO, I. *El trabajo en la sociedad. Manual para una sociología del trabajo*. U.P.V./E.H.U. Leioa. 1.998.

"- Yo no tengo intención de ascender ni nada por el estilo. Yo trabajo porque quiero. Mi dinero, al final de mes, y quiero ser independiente y no depender de nada. Entonces, el resto del tiempo que no trabajo, no quiero niños. Pero yo no me realizo con mi trabajo."

Las generaciones jóvenes, principales afectadas por la situación de inestabilidad y precariedad laborales actuales, no hacen más que ratificar el protagonismo que esta situación laboral está ejerciendo en su modo de vida actual. No se niega la existencia cuantitativa de empleo, pero, a pesar de esta oferta, el subempleo o sobreeducación, así como los procesos de movilidad laboral existentes, siempre mantienen constante su precariedad desde el punto de vista salarial y de desarrollo profesional. Como se expresa en los siguientes dos extractos de miembros componentes de la dinámica grupal realizada con hombres jóvenes entre 25-35 en el municipio de Tolosa (G.10.):

"- Trabajo hay. El que quiera trabajar, trabaja. Lo que pasa en qué condiciones y qué te pagan."

"- Mira, este es el tercer taller en el que estoy. He ido cambiando. Soy de Rentería. Empecé a trabajar en Lezo. Me cambie a Martutene. Pero todo por conseguir más. O pones la amenaza de que me voy y el jefe: "o te pago o te quedas." Y de los dos talleres me he tenido que ir. Y este es el tercer taller en el que estoy. Y llevo siete meses detrás de mi jefe para que me suba las horas extras, sin declarar y sin nada. Y el tío se está metiendo un montón de dinero en el bolsillo a mi cuenta. Y le pides un aumento y se está echando las manos a la cabeza, como si le pides yo qué sé."

En la línea de este último extracto, una de las cuestiones que queda igualmente clara es la normalidad de las horas extras. Así, "el meter horas", es decir, la prolongación de la jornada laboral y la disponibilidad permanente de la persona empleada se integra como algo normal en el desempeño profesional. Surgen situaciones, cuanto menos, singulares en las que la propia persona empleada es la que tiene que llegar a mentir al responsable o a la responsable de la organización para no meter horas extras.

"- Yo, por ejemplo, para no meter horas extras, que son ilegales, porque no me las declara ni me las mete en nómina ni nada, tengo que mentir. "Hoy no me quedo porque tengo que ir al dentista o al masajista". Tengo que poner disculpas para trabajar 8 horas, ¡que es mi contrato! Tengo que andar poniendo disculpas, porque luego cara de perro, malas caras o así, ¡como para pedirle la excedencia o baja por paternidad!"

EL DESAJUSTE DE LOS SALARIOS Y EL PRECIO DE LAS COSAS: EL EURO

3.1.2

Pero esta normalidad de la prolongación de las horas de trabajo no sólo se enmarca en el seno de las relaciones laborales, sino que, a su vez, y acaso de forma más significativa, también se instala en el seno de las propias relaciones de subsistencia diaria. Como nos

indican estos mismos representantes de generaciones jóvenes, sin este dinero extra, en la mayor parte de las ocasiones mediante economía sumergida, fuera de lo establecido en la categoría profesional según el contrato, simplemente “no se llega”. (G.10.)

“- Es que tampoco puedes parar. Es que si me quitas las horas extras no puedes vivir.”

Si bien este desajuste entre los salarios y el precio de las cosas se ceba con más fuerza en las generaciones jóvenes de nuestra comunidad autónoma, es una apreciación transversalmente constatada por el conjunto de las personas participantes en esta investigación. Así, por ejemplo, en el grupo de discusión G.8., formado por mujeres con empleo estable, de cualificación media-alta, residencialmente emancipadas y sin menores a su cargo, señalaban las dificultades crecientes en mantener su actual status social, su actual estilo de vida por el coste de las cosas. Y de igual forma, el grupo de discusión G.7., formado por hombres con estabilidad salarial, emancipación residencial, y uno o dos hijos o hijas menores, señalan con toda claridad que la “llegada del euro” ha supuesto una carestía general de la vida de la que nadie puede escapar, entrándose en dinámicas tales de endeudamiento donde lo normal -socialmente hablando- es vivir hipotecado, por encima de tus posibilidades reales.

“- El tema del euro, ha habido un cambio al euro, ha subido todo pero los sueldos no han subido. Está todo carísimo. Tienes que endeudarte para todo, para todo, porque ya no da, no da. Porque si tienes una parte de tu sueldo secuestrado con el piso, te queda muy poco margen de actuación. A todos nos gusta viajar y no sé qué. Porque tenemos mucha más información. (...) Yo conozco una chica, ahora que me ha venido esto, ella sólo puede comprar en El Corte Inglés porque se lo quitan al mes siguiente, ella paga con un mes de retraso, pero es así.”

LOS COSTES DE LA EMANCIPACIÓN RESIDENCIAL EN LA JUVENTUD

3.1.3

Dentro de la constatación intergeneracional de la carestía general de la vida, de la inestabilidad laboral generalizada en la que nos encontramos inmersos, la vivienda adquiere, sin duda, el papel protagonista. Y de nuevo, como no podía ser menos, los dos grupos de discusión formados por mujeres (G.9.) y hombres (G.10.) entre 25 y 35 años, cuya fecha de nacimiento se sitúa entre 1975-1982, con emancipación residencial, expusieron de forma directa cuáles son sus actuales problemas en esta materia, con los efectos directos que ello supone sobre el carácter y condiciones de las futuras estrategias de conciliación en nuestra comunidad autónoma.

NI EN PROPIEDAD, NI EN ALQUILER, NI V.P.O.: LA VIVIENDA INACCESIBLE

Los obstáculos en el proceso de emancipación residencial a los que tienen que hacer frente en nuestra cotidianeidad las generaciones más jóvenes se centran, sin duda, en los elevados precios de la vivienda en propiedad que determinan hipotecas imposibles. Pero, más allá de este presentismo, las opiniones de estas generaciones más jóvenes llevan aparejadas una inquietud por las trayectorias vitales futuras, es decir, por el mañana. Como señala una de las participantes del G.9:

"- Es que yo no me quiero casar con el banco. Es que si me quiero casar lo haré con mi novio, pero no con el banco. ¡Pero qué es eso!

- Los pisos que están tasados 36 millones, que te sale al mes a pagar 900 euros, y ¿cuánto sueldo tenemos?"

A la opción casi inalcanzable de la vivienda en propiedad para un "joven normal", -tanto como decir "milleurista"- (16), se le une una oferta de alquiler, no ya escasa en sí misma, sino igualmente inaccesible tanto por precios, como, a su vez, por parte de los propios agentes del mercado inmobiliario. Como lo señala uno de los participantes en el G.10:

"- Otro problema, cuando quería ir de alquiler ninguna agencia me quería alquilar un piso. Hasta que fue mi madre, y preguntó para ella, y tenía 4 pisos para ver si quería. ¿Qué pasa aquí? Al final un amigo de un conocido me ha alquilado. Si es por agencia no sirve."

Y por último, la experiencia vivenciada de forma tan reciente por el grupo de mujeres menores de 30 años residentes en Tolosa y municipios colindantes identifica en las viviendas de protección oficial (V.P.O.) otro obstáculo estructural en el proceso de emancipación residencial de nuestra comunidad autónoma. Y ello no sólo por las dificultades de acceso a las mismas teniendo en cuenta el desequilibrio existente entre oferta y demanda, sino porque la actual política institucional en esta materia en nuestro entorno inmediato pudiera ser considerada, entre otras consideraciones (17), además de cortoplacista, orientadora, en cierta forma, de un modelo específico de convivencia en el que la tenencia de menores no parece estar presente cuando la mayor parte de las V.P.O. ofertadas para este colectivo de jóvenes tiene, en su opinión, un único dormitorio.

"- Si yo dentro de unos años, quiero tener familia, casarme con mi novio o decirle que venga, ¿qué pasa?, ¿qué tengo que hacer? Pero, por favor, ¡que me den un piso de por lo menos dos habitaciones!"

(16) En esta investigación ha podido constatarse el éxito y sedimentación social del término "milleurista", término que surge en distintas dinámicas grupales independientemente de la pertenencia generacional de las personas componentes.

(17) Véase, en este sentido, el reciente estudio del ARARTEKO. *Las políticas públicas de vivienda dirigidas a la población joven en la C.A.P.V. Vitoria-Gasteiz*. 2.007.

LA IMPOSIBILIDAD DE SER SOLTERA O SOLTERO: ¿UNIONES DE CONVENIENCIA?

Hay que recordar que todas las personas componentes de los grupos de discusión G.9 y G.10 se encuentran ya integradas en una dinámica de emancipación residencial, bien en alquiler (mayoritaria), bien en propiedad, bien en protección oficial, aunque altamente costosa, (“se tira el dinero”), al menos, como contraprestación, “tengo mi intimidad y quieras que no, eso cuesta” (G.10).

Sin embargo, la conquista de la intimidad pasa por la necesidad de emanciparse en pareja, casi como única opción posible, en tanto que, como se viene indicando, se hacen necesarios los dos sueldos, “y aún así, justitos” (G.9). Por ello, tal y como expresa de manera clara uno de los participantes del G.10:

“- La vida está hecha para los que tienen pareja. Estar soltero está jodido.”

No pueden, por lo tanto, menospreciarse en nuestro entorno inmediato pautas de conformación de nuevas unidades de convivencia casi de obligado cumplimiento para poder así emanciparse, o al menos, no dormir en el domicilio familiar pues la dependencia respecto a la casa familiar continúa manifestándose en otras pautas de comportamiento cotidiano (comer a diario o, sobre todo, fin de semana, recados o papeleos que no se pueden hacer en horario laboral, etc.), asentadas sobre una inestabilidad laboral que, en cierta medida, está conformando trayectorias biográficas inestables, itinerarios vitales asentados en el “riesgo” como consecuencia del “fin de la norma social del empleo.”

Son ilustrativos los siguientes extractos del G.10., los cuales giran a partir del itinerario vital de Carlos, uno de sus participantes: con 35 años habla de sus tres relaciones sentimentales, y sus consiguientes tres opciones residenciales, apoyándose en la red familiar en estas entradas y salidas de su proceso de emancipación.

“- Yo he comprado 3 pisos. Estuve viviendo en Billabona con una chica. Nos separamos. Se lo quedo ella. Me dio lo que tenía que darme y me fui. Vine a Alegia a casa de mi madre y total que no tenía para alquilar un piso, no podía y me quedé en casa de mi madre. En ese tiempo conocí a una chica. Le compré el piso a mi hermana en Beasain. Y después de eso he conocido a otra chica y me he comprado otro piso. Me vine aquí [Tolosa]. Si la cosa va bien, bien, pero si la cosa va mal, pues...”

“- ¿Pero ves como va ligado a la pareja? Si dejas la pareja tienes que dejar la casa, si no tienes que volver a la casa de la madre, porque es imposible soltero. Yo no conozco a ningún soltero que diga que vive solo, de alquiler, hipotecado. No conozco a nadie. A no ser que sea un abogado, o los aitas le hayan pagado.”

“- No está equiparado el precio que tienen los pisos con lo que estamos cobrando porque en sueldo somos 1.000 euristas todos, alguno más o menos, y tienes una hipoteca de 45 millones [de pesetas], de un piso normal, y estás pagando 1.200 euros. Y si no tienes novia, o no trapicheas, o no haces alguna cosa ilegal, es que no llegas. Yo estoy con mi novia viviendo en una casa y no estoy casado. El día de mañana lo dejo con mi novia y tengo que vender la casa, porque no puedo hacer frente a

1.200 euros. Si 1.200 euros es lo que gano, cómo me visto, cómo como, cómo echo gasolina al coche, es todo. Desde que metieron el euro, el redondeo ha sido al alza, lo que antes eran 5.000 mil pesetas ahora son 50 euros. Pero es que el sueldo antes eran 150.000 pelas y ahora no son 1.500 euros, son 1.000 euros. Eso nos está quitando la vida."

Surge, de este modo, una línea de análisis en la que habría que profundizar centrada en las potenciales consecuencias que las actuales pautas de emancipación residencial de las generaciones jóvenes pueden tener sobre las próximas estrategias de conciliación de lo laboral y lo doméstico-familiar, pues algunas de estas pautas de emancipación pueden quedar más lejos del ideal de "proyecto común de convivencia" propio del modelo típico-ideal de la familia moderna por amor y más cerca de las "uniones de conveniencia" propias del modelo -igualmente típico-ideal- de familia tradicional por interés.

Las personas que han representado a las generaciones más jóvenes residentes en nuestra comunidad autónoma señalan en las conversaciones que el imperativo material, la necesidad de los dos sueldos por la carestía de la vida, influye de manera directa en la estabilidad emocional de la propia pareja, en las discusiones sobre el reparto de las tareas domésticas, en la sensación de no disponer del suficiente tiempo de ocio, en especial durante la semana laboral, en suma, en la sensación íntima de estar pagando un elevado coste emocional por su opción individual de emancipación residencial. Veamos, de nuevo, la experiencia de Borja, 30 años, tornero, que vive "con la chavala" desde hace cinco años:

"- Si quieres tener dinero tienes que meter horas. Yo curro 10 horas todos los días. De lunes a viernes, son 50 horas. Llegas cansado a casa, la chavala quiere que ayudes en casa y hay una presión económica. Y tú estás todo el día currando. Llegas el día 20 y es que no tengo para comprarme ese jersey guapo que he visto o para echarle gasolina al coche o para irme este fin de semana a Santander, o para ir con la novia. Hay una presión ahí, tanto para nosotros como para la pareja, y creo que está afectando incluso a la estabilidad de la pareja. "Es que no os aguantáis", suelen decir los padres. "Mira, yo 40 años con tu padre" Pero es que tenemos una presión y revienta por algún lado y lo que dices tú, ¿con quién lo pagas? Con la parienta y vienes quemado del curro. Pides un aumento del sueldo y el jefe se echa las manos a la cabeza. Pero "¡macho! que estoy aquí todo el puto día". Yo quiero ver dinero, ya que estoy tan quemado, que me cunda."

LA SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL: SÍNTOMAS DE AGOTAMIENTO

Con este panorama hacia el que se orientan las generaciones más jóvenes, es del todo pertinente destacar en estos momentos la constatación en este estudio de un elevado grado de solidaridad intergeneracional experimentada en el día a día. Como señala una de estas mujeres:

"- Lo tienen muy crudo, muy crudo, están malviviendo, malviviendo de cualquier forma, porque no les llega, tienen unos sueldos ridículos y encima han estudiado una

carrera y unos sueldos que en la tele decían: "los mileuristas". Es que una de ellas [de sus hijas] no llega ni a los mil euros. Entonces, para vivir de renta, están viviendo tres personas de renta, en un piso de 800 euros de dos habitaciones, hacinados, porque son unas habitación ridículas, es durísimo, no pueden plantearse comprar un piso." (G.4)

Uno de los indicadores más significativos del alcance de esta comprensión intergeneracional es asumir como razonable la decisión de postergar la fecundidad. Como lo refleja, de nuevo, otra de las participantes de G.4:

"- Yo que me considero abierta de mente, como todas, y os digo una cosa: yo ahora sí, con la mentalidad de ahora, me aterra que mis hijos me digan que tienen hijos, ¡porque me da tanto miedo!, la situación económica, me aterra, me da mucho miedo. No me da miedo la violencia, que me parece que es una mentira. A mí me aterra, me da miedo."

Huelga decir que la comprensión intergeneracional anteriormente señalada no se limita tan sólo al soporte moral, a un apoyo solidario y fraternal, sino que la institución familiar entendida como "red social primaria" está jugando igualmente un papel de protagonista como recurso material en el mantenimiento del actual modelo de sociedad de bienestar (18). Sin embargo, este estudio ha podido detectar síntomas de agotamiento en esta solidaridad y comprensión intergeneracional. En opinión de las generaciones adultas, sus hijos e hijas disfrutan hoy y tienden hacia unos umbrales de bienestar mañana que acaso tendrían que atenuarse o, al menos, reorientarse a partir de los condicionantes objetivos existentes en nuestra realidad cotidiana.

Late de fondo un debate ciertamente interesante respecto a las condiciones de posibilidad a la hora de establecer comparaciones entre períodos históricos distintos. En este caso, hasta qué punto las experiencias vividas por las generaciones hoy adultas en su pasada época juvenil pueden ser aplicadas o de utilidad para la misma generación joven en un contexto social diferente (19). Así, la generación de mujeres que iniciaron su andadura profesional en los primeros setenta, actuales madres de hijos e hijas en la veintena, comparte el diagnóstico de situación (las dificultades de la emancipación residencial, los empleos precarios e inestables, la necesidad de los dos sueldos, etc.), e incluso campean el temporal, en lo económico y en lo convivencial, pero ello no les exime de manifestar que las soluciones dadas hasta el momento por las propias generaciones jóvenes acaso no sean las más adecuadas pues, como señaló una de las participantes del G.5., "no se privan de nada".

(18) La idea de red es tomada del texto clásico de BOTT, E. *Familia y red social*. Taurus. Madrid. 1.990.

(19) Los abordajes de MANNHEIM, K. "El problema de las generaciones." *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1.993, nº62, págs.193-242 y SIMMEL, G. "El problema del tiempo histórico." *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Barcelona. 1.986, a estas complejas temáticas continúan siendo una referencia del todo vigente.

Se constata, por lo tanto, un cambio cultural, de mentalidad en la que los umbrales del sacrificio, es decir, del coste o valor de las cosas u opciones vitales, se ha transformado radicalmente entre generaciones. Y las y los progenitores señalan que también han sido y, en cierto modo, continúan siendo un agente activo en la conformación de unas generaciones jóvenes más blandas, más acomodadas por los códigos de socialización y convivencia transmitidos a sus hijos e hijas. El siguiente diálogo refleja este debate surgido en el seno de las mujeres componentes del G.4.:

- *La forma de vivir de entonces es distinta. Es que, ¡claro!, nos conformábamos con menos cosas. Eso ha conllevado que les hemos dado a nuestros hijos cosas, que ha terminado en esto.*

- *¡Hombre! creo que también aprovechan porque nosotros también les hemos enseñado que las vacaciones no pueden faltar.*

- *La mentalidad a la hora de plantearle a nuestros hijos es diferente. Mientras nuestros padres nos inculcaban una forma de vida, nosotras al contrario, porque todas las que estamos hablando aquí estamos haciendo a la inversa, estamos diciendo: "estos pobres donde van a ir, "en vez de decir: "no, tío, aprétate los machos, ahorra un poco y aguarda."*

- *Es que no se limitan a: "tengo dos niños. Ahora me sacrifico, ahora 5 o 6 años estoy con ellos". Pero es que tener niños significa levantarse un domingo y llevarlos al monte, significa llevarlos al parque. A un niño no se le puede dejar con el mando de la televisión y de la "play" para que se entretenga. La televisión no es un entretenimiento. Los padres tenemos que estar con los hijos. Entonces, se supone que en unos años supone sacrificios. Lo que no puede ser es: "quiero ir a cenar, quiero ir de vacaciones, de marcha." "Ahora te quedas con la abuela y ahora con la tía."*

- *A ver si se lo hemos enseñado nosotros, que a mi madre y a mi padre nunca les he visto ni en el bar, ni en el cine, ni en la cafetería.*

MAYORES Y CONFORMISTAS, PREMATURAMENTE

En esta línea, uno de los hechos que poderosamente más ha llamado la atención en el propio desarrollo del trabajo de campo y su análisis fue el percibir cierto "abatimiento" en personas que rondan en la actualidad los 30 años. Parecería que entre estas mujeres y hombres representantes de generaciones jóvenes de nuestra comunidad autónoma la opción por la emancipación residencial está suponiendo cierta mentalidad adulta o "de viejo" con carácter prematuro por una, en su opinión, obligada contención presente y, sobre todo, futura en su estilo de vida. Y esta prospección individual de lo que será una trayectoria biográfica asentada sobre las actuales rutinas cotidianas (de casa al trabajo y del trabajo a casa) es la que genera cierta sensación de merma de la rebeldía que se presupone a la pertenencia generacional, de pérdida de una batalla interna, íntima, que deriva en conformismo.

Y este conformismo con la sociedad actual (o su modo de estructuración) desemboca igualmente en una ciudadanía generalmente desentendida hacia lo público (20), que busca salidas individuales, privadas -o incluso independentistas tal y como llega a señalar uno de los participantes más jóvenes del G.10. otorgando un sentido individual a una categoría utilizada habitualmente en su acepción colectiva- respecto a cuestiones con un marcado origen general o colectivo, como, por ejemplo, las condiciones laborales.

"- Pero culpa también es nuestra. Es que nunca nos quejamos de nada. Las ayudas son mínimas. Todo es una mierda. Entonces, somos unos independentistas. Al final, yo me lo costeo como puedo, con los abuelos y no sé qué. Todo igual. ¡Putas ayudas! ¡Putas mierda!

- Pero es que no te queda otra.

- No tenemos otra, pero tampoco nos quejamos de lo que tenemos que quejar. Tampoco puedes salir a la calle una manifestación, tampoco vas a conseguir nada. Pero tampoco nos juntamos. Es como en las empresas: pedimos individualmente, pero si nos juntásemos todos, con dos cojones, pasta, pasta hay, pero no tenemos cojones. Pero ¿por qué? Porque estamos agarrados, con una hipoteca.

- Por miedo."

Y este "abatimiento" no es comprendido por la generación adulta, o al menos, por las mujeres representadas en esta investigación. En cierto modo, y con la legitimidad que les da la experiencia, no les parece apropiado ese "agobio generacional" que constatan entre sus hijas e hijos, cuando las condiciones objetivas son, en su opinión infinitamente mejores que en su período juvenil. La siguiente reflexión de una de las mujeres integradas en el G.4., de 55 años de edad, dos hijos de 27 y 25 años, empleada en la administración, ilustra este hecho:

"- ¿Por qué esta generación está tan agobiada? Jolín ¿Por qué están tan agobiados? Si resulta que lo tiene muchísimo más fácil que la nuestra y no te digo nada de la anterior, pero no nos vamos a remontar tan atrás. ¿Por qué están tan agobiados? ¡Porque lo tienen todo y lo tienen todo por delante!

(20) Una aproximación a la noción de desentendimiento y algunas de sus consecuencias puede encontrarse en MASA, M. "Antes de la política: la estructuración de lo cotidiano en el País Vasco." *Inguruak, Revista Vasca de Sociología*, nº28, págs.153-162.

Para finalizar este primer apartado del análisis orientado hacia la exposición de los principales condicionantes en el establecimiento de las estrategias de conciliación de lo laboral y lo doméstico-familiar, -que es tanto como decir sobre la propia vida cotidiana de la ciudadanía y sus trayectorias biográficas-, y acaso tratando de responder a las reflexiones del anterior extracto, nos centramos en uno de los ámbitos de opinión que, de un modo u otro, ha estado como melodía de fondo en la mayor parte de los grupos de discusión realizados en esta investigación. Nos estamos refiriendo a las reflexiones que las mujeres y hombres participantes en este estudio han efectuado sobre "el bienestar y la calidad de vida."

Entre las personas participantes existe cierto grado de consenso a la hora de señalar que nos encontramos inmersos en una dinámica de gasto-consumo sin un sentido claro. Términos tales como "vorágine", "espiral", "círculo" son utilizados por estas personas como forma de calificar esta sensación agri dulce que el actual modelo de sociedad está produciendo entre su propia ciudadanía: por un lado, personas desahogadas en lo material, pero, por el otro, agobiadas por la necesidad de colmar todas las expectativas ligadas a la posición social, fundamentalmente por las demandas o imperativos de disfrute del ocio como objeto de consumo. Como lo señala una de las mujeres participantes en el G.1.

"- Supuestamente estamos en una situación desahogada y tal, y a la vez es un poco oprimente. Socialmente parece que tienes que llegar a todo: tienes que irte de vacaciones en Semana Santa, que hay que salir a cenar, hay que tomarte unos vinos, hay que... O sea, o sea, yo creo que eso al final te oprime, y oprime, y nos está ahogando un poco. Si nos estamos creando unas necesidades, comparando con la época de nuestros padres. ¡Si mis padres se fueron de viaje de novios a Salamanca! Es que no tiene nada que ver el nivel de vida. Entonces, es que las necesidades son muy distintas. Es una vorágine. Nos hemos creado unas necesidades económicas, que es que ahora no podemos prescindir de una parte..."

Retornaríamos, de este modo, a la cuestión que da título al presente apartado del análisis, es decir, la necesidad de los dos sueldos como requisito ineludible, un condicionante que está generando que, en términos generales, una complejización generalizada de la vida cotidiana que deriva, acaso paradójicamente, en la pérdida de la calidad de la misma en el marco de una sociedad, en teoría, del bienestar. Como lo refleja uno de los participantes del G.7., de 40 años, con dos hijos, uno de 6 años y otro de 3 años, empleado en educación, "nos lo estamos montando mal:"

"- Yo creo que mi mujer y yo hemos perdido calidad de vida. Tenemos dos niños y tal, pero no hago más que meter los pies en la cama y me da lo mismo, en ese momento, y mañana tengo no sé qué, horroroso. Y es así. Es triste tener hijos y decir: "¡joe! no se irá a la cama". Mi niño pequeño, que es un cabrón, le miro y le digo: "no te echarás novia y te irás de casa" Me mira y se descojona. Yo creo que nos lo estamos montando mal, y luego los que en teoría tienen que montárnoslo mejor tampoco están dándonos las claves. Aquí todo se arregla con tratatán [pelas, dinero]."

LAS ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN

3.2

Tras exponer los condicionantes en que se desarrollan actualmente las estrategias de conciliación, el presente apartado se centrará en el análisis de las características o estructura interna de estas estrategias. Primero se presentan las razones que influyen en que las mujeres continúen a día de hoy siendo los agentes protagonistas en su diseño y gestión, y, después, el esbozo de un patrón tipo-ideal de estrategia de conciliación desarrollado en unidades de convivencia donde existan menores.

LAS ESTRATEGIAS PRIVADAS: SOLUCIÓN COTIDIANA A CARGO DE LAS MUJERES

3.2.1

La escucha directa y posterior análisis de las opiniones de las mujeres y hombres componentes de los grupos de discusión de este estudio respecto a la gestión de su vida cotidiana no ha hecho más que constatar de primera mano un hecho que ya viene siendo señalado de manera reiterada en otros estudios. En materia de conciliación de lo laboral y lo doméstico-familiar las estrategias privadas constituyen la salida culturalmente institucionalizada en el marco de nuestra vida cotidiana. Y además, las mujeres son los agentes que protagonizan estas estrategias privadas para hacer posible o efectiva la conciliación de estos dos tiempos y espacios en cada uno de los casos (unidades de convivencia) y durante todos los días (cotidianamente).

Se trata, por lo tanto, de dos niveles o planos de un mismo diagnóstico. 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 cotidianeidad tomen un sentido privado. Y otro nivel "micro" que hace referencia a las estrategias concretas que las personas, en este caso, las mujeres, construyen dentro de esa solución particular.

Centrándonos en esta dimensión micro, las mujeres realizan la gestión cotidiana de los recursos implicados en la estrategia de conciliación. Son, por lo tanto, las "gestoras," "directoras" o "gerentes" de la estrategia, con independencia de que también ejerzan un papel de recurso, es decir, realizando de manera efectiva las acciones necesarias. *"Las mujeres asumen –dice Tobío- 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."* (21). Expresado por una de las mujeres participantes en el G.1.:

(21) TOBÍO, C. *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias*. Cátedra. Madrid. 2.005, pág.146.

"- Yo reconozco que cuando yo me levanto, soy la que pienso, esta semana está él [su compañero] de tarde. Si yo voy a trabajar le tengo que subir en un momento a donde ama [su madre] para que luego vaya él, le recoja y ..."

A esta realidad institucionalizada y transversal a los distintos grupos sociales, niveles educativos o formativos, géneros, e incluso con independencia de que las propias mujeres se encuentren igualmente presentes en el ámbito laboral (22), se le añadiría en el marco de nuestra investigación un elemento más: su interculturalidad. El grupo de discusión G.6., conformado por mujeres con menores a su cargo y laboralmente ocupadas procedentes de Ecuador, Colombia, Perú, Brasil, Senegal, Ucrania, Marruecos, etc., mostró cómo, además de su función de recurso principal, la gestión de la estrategia de conciliación también recae en ellas. Y la expresión "arreglárnoslas" señalada por Sonia, una mujer boliviana de 30 años, con tres hijos, empleada en servicio doméstico sin contrato, condensa, en nuestra opinión, toda esta carga del cuidado en su sentido privado y de género (femenino), permitiendo igualmente plasmar espacialmente el itinerario cotidiano entre el escenario doméstico-familiar y el escenario laboral protagonizado por esta mujer:

"- Entonces, tenemos que arreglárnoslas: llevarles, luego ir a trabajar, luego volver, siempre vamos a la carrera. Corriendo a un lado, corriendo a otro lado. "Esta chica algún día nos va a atropellar" me han dicho. Tengo una que le tengo que llevar a la guardería, luego tengo que bajar a por los otros les tengo que llevar a otro colegio, del colegio a... Luego a otro trabajo y si es por horas pues más, tienes que ser más rápida para llegar al otro sitio. Luego ya llega la hora de recogerlos tienes que ir corriendo y bajar, si te toca que tiene revisión el niño pues más. Luego tienes que hacer la comida, también tienes trabajo en tu casa lo que no haces en toda la mañana que te vas a trabajar." (G.6.)

EL PESO DEL ESCENARIO PRODUCTIVO EN EL DISEÑO DE LA ESTRATEGIA

3.2.2

Conscientes de la complejidad del terreno en el que nos movemos, de las opiniones de las personas participantes en el presente estudio pueden deducirse tres razones principales que determinan que continúen siendo las mujeres las encargadas de la gestión de la conciliación como un asunto privado: en primer lugar, las ya señaladas condiciones actuales del mercado laboral; en segundo lugar, la vigencia de la asignación cultural a la mujer como

(22) Como señalan TORNS, T.; BORRÀS, V.; Y CARRASQUER, P. "La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?" *Sociología del Trabajo*, 2.004, nº50, págs.111-137, (pág.127.) "las mujeres asumen principalmente las tareas doméstico-familiares. Algunas escapan a la ejecución material de ciertas tareas mediante la salarización u otras ayudas, pero ninguna escapa a aquellas que tienen que ver con la gestión, organización y responsabilidad final del hogar-familia. Es una realidad ampliamente aceptada por todos los grupos sociales y por ambos géneros."

ser-para-el-cuidado; y en tercer lugar la voluntad de estar presentes durante el tiempo de crianza señalada por parte de las propias mujeres.

En tanto que uno de los dos componentes del tándem que constituye la conciliación (23), queda fuera de duda que el escenario laboral tiene un peso determinante en el tipo de estrategia de conciliación a diseñar y ejecutar en cada caso por parte de las unidades de convivencia con menores. Y si las estrategias de conciliación son, por condición propia, coyunturales y perecederas, lo son 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.

Como ha señalado Tobío, *“entre el mundo del trabajo y el mundo de la familia, más que conciliación, hay una relación de contradicción cotidianamente experimentada por las madres trabajadoras”* (24). El siguiente extracto de uno de los componentes del G.7, hombres que vienen observando este hecho, si no en su propia carne, sí en mujeres de su misma generación, entre ellas sus actuales parejas, sintetiza con claridad la asunción generalizada del carácter dicotómico de estas dos lógicas en nuestro entorno cotidiano:

“- La mujer que quiere promocionarse profesionalmente, ha estudiado, ha hecho carrera, no se plantea tener hijos antes de los 40 años. Es así de claro. Para ella o crece profesionalmente a los 30, o no crece. Entonces, si decide tener críos sabe que se va a quedar ahí. Y el hombre, hoy en día, yo creo que también. Es decir tienes una época en la que creces, o te quedas. Y para las mujeres, si deciden que tienen que crecer profesionalmente, no tienen problema con los hijos. No los tienen.”

Como se ve es tal la influencia del tipo de empleo, especialmente en términos de estructuración de tiempos o jornada laboral, que llega a determinar no sólo la estrategia de conciliación en sí misma y los recursos necesarios en cada momento (incluso diferenciados según los días de la semana), sino también el propio ciclo de fecundidad. La vivencia de una de las mujeres participantes en el G.5., residente en Donostia-San Sebastián, de 47 años con un hijo de 23 años y una hija de 13, resulta ilustrativa de este hecho:

“- El horario no era seguido. Salía de casa a las 8 de la mañana y llegaba a casa a las 8 o 9 de la noche. Durante ese tiempo tuve una chica que me cuidaba al crío. Me perdía la infancia de mi hijo y me daba muchísima rabia que llegaba a casa y me contaban mira lo que ha hecho el niño. Te planteas que tienes un niño sólo para disfrutarlo los sábados y los domingos. Entonces, me planteé el parón, decidí no tener más niños. Entonces, en ese intervalo cambiaron las cosas, tenía mejor horario, entraba a las 8 y salía a las 15:00. Entonces me animé, y es cuando tuve el otro hijo. El primero lo cuidó una señora y la segunda iba a la guardería y la recogía a las 16:00 y luego estábamos juntas. Esa es la explicación de la gran diferencia entre uno y otro.”

(23) La idea de tándem es tomada de FLAQUER, L. “Tres concepciones de la privacidad.” *Revista Sistema*, 1.984, nº58, págs.31-44.

(24) TOBÍO, C. “Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras.” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2.002, 97, págs.155-186, (pág.184).

**LA VIGENCIA DE LA
ASIGNACIÓN DE
UN ROL: LA MUJER COMO
SER-PARA-EL-CUIDADO**

3.2.3

Las mujeres participantes en el G.8., entre 35 y 45 años, con empleo estable, cualificación media-alta y sin cargas familiares, encarnan no sólo la concepción escindida entre el ámbito productivo y reproductivo, sino también la "opción" por la no tenencia de descendencia a causa de los requerimientos de su actual puesto de trabajo en términos de dedicación. El siguiente extracto sintetiza el planteamiento vital -casi ideario- de este grupo de mujeres:

"- Nosotras tenemos un objetivo y si para eso tengo que sacrificar otros aspectos de mi vida, familia, etc., pues lo hago. Porque yo apuesto por eso. Otra persona opta por tener hijos y familia. Estamos en un momento de adaptarnos. Antes íbamos todos por una recta y ahora hay diferentes caminos. Tenemos la oportunidad de negociar con nuestras parejas. Somos mucho más independientes y antes no había capacidad de negociación."

La opción vital, personal y autónoma por "distanciarse" del rol de género cultural y socialmente asignado por parte del perfil de mujeres que representan las componentes del G.8. permite comprobar de forma acaso más clara hasta qué punto continúa vigente en nuestra realidad cotidiana el papel de la mujer como "gestora" de la conciliación y, a su vez, como "ser-para-el-cuidado", figura indispensable en el escenario reproductivo, una cuestión indicada, de una u otra manera, en la práctica totalidad de los doce diferentes grupos de discusión realizados en la presente investigación (25).

Y con anterioridad se ha indicado "de una u otra manera" porque, a diferencia de la claridad discursiva del G.8. este papel de gestora de lo doméstico-familiar -que es tanto como decir del cuidado- parecería ser más una "realidad dada por supuesto" que verbalizada en los otros grupos de discusión. Es uno de esos casos en los que los silencios (o las no opiniones) enuncian prácticas y comportamientos sociales asumidos por las propias personas como si fuesen, en cierto modo, naturales, y no social y culturalmente construidos (26). El siguiente extracto de una de las mujeres participantes en G.12., residente en Vitoria-Gasteiz, de 34 años de edad, con dos hijos, empleada en un despacho de abogacía y con una reducción de jornada del 33%, muestra con claridad cómo esta asignación de rol de cuidadora, de figura especializada en lo reproductivo, está tan integrada en la propia socialización de la mujer que si no se hace efectiva puede, incluso, llegar a generar sentimientos de culpabilidad en las propias mujeres:

(25) Esta es una de las conclusiones fundamentales del texto de MURILLO, S. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI. Madrid. 1.996.

(26) En el sentido planteado en el texto de BERGER, P. Y LUCKMANN, T. *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. Buenos Aires. 1.984.

"- Yo creo que el peso lo llevamos nosotras, ya no solo por como 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."

"- Es que siempre nos echamos la culpa a nosotras, a nosotras."

LA VOLUNTAD DE ESTAR PRESENTES DURANTE LA CRIANZA: EL CAMBIO DE PRIORIDADES VITALES

3.2.4

Una de las cuestiones que de forma más clara ha quedado demostrada a lo largo de los distintos grupos de discusión realizados en los que han participado mujeres es el "impacto" que el hecho de ser madres produjo entre las mismas. Queda fuera de los objetivos de esta investigación reflexionar sobre los límites entre lo biológico y lo cultural, -cuando, seguramente, la propia distinción no sea la más oportuna- (27), pero sí indicar que de forma transversal a la pertenencia generacional y la situación laboral, las mujeres participantes han indicado el cambio en las prioridades de su itinerario vital que supuso el nacimiento de sus hijos e hijas.

Y cambio prioridades significa desbancar de la primera posición a las ocupaciones del ámbito laboral, escenario que hasta ese momento otorgaba la identidad social básica a estas mujeres en tanto que trabajadoras. Reflejado en los siguientes extractos del G.1., finalmente en situación de reducción de jornada tras los impedimentos realizados por sus respectivos superiores para evitar este hecho:

(27) Parece oportuno indicar las siguientes palabras de BELTRÁN, M. "Cuestiones previas acerca de la ciencia de la realidad social." En GARCÍA FERRANDO, J.M.; IBÁÑEZ, J.; Y ALVIRA, F. (EDS.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Universidad. Madrid. 1.996, pág.22, a este respecto: "la cuestión de lo biológico y lo cultural, o del genetismo versus el ambientalismo, es legítima y apasionante, aunque muy posiblemente irresoluble. El animal humano, en tanto que individuo y zoon politikon, es un compuesto inextricable de la naturaleza y la cultura, resultado de un proceso en que filogénesis y ontogénesis determinan conjuntamente el producto. No se trata de que una parte de nosotros sea biológica o hereditaria y otra cultural o aprendida, sino que todo en nosotros es simultáneamente natural y cultural." Un exponente de este debate en materias más cercanas a las que nos ocupan en este estudio puede observarse en el estudio clásico de BADINTER, E. *¿Existe el amor maternal? Historia del amor maternal*. Siglos XVII al XX. Paidós. Barcelona. 1.991.

"- Digamos que yo creo que cuando tienes un hijo, antes igual has hecho mucho por tu trabajo, pasas por muchas cosas. Lo que pasa es que cuando tienes un hijo, por muchas cosas que me dijera [el jefe], mi motivación es tan fuerte que me da igual."

"- Lo que yo sí veo, es que cambias, no es lo mismo que piensas cuando eres más joven, estás empezando, estás buscando tu puesto, tu trabajo y tal, que cuando, bueno, has cumplido ciertas etapas y de repente tienes un hijo, ¿no? Bueno, de repente no puede ser, tienes un hijo y tus prioridades han cambiado y tus esquemas han cambiado y tu concepto del tiempo ha cambiado."

Estas palabras vuelven a mostrar la relación de incompatibilidad entre las lógicas de lo productivo y lo reproductivo existente en nuestra cotidianidad. Pero la voluntad de la mujer por estar presente en, al menos, los primeros momentos de vida de la criatura determina igualmente el diseño de una estrategia y, por ello, la toma de una serie de decisiones. La oportunidad que el diseño metodológico de esta investigación brinda para mirar al pasado, permite hallar ejemplos concretos de mujeres que lucharon en su momento para que, por ejemplo, sus condiciones laborales permitiesen una mayor disponibilidad de tiempo para el cuidado de menores. Es el caso de esa mujer de 53 años participante en el G.4., con dos menores que rondan ahora la veintena, residente en Barakaldo y ocupada en una agencia de viajes, que nos contó cómo ante el nacimiento del segundo hijo (primeros años ochenta) logró una jornada laboral continua (frente a la jornada partida) tras luchar directamente con las personas responsables de su empresa, sin intermediación de los agentes sociales ni el recurso de políticas institucionales de conciliación inexistentes en esa época, por esa necesidad íntima de pasar más tiempo con el segundo hijo ante la sensación personal de *"estar perdiéndose algo irrepetible, algo que ya no ocurriría en otro momento"*.

Y si miramos al tiempo actual, esta voluntad de presencia también se ha constatado entre mujeres de 35 y 45 años, tanto es así que algunas de ellas toman la decisión de hacer uso de una medida institucional de conciliación, la reducción de la jornada laboral, para llevar a cabo esta voluntad. Y lo destacable en este análisis es que, al igual que en el caso de la mujer de 53 años, también esta decisión es tomada tras el nacimiento del segundo hijo o hija en la unidad de convivencia, una vez vivenciada la experiencia del primero o primera, al parecer escasamente gratificante para mujeres ocupadas a jornada completa tal y como se expresa en los siguientes dos extractos:

"- Yo en mi casa me lo planteé, bueno, con la primera no, con mi madre y tal... Luego, personalmente también, yo me he dado cuenta de que me perdía muchas cosas, porque la niña cuando salía del colegio a la mañana y cuando yo llegaba era volver a contar todo y me daba como pena. Entonces, cuando tuve la segunda, empecé a ver lo que me venía encima y dije que bueno, no me lo puedo plantear así, no puedo cargar tanto a mis padres y bueno, me planteé esta reducción." (G.1.)

"- Yo dejé de trabajar con el segundo [hijo], con el primero después de la baja maternal empecé a trabajar me di cuenta que perdía muchas cosas de mi niño, muchas y cuando tuve al segundo decidí que esas cosas que perdí del primero no lo iba a perder." (G.2.)

Se constata una pauta en la modificación de la estrategia de conciliación, que se produce, además, por aprendizaje o experiencia cuando la mujer vivencia que los recursos de sustitución utilizados en el cuidado de la primera criatura no compensa el coste íntimo o desgaste emocional generado (28).

ESBOZO DE UN PATRÓN EN EL ITINERARIO DE LA ESTRATEGIA DE CONCILIACIÓN: ETAPAS, OPCIONES Y RAZONES

3.2.5

Sin perder de vista las tres razones anteriores, el peso de las condiciones del empleo, la vigencia del rol que asigna a la mujer su orientación hacia el cuidado y la voluntad de estar presentes en, al menos, los primeros momentos de crianza, que tratan de esclarecer el papel predominante jugado por las mujeres en el diseño y gestión de las estrategias de conciliación de lo reproductivo y lo productivo en la actualidad, del análisis de las experiencias de las personas residentes en nuestra comunidad autónoma que, desde una situación inicial de presencia en lo laboral (ocupadas), tienen en la actualidad hijas e hijos, puede esbozarse un patrón o pauta en el itinerario de la estrategia de conciliación.

Establecemos este itinerario pautado de las estrategias de conciliación en función de dos variables: el propio ciclo de vida de la criatura y los plazos de tiempo establecidos por las políticas institucionales de conciliación actualmente vigentes. Indicar que el itinerario se recorre desde el punto de vista de la mujer teniendo en cuenta su papel principal o de gestora de la propia estrategia. El resultado es un itinerario compuesto por tres fases diferenciadas, pero sucesivas, de mayor a menor grado de uso, de ahí que puedan o no completarse en su totalidad en cada caso por la mujer de la unidad de convivencia con menores.

PRIMERA ETAPA: LA BAJA MATERNAL

La primera etapa de este itinerario comprendería el tiempo establecido en el permiso ("la baja") por maternidad. Además de ser la etapa más clara de las tres existentes en este itinerario, que tiene un punto de inicio y un punto de finalización determinados por la actual ley vigente, es también la etapa donde el protagonismo de la mujer es más generalizado,

(28) Como señalan MEDINA GARRIDO, L. Y GIL CALVO, E. (EDS) *Estrategias Familiares*. Alianza. Madrid, 1.993, en la introducción a este texto, pág.19, "los humanos sabemos que el hombre propone y Dios dispone, como demuestra el que el infierno esté empedrado de buenas intenciones. Y por esa razón las familias, aunque abriguen siempre las mejores intenciones no orientan sus actos por sus buenos deseos, sino que, mucho más realistamente, los orientan por la experiencia previa, es decir, por los resultados anteriormente producidos, coincidan o no con sus intenciones."

siendo anómalos los casos en los que la mujer no protagoniza las 16 semanas, por motivos relacionados, generalmente, con el tipo de empleo (autónomas, directivas, etc.)

Nos encontramos, por lo tanto, con un período que la mayor parte de las mujeres asumen como un tiempo propio de dedicación, estando más nítida esa voluntad de estar presente acaso por razones más vinculadas a la lactancia. Este papel de la mujer como figura imprescindible en esta primera etapa vinculada a la lactancia se encuentra igualmente marcada en los hombres. La experiencia vivenciada por aquellos que formaron parte del G.7., entre 35 y 45 años, con uno o más menores y unidades de convivencia en las que ambos se encuentran ocupados, les permite defender este hecho, donde lo biológico se impone frente a la corresponsabilidad en expresiones tales como *“el bebé es de la mujer”* o *“un recién nacido con el padre, pues no”*.

SEGUNDA ETAPA: DESDE EL FIN DE LA BAJA MATERNAL

También la segunda etapa en esta presencia física más intensa de la mujer en el escenario reproductivo cuando existe una criatura está temporalmente determinada por los plazos establecidos por ley. Así, tiene un comienzo claro, cuando termina el período de baja por maternidad, pero un final más abierto, dependiente de distintas situaciones en cada caso. No obstante, en aquellos casos en los que se opta por una reducción de jornada laboral, la renovación anual de la misma puede marcar este replanteamiento de la estrategia y, por ello, dar comienzo a la tercera etapa.

De las opiniones de las personas participantes puede constatarse que en las semanas o días previos a la finalización de las 16 semanas de permiso de maternidad es cuando, por lo general, comienza a rediseñarse la segunda etapa de la estrategia de conciliación. En este momento lo que en el fondo está en juego es cuál será la nueva situación que en términos del grado de presencia debe jugar la mujer, figura que ha estado en una situación de exclusividad en lo doméstico-familiar que toca ya a su fin desde un punto de vista legal.

Si bien el abanico de combinaciones posibles es tan variado como variadas son las relaciones que conforman las unidades de convivencia, las opiniones de las personas participantes en este estudio permite identificar las siguientes cuatro opciones posibles, dispuestas de lo más a lo menos habitual: 1) retorno a la situación laboral anterior al nacimiento de la criatura por parte de la mujer; 2) uso efectivo de la reducción de jornada laboral por parte de la mujer; 3) uso efectivo de esta medida institucional por parte del hombre, y 4) abandono del empleo por parte de la mujer para dedicarse en exclusiva al escenario reproductivo.

Si bien el diseño metodológico cualitativo de esta investigación no permite constatar estadísticamente este hecho, todo apunta a que a día de hoy, y por los condicionantes estructurales de la estrategia de conciliación señalado en el primer apartado del presente análisis (la necesidad de los dos sueldos y la carestía de la vida), posiblemente la primera opción en esta segunda etapa sea el retorno a la situación anterior por parte de la mujer, es decir,

el mismo régimen de jornada laboral. Como lo expresa una de las participantes en el G.3. que tomó esta decisión recientemente:

"- Es por dinero. Con dos sueldos normales hoy en día prácticamente un sueldo se va en la hipoteca y vives con otro. Con un crédito es imposible, con el sueldo pagas el crédito y es imposible, porque si con el sueldo pagas el crédito, ¿de qué vives?"

Y como se ha indicado, esta opción parece ser más habitual con la primera criatura, y no así con las siguientes, de ahí que la tasa de fecundidad existente en nuestro entorno otorgue indirectamente una mayor generalidad a esta primera opción. El segmento de mujeres y, por lo tanto, de unidades familiares con menores, que tome esta decisión no pasarían ya a la siguiente etapa -la tercera- de la estrategia de conciliación, diseñando otra en la que los recursos intervinientes serán, fundamentalmente, recursos de sustitución: abuelas (y abuelos), guarderías, primero, y centro escolar, después, así como servicio doméstico.

La segunda opción más habitual a acometer en esta segunda etapa de la estrategia de conciliación es el hacer uso efectivo de la reducción de jornada laboral. Y la mujer es la principal usuaria de esta medida integrada en las políticas institucionales de conciliación, especialmente a partir del segundo nacimiento, tal y como se ha indicado.

Se trataría, por lo tanto, de una opción que mantendría en cierto grado la presencia de la mujer existente en la primera etapa, al no producirse un retorno completo de la misma a la situación previa al nacimiento de la criatura. De ahí la decisión de integrar dentro de la estrategia la reducción de jornada laboral, que no es ya un recurso de sustitución, sino más bien un recurso de presencia, en este caso, de la mujer.

La reducción más habitual es la de un tercio de la jornada laboral (33%), si bien también se han hallado casos con menor porcentaje, como, por ejemplo, una mujer en cuya empresa se ha establecido la reducción de 1/8 de la jornada, -cuestión ya integrada en la nueva Ley de Igualdad recientemente aprobada-.

Si bien son variadas las razones esgrimidas por las personas participantes a la hora de elegir esta opción, pueden sintetizarse en tres: razones económicas, razones emocionales y razones normativas.

En reiteradas ocasiones, durante los grupos de discusión ha surgido la importancia de la variable económica en la toma de decisiones respecto a quién se encarga del cuidado tras la finalización de la primera etapa, es decir, el permiso por maternidad. Y cuando la pareja "hace números" o "echa cuentas", por regla general, la persona que tiene el salario más bajo es quien hace uso efectivo de esta reducción de jornada, que, en la mayoría de los casos, suele ser la mujer. Es una "cuestión práctica" como lo expresan dos de las participantes de G.12 y G.1.:

"- Yo creo que es cuestión práctica, no sé las demás, igual te quedas embarazada o lo vas buscando, pero cuando llega el momento dices: "a ver quién se queda ahora con él." Y en mi caso es quien gana menos dinero."

"- La diferencia económica si él se reduce, es considerable. Salimos perdiendo."

El pragmatismo de esta decisión en pro de la estabilidad material de la unidad de convivencia, señalada igualmente en la investigación realizada por el Instituto de la Mujer en el año 2005 para el conjunto del Estado (29), no debe ocultar la influencia que en la misma ejerce la estructuración diferencial de las ocupaciones en función del género existente en nuestro mercado laboral (30). Sin embargo, y aún detectando el peso explicativo que en la práctica ejerce el desequilibrio salarial entre géneros, cuando se plantea a las mujeres participantes en esta investigación el hipotético escenario de atenuación e incluso, desaparición de esta segregación salarial, la voluntad de estar presente en estos primeros momentos de itinerario vital de la criatura por parte de la mujer continuaría siendo una constante:

"- Yo, en mi caso, prefiero cogérmela [la reducción de jornada] yo. La situación laboral de cada uno, puede ser... pero en una situación de igualdad de condiciones yo no quiero perderme..." (G.1.)

Que el hombre de la unidad de convivencia haga uso efectivo de una medida institucional de conciliación constituye la tercera de las opciones posibles. Son, sin duda, casos muy contados en los que esta opción se realiza en el marco de nuestra sociedad, pero en esta investigación se han detectado -tras buscar intencionadamente en la selección de las personas componentes de los grupos de discusión- tres casos en que este hecho se está actualmente realizando, uno de ellos participante en el G.7. mientras que los otros dos serían las parejas de dos mujeres participantes en el G.3. No obstante, en todos los casos la opción por el uso de la medida por el hombre de la unidad de convivencia es tomada en esta segunda etapa del itinerario de la estrategia de conciliación.

El carácter a día de hoy residual de esta opción se encarna en la experiencia actual de uno de los participantes del G.7., actualmente en situación de excedencia laboral por un año a partir del cuarto mes de vida de su hija, de 38 años, cuya situación laboral resulta de lo más peculiar: funcionario con destino en Madrid, lo que le obligaba a trasladarse la noche de los domingos a esta ciudad para retornar a Bilbao los viernes a la tarde. Este ritmo laboral es percibido por la pareja como escasamente adecuado para el desarrollo de una labor de atención y cuidado de la menor (primera, por otro lado). Pero a este desajuste entre lo laboral y doméstico-familiar, se le unen igualmente otros dos factores que facilitan esta opción: su condición de funcionario, pues el propio informante confirmó cómo las posibilidades establecidas en materia de conciliación por parte de la administración (el denominado "Plan Concilia") fueron un acicate para la toma de esta decisión de excedencia por su

(29) INSTITUTO DE LA MUJER. *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres. Estudio realizado por GPI consultores, Madrid, Mayo de 2.005. Como señalan, por ejemplo, en la pág 93, "se va a admitir que cuando hay que optar por que uno de los miembros de la pareja abandone la ocupación para concentrarse exclusivamente en la familia, el menor nivel de retribución de la mujer determinará que sea ésta quien salga del mercado de trabajo."

(30) Véase, en este sentido, el artículo de MORA, R. Y RUIZ-CASTILLO, J. "Segregación de género por ocupaciones en los sectores público y privado. El caso de España." *Investigaciones Económicas*, 2.004, 28 (3), págs.399-428.

parte; y la situación laboral de su compañera, empleada en un puesto de relativa responsabilidad en la empresa privada.

El abandono del empleo por parte de la mujer tras la finalización del permiso de maternidad es la cuarta y última de las opciones posibles en esta segunda etapa. Es oportuno indicar que los casos que hemos encontrado han sido ciertamente muy escasos, centrados en mujeres con una edad que ronda hoy los 50 años, que remite a un contexto histórico y social donde ni las políticas de conciliación, ni la red de guarderías, ni, inclusive, la voluntad y/o necesidad de empleabilidad de la mujer desde un punto de vista estructural, eran las actuales. Con esta opción de presencia exclusiva, ellas se convirtieron, bien por un período de tiempo determinado ya finalizado (G.4, G.5.), bien hasta la actualidad (G.11.), en el recurso principal del cuidado.

TERCERA ETAPA: DESDE EL "MOMENTO" DE LA EVALUACIÓN DE LA SEGUNDA ETAPA

Si se prosigue la lógica del recorrido del patrón o pauta que estamos esbozando, el único segmento de unidades de convivencia con menores que continuaría o alcanzaría la tercera y última etapa de este itinerario de la estrategia de conciliación sería aquel en el que tanto la madre como el padre tienen una presencia en lo laboral -un empleo- y, a su vez, en la que mayoritariamente la mujer, está haciendo uso efectivo de una medida institucional de conciliación, en este caso, la reducción de su jornada laboral.

Un matiz de carácter temporal es lo que distinguiría esta tercera etapa de la segunda, pues las opciones posibles de reorientación de la estrategia de conciliación planteadas en la anterior etapa se mantendrían, si bien postergadas en el tiempo. Esta tercera etapa se centra en el análisis de las razones por las cuales se toman las decisiones que orientan las estrategias de conciliación en un tiempo o período determinado, y como se puede suponer, la variedad de razones puede superar, sin duda, cualquier esfuerzo de sistematización.

No obstante, de las opiniones de las mujeres participantes en esta investigación puede deducirse que existe un "momento" en la trayectoria de la estrategia de conciliación establecida a partir de la segunda etapa en la que se produce algo así como "evaluación interna de los resultados obtenidos." Si bien se profundizará en posteriores apartados del presente análisis, se han detectado cinco principales razones o factores que influyen en la llegada de este "momento de evaluación," los cuales pueden presentarse tanto de forma independiente como de forma conjunta o yuxtapuesta, siendo ésta la circunstancia más habitual.

La renovación de la medida de reducción de la jornada laboral establecida en el caso en que se haya hecho uso efectivo de la misma, por lo general al año de solicitud, aparece como primer factor en la llegada del momento de repensar la estrategia.

La percepción de una significativa merma para la economía doméstica derivada de la reducción de jornada realizada hasta el momento sería un segundo factor.

Un tercer motivo se centra en el mero crecimiento biológico de la criatura, bien por el cumplimiento de algo más de un año que le otorga más autonomía, bien por el tránsito de la guardería al centro escolar (aula de dos años).

La existencia de cambios en las condiciones del puesto de trabajo que implicarían costes laborales si se mantiene la reducción de jornada laboral aparece como un cuarto factor.

Y en quinto y último lugar, la percepción por parte de la mujer de que ha llegado el momento de pasar página, de haber quemado una etapa en su trayectoria biográfica.

Las decisiones que se tomen tras este momento de evaluación de la segunda etapa de la estrategia de conciliación marcan el punto de inicio de la tercera etapa de la misma. Y las opciones posibles, dispuestas de la más a la menos habitual, serían las siguientes: 1) abandono de la reducción de jornada y, por ello, retorno a la situación laboral anterior por parte de la mujer; 2) continuidad en el uso efectivo de la reducción de jornada laboral por parte de la mujer; y 3) abandono del empleo por parte de la mujer para dedicarse en exclusiva al escenario reproductivo.

El retorno a la misma presencia en el ámbito laboral por parte de la mujer (a jornada completa) constituye la opción más habitual dentro de las halladas en los grupos de discusión realizados. Además, analizando las expresiones de las mujeres participantes, este retorno es percibido como la “vuelta a la normalidad” tras la ruptura de la misma por un periodo de presencia física en el escenario reproductivo por razones de cuidado. Y este retorno a la normalidad no lo es tan sólo para la propia mujer, sino también para la propia relación de pareja donde la doble presencia de los dos componentes supone un hecho central en su propia composición como unidad de convivencia. El siguiente extracto de una de las participantes en el G.3., que optó por esta decisión en esta tercera etapa, muestra todas estas sensaciones:

“- En mi caso la vuelta al trabajo no es una historia económica, pues porque él gana bastante más que yo, y durante un tiempo hemos estado viviendo de su sueldo y la verdad que perfectamente bien. Pero en mi caso a mí yo quería volver a trabajar porque me daba la gana, porque no me parecía que yo tenía que cubrir todo eso. No es económica y material, porque ahora tengo otras cosas que antes no tenía, pero me arreglaba perfectamente. Gracias a Dios él gana bien y no, no era eso. Llega un momento en que yo no podía tirar por la borda toda mi vida. Mis hijos son muy importantes y no quiero que les falta de nada, y no a nivel económico, a nivel afectivo. Pero no puedo estar ahí, siempre, pero yo, no sé a vosotras, pero el rato que estás ahí y el marujeo en el colegio a mí me tenía la cabeza loca, porque mi vida no estaba enfocada, hasta que he tenido a mis hijos...”

Mantener activa la medida institucional de conciliación establecida, por lo general una reducción del 33% de la jornada laboral, es la segunda de las opciones posibles una vez llegado ese momento de evaluación interna de la estrategia de conciliación por parte de la gestora de la misma. La valoración positiva de la experiencia, tanto para ellas mismas como para sus menores es una de las razones esgrimidas por las mujeres participantes en esta investigación que optaron o continúan optando por esta decisión. La decisión tomada de estar algo más presentes durante el tiempo de la crianza parece, en este caso, tener su

recompensa. Surge, de este modo, un discurso que defiende la necesidad de estar presente, esto es, de "meter horas" con sus hijos e hijas, frente a otro que habla más en términos de la calidad de la atención. Como lo expresa una de las participantes del G.1.:

"- Además, eso de que es más importante la calidad que la cantidad es mentira.

- No, no, es mentira.

- Hay que meter horas con los niños, por supuesto que la calidad sí, pero la cantidad es importante."

En correspondencia al incremento de las tareas o deberes escolares cuando las hijas y los hijos van creciendo, parecería que este discurso defensor de la presencia de una figura materna en el cuidado y atención a sus menores adquiriría un camino de no retorno al ser -o percibirse como- un recurso insustituible. Y ello nos remite al período o tiempo de duración estimado de esta tercera etapa de la estrategia de conciliación por parte de unidades de convivencia residentes en nuestra comunidad autónoma en las que la mujer se encuentra actualmente en situación de reducción de su jornada laboral. Y todo permite apuntar como tendencia que, a día de hoy, la intención de la mayor parte de las mismas sería tratar de extender esta situación de reducción de jornada el máximo de tiempo legalmente posible. No es extraño que, por ejemplo, las mujeres participantes en el G.1. recibieran con buenos ojos la prolongación hasta los 8 años de la criatura establecida por la nueva Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, aprobada justo unos días antes de la realización de este grupo.

La percepción de constituir un recurso insustituible en la estrategia de conciliación es el hecho que determinó la tercera de las opciones posibles en esta tercera etapa. Pero lo relevante en este caso no sólo es el abandono del empleo por parte de la mujer de cara a orientarse exclusivamente al escenario reproductivo, sino del abandono del mismo tras haber hecho uso de una medida de conciliación. Las mujeres componentes del G.2. han protagonizado esta trayectoria biográfica, un perfil de mujeres con experiencias bien diferentes de las anteriores, pues, en su caso, la reducción de jornada, en tanto recurso institucional que posibilita una mayor presencia en el cuidado de menores a costa de reducir tiempo de presencia en el ámbito laboral, no ha sido valorada positivamente. Nos parece lo suficientemente ilustrativo el siguiente extracto de una de las participantes de este grupo, de 38 años de edad, dos hijos de 6 y 4 años, que ha abandonado un empleo de dependienta:

"- Yo la verdad es que con el primero, con el de 6 años, seguí trabajando, tan normal, se lo dejaba más o menos a mi madre que es un poco la que estuvo ahí. Y la verdad es que te dabas cuenta de que te estabas perdiendo cosas, sin más, es un poco la cuestión ¿no? Entonces, ya con el segundo dije, voy a pedir una reducción de jornada, por lo menos para estar más rato con el segundo ¿no? La verdad es que, lo típico, haces el período de baja por maternidad, pedí la reducción de jornada y aun así, me parecía que no estaba a tope con los peques. Entonces, pues mira... Además el trabajo mío que era de dependienta, que había que estar con horarios comerciales, y sí que decidí finalmente dejarlo."

Evidentemente, y si bien es una cuestión a la que prestaremos atención más adelante, esta es una decisión minoritaria, pero no por ello denota una práctica social menos signifi-

cativa, trazando pautas de “repliegue hacia lo doméstico-familiar” por parte de mujeres que han estado presentes en el escenario laboral que está aconteciendo en nuestra realidad cotidiana. Pasamos a señalar los recursos implicados a lo largo de estas tres etapas de la estrategia de conciliación, con independencia de las opciones finalmente elegidas en cada caso.

LOS RECURSOS INTEGRADOS EN LAS ESTRATEGIAS

3.3

Como se ha defendido en el anterior apartado, la estrategia de conciliación y su itinerario, es decir, su cambio o mantenimiento a lo largo del tiempo, es gestionado y protagonizado por la mujer. La mujer tiene la última palabra en la estrategia más adecuada para coordinar los ritmos productivos y reproductivos de aquellas unidades de convivencia en las que existen menores. Y para ello pone en marcha una serie de recursos, algo así como los instrumentos que aplican en la práctica la estrategia o táctica diseñada.

A nuestro entender, mientras que las abuelas (y abuelos), el servicio doméstico, las guarderías, los centros escolares y actividades extraescolares, implicados en las estrategias cotidianas de conciliación pueden ser considerados recursos de sustitución, en este caso, de las madres y padres en la atención y cuidado de sus menores, la orientación de las dos medidas básicas de las políticas institucionales de conciliación existentes en nuestro entorno, la reducción de la jornada laboral y la excedencia, son, por el contrario, recursos de presencia, proveedores de un tiempo a estas y estos progenitores que se libera de lo productivo para orientarse a lo reproductivo.

LAS ABUELAS (Y ABUELOS): RECURSO IMPRESCINDIBLE

3.3.1

Del conjunto de recursos integrados en una estrategia de conciliación, las abuelas constituyen el más importante en nuestra vida cotidiana. En nuestro contexto, rara es la estrategia de conciliación que no integre este recurso.

Además, a la luz de las opiniones de las personas participantes en esta investigación, la existencia o no de este recurso determina el grado de necesidad del resto de los recursos integrados en la estrategia de conciliación diseñada por la unidad de convivencia con menores. De igual forma, sin el recurso de la red familiar-informal, las consecuencias del cuidado para las mujeres se agravan aún más desde el punto de vista de su repliegue u orientación hacia lo reproductivo en, al menos, un período de sus trayectorias biográficas.

Tal es el caso de las participantes en el G.6, mujeres inmigrantes empleadas y con hijos e hijas menores a su cargo, que por las condiciones inherentes al propio proceso migratorio, la red familiar se encuentra, mayoritariamente, en el país de origen. A ello se le une que tampoco entre otras mujeres, especialmente entre aquellas también de procedencia inmigrante, puedan ejercer este papel sustitutivo, pues todas están en la misma situación, como ellas mismas señalan, *"todas trabajamos."* El siguiente extracto del G.6. parece lo bastante ilustrativo de este doble fenómeno:

"- Es que aquí somos inmigrantes. Porque yo estoy aquí, pero uno de mis hijos está allí, con mi madre, y me encuentro en un país donde estoy sola con mi otro hijo y no tengo a nadie. Entonces, es diferente para nosotros, porque la gente de aquí consigue trabajo pero tiene aquí a su madre, sus tías,... y puede conseguir trabajo. Y yo no tengo a nadie, y para que me cuiden al niño tengo que ver cuánto voy a cobrar para poder pagar a esta persona porque si no me quedo en casa con mi hijo. O si no encuentras una guardería o un sitio para dejarlo, a ver cuánto te sale."

En el caso de las mujeres inmigrantes en situación de doble presencia, la carencia de este recurso es determinante en el tipo de estrategias de conciliación de lo laboral y lo familiar, en su caso, empleos sustentados generalmente en la precariedad por la necesidad de cuidar a sus menores. Pero las vivencias de las mujeres de procedencia inmigrante residentes en nuestra comunidad autónoma no sólo permiten constatar la importancia de este recurso informal basado en el género (femenino) y la consanguinidad para el desarrollo de una determinada estrategia de conciliación, en su opinión, más deshogada, sino que, a su vez, también constatan desde fuera la elevada presencia de este recurso entre las unidades de convivencia autóctonas y el valor añadido que este hecho genera en estas mujeres.

El proceso de incorporación de la mujer al escenario productivo, la calidad de este empleo en términos salariales y de jornadas laborales, y, sobre todo, la inexistencia histórica en nuestro contexto de recursos generados por políticas sociales en esta materia, ha llevado consigo un aumento del uso de este recurso dentro de la estrategia de conciliación de las unidades de convivencia. *"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."* (31).

Esta evidencia no sólo se deduce de las opiniones de las participantes de los grupos G.1 y G.3, es decir, de mujeres que hoy se encuentran haciendo uso de este recurso, sino también de aquellas participantes en los grupos G.4. y G.5., las cuales constatan este hecho actual comparándolo con su momento (década de los ochenta), como, por ejemplo, la intervención de los hombres, hoy "abuelos", en funciones que no realizaron cuando fueron padres. Un vistazo a nuestras calles y parques durante las mañanas y las tardes otorgarían una corroboración de este hecho:

"- Los abuelos que no han tirado del carro con sus hijos son los que están ahora con sus nietos." (G.4.)

(31) TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Op., cit., pág. 88.

En cuanto al grado de utilización de las abuelas y los abuelos (sobre todo, maternos) como recursos en la estrategia de conciliación, en los grupos de discusión surge un cierto desajuste entre “lo deseable” y “la realidad.” La mayoría de las personas participantes habla que lo deseable sería la participación de este recurso para los imprevistos, para lo excepcional, como las enfermedades de las criaturas, y no un apoyo normalizado, cotidiano, continuo. El siguiente extracto del G.1. muestra este deseo:

“- A mí, me parece que un momento puntual, pero de continuo... Sean jóvenes, sean mayores, creo que han pasado ya su etapa y se están a punto de jubilar o, es que ya les ha llegado el momento de descansar o por lo menos de no tener un horario, que eso no obliga. Un nieto está muy bien cuando es un rato, una tarde, pero cuando es todo el día...

- Que no sea una obligación.

- Sí da satisfacciones, pero si a ti te cansa, a ellos mucho más.”

Sin embargo, de nuevo la testarudez de los hechos se impone a los deseos. De hecho, cuando el tema de la “ayuda de las abuelas” aparece en las dinámicas de grupo, las participantes son ciertamente conscientes de 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 (32).

Es evidente que el grado de disposición de la red familiar como recurso integrado en la estrategia de conciliación no depende tan sólo de la densidad de este entramado familiar en nuestra comunidad. Obviando por el momento otro tipo de deficiencias de carácter político-institucional, las personas participantes en este estudio introdujeron, a su vez, dos variables explicativas en la presencia destacada de este recurso informal: el peso de lo económico y el peso del tiempo mínimo de presencia de las madres y los padres.

Respecto a la variable económica, aquellas personas participantes que tanto hoy como ayer presentan situaciones económicas más ajustadas, mostraron un mayor uso del recurso de las abuelas y los abuelos cuando ello es posible. Otros recursos de cuidado, sean éstos escolares o de servicio doméstico, resultan inalcanzables. El siguiente breve extracto del G.10, es decir, jóvenes sin cargas familiares en torno a los 30 años de edad, permite constatar este hecho, sin duda con un marcado sentido prospectivo que anticiparía la persistencia de la necesidad de este recurso informal el día de mañana si no se transforman las condiciones actuales.

“- ¡Joe! una guardería por 50.000 pelas, ¡no me extraña lo de los abuelos!”

(32) MORENO, L. *Ciudadanos precarios. La “última red” de protección social.* Ariel. Madrid. 2.000.

Respecto a la segunda variable, es decir, el tiempo mínimo de presencia de las madres y los padres, o lo que es lo mismo, hasta dónde puede delegarse en las funciones de cuidado y crianza, existen opiniones ciertamente diversas. Se constató la existencia de algún grado de abuso por parte de unidades de convivencia con la suficiente o relativa holgura económica que orientan recursos económicos para gastos no directamente relacionados con el cuidado directo de menores a lo largo de la normalidad de todos los días, sino más bien gastos de ocio (vacaciones) u otras necesidades que pueden caracterizarse, a priori, como "secundarias". Expresado por una de las mujeres participantes del G.2.:

"- Hay mucho abuso, pero está claro que también tú tienes que ser conocedor de hasta qué punto tus padres o tus suegros, normalmente son tus padres, dejas el niño. Pero tú tienes que conocer qué límites tienes en tu familia. Entonces, yo creo que el abuso está cuando tú eres consciente de que tu madre no puede ir más allá y que te lo está haciendo por hacerte un favor y tú te estás aprovechando de esa circunstancia."

Las ayudas de la familia son, sin duda ninguna, terrenos movedizos, donde lo afectivo se fusiona con la necesidad pues, en verdad, "te sacan de un apuro." Pero el papel de las abuelas, los abuelos o la red familiar como recurso integrado en las estrategias de conciliación de las unidades de convivencia residentes en nuestra comunidad autónoma está teniendo algunas consecuencias. Por señalar tres de las más importantes, desde el punto de vista de las propias abuelas, se utilizó el término "abuelas esclavas" para nombrar la existencia de usos indebidos de este recurso más allá de la inmaterialidad de los lazos afectivos de solidaridad familiar y soporte generacional y, sobre todo, de género.

Desde el punto de vista de la reproducción o mantenimiento de las actuales estrategias de conciliación de carácter privado o familista, pues los recursos informales están cubriendo un tiempo de cuidado no remunerado en nombre de lo afectivo que está condicionando, entre otros aspectos, la calidad del servicio doméstico como yacimiento de empleo en nuestro entorno, el uso efectivo de las políticas institucionales de conciliación, e incluso, una profundización en la demanda de un nuevo modelo de conciliación de lo laboral y lo doméstico-familiar porque, con todo ello, la "cosa sigue funcionando", "el modelo se reproduce y sostiene".

Y por último, desde un punto de vista económico tampoco es desdeñable el papel que tiene este tiempo de trabajo no remunerado realizado por la actual red informal de abuelas y abuelos, pues acaso este ahorro de costes monetarios por razones afectivas pueda estar permitiendo orientaciones de gastos en bienes y servicios (de consumo) que tienen su reflejo en indicadores macroeconómicos saludables de nuestra sociedad.

La substitución de las madres y los padres en el cuidado y atención de sus menores e, incluso, en la realización de las tareas domésticas constituye uno de los recursos utilizado habitualmente por las unidades de convivencia.

A diferencia del recurso de las abuelas, existiría en este caso una remuneración, pero, sin embargo, mantendría la misma adscripción de género, o incluso más acentuada, al estar protagonizado casi en su totalidad por mujeres.

El hecho más destacable de las opiniones transmitidas por las personas participantes en este estudio sería la constatación de un uso restringido del servicio doméstico en nuestra sociedad. En opinión de las personas participantes, las razones determinantes de este hecho serían, fundamentalmente, tres: la elevada presencia de la red familiar señalada con anterioridad; el coste elevado de este servicio en el marco de unidades de convivencia con "salarios normales", y la escasa oferta existente en este ámbito laboral.

Una vez más la perspectiva histórica aportada por las mujeres de más edad en esta investigación permiten constatar esta apreciación de la menor presencia del servicio doméstico. Las participantes en el G.4., sin duda mujeres con una holgura económica mayor en el momento en el que nacieron sus hijos e hijas teniendo en cuenta la categoría de su empleo, hablaron de "la chica" con toda naturalidad. Escuchando su discurso generacional, este recurso parecería estar más integrado en la estrategia de conciliación y, por ello, como un gasto más en la economía familiar, no perdiendo de vista que en ese momento (década de los ochenta) no sólo eran más escasos los recursos formales de atención y cuidado, desde guarderías a políticas institucionales, sino que, y quizá como consecuencia de ello, existían mayores facilidades a la hora de encontrar personas dispuestas a desarrollar esta tarea.

"- Sabes que tenías que dejar el dinero, como tenías que dejar para el préstamo del piso, eso era imprescindible, si no te llegaba para otra cosa no te llegaba, pero para pagar a la chica que cuidaba a la criatura, eso como el préstamo del piso. Antes eso era, si no te llega para otra cosa te la quitas."

"- Era más fácil también pagar a las chicas y a las guarderías, eran más asequibles que hoy."

A esta ausencia de oferta se le une, además, la calidad de los recursos implicados en este servicio doméstico y de atención, detectándose con toda claridad dos hechos: la alta movilidad existente, "el tener suerte con la chica" para que se mantenga durante un tiempo razonable en su ocupación al repercutir de forma directa en la estabilidad de la estrategia de conciliación; y la constatación de que la oferta existente en servicio doméstico en nuestra comunidad está siendo copada casi en su totalidad por las mujeres inmigrantes (33). Y

(33) Véase, en este sentido, el artículo publicado en la REVISTA EMAKUNDE. "Visibilizando el empleo doméstico." Abendua, nº68, 2.005.

como de forma expresiva señala una de las participantes en el G.8, “*¡y menos mal que están las ecuatorianas!*,” pues parecería que sin ellas este recurso estaría todavía en una situación más debilitada.

Parece oportuno indicar hasta qué punto podemos estar asistiendo, cuando no siendo agentes activos, a un riesgo creciente de precariedad laboral en los “servicios de atención a la vida diaria”, tanto del cuidado de menores, como extensible a otros colectivos dependientes como las personas mayores. Así, lo defiende Torns cuando indica que la actual estructuración de los servicios de atención a la vida diaria refuerzan “*el actual gueto femenino de empleo no cualificado, tal y como en estos momentos ya sucede en España, con el riesgo añadido de aumentar las desigualdades de etnia.*” (34). Queda fuera de toda duda que el ritmo de desarrollo de los denominados Nuevos Yacimientos de Empleo no está siendo el esperado desde su formulación en el libro blanco de Delors hace ya más de diez años (35).

Quisiéramos finalizar este apartado recordando que la presente investigación no pretende ningún tipo de representatividad estadística, en este caso, en lo que hace referencia a la realidad del servicio doméstico en nuestro entorno. Es posible que la presencia de recursos remunerados en las unidades de convivencia de las personas participantes sean mayores de los que realmente se expresaron en los encuentros grupales. Su carácter principalmente sumergido, y, quizá, el tratar de evitar la exposición hacia las demás personas integrantes en el grupo de discusión de cierto nivel de vida, puedan ser elementos explicativos de esta menor visibilidad en los diálogos. Pero aún así el servicio doméstico constituiría un recurso, sino en declive, al menos no protagonista en la inmensa mayoría de las unidades de convivencia de nuestra comunidad autónoma.

(34) Como ha indicado TORNOS, T. “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos.” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2.005, 23, (Monográfico: “Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación.”) págs.15-33, (pág.27).

(35) COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI. Libro blanco*, Bruselas-Luxemburgo. 1.993. Una aproximación a los Nuevos Yacimientos de Empleo puede encontrarse en CACHÓN, L. *Nuevos Yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1.998; y CIDEA. *Los nuevos yacimientos de empleo en el siglo XXI*. Vitoria-Gasteiz. 2.004.

**“ADJUNTOS A DIRECCIÓN”:
LOS HOMBRES, UN
RECURSO CRECIENTE**

3.3.3

Del mismo modo que la aproximación a la realidad de nuestra sociedad en términos de las estrategias de conciliación cotidiana de los escenarios reproductivo y productivo realizado en esta investigación cualitativa no deja lugar a dudas a la hora de concluir que las mujeres son las encargadas de la gestión y dirección de esta estrategia, la misma fuerza conclusiva permite sostener que los hombres son, ante todo, un recurso más incluido en la misma (36).

La expresión “adjuntos a dirección” que encabeza el presente apartado, surgió en el grupo de discusión conformado por hombres entre 35 y 45 años (G.7), los cuales pertenecen a una generación que asume la doble presencia de los dos componentes de la unidad de convivencia, pero que también 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 dirección.

- Eso es, eso, ...”

Los hombres son así un recurso más (unos mandados), infantería de cualificación diversa (con más o menos maña) 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 servicios médicos, fiestas de cumpleaños, regalos, horarios laborales, turnos, etc.). Como los propios hombres participantes del G.7. han revelado, algunas de estas actividades quedan lejos, no sólo ya de su gestión, sino incluso del simple conocimiento de su existencia.

Si bien se profundizará en un apartado posterior en la distribución de las actividades domésticas, el siguiente ejemplo señalado por una de las mujeres de algo más de 50 años participantes en el G.5., muestra hasta qué punto también el uso de la tecnología permite reproducir los roles de dirección a la mujer y de recurso al hombre -en la línea de las ironías-

(36) Llegando, por ello, a una conclusión similar a la defendida por TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Op., cit., págs.148-149.

as de la tecnología doméstica planteada en el clásico estudio de Schawrtz Cowan (37)-. Esta mujer de 53 años, administrativa, y con dos hijos, programa la lavadora para que finalice justo cuando su pareja se encuentra ya en casa preparando la mesa para la comida del mediodía, y así, mientras espera la llegada de la mujer para comer en común, no le queda más remedio que sacar la ropa y colgarla.

"- Como anécdota, me acabo de comprar una lavadora que la programas, que se ponga en marcha a las 11:30 y cuando llega mi marido ya ha terminado y tiene que colgarla."

Pero un ejemplo aún más claro, y sin tecnología por medio, de esta diferenciación de roles en el seno de la mayor parte de las unidades de convivencia de nuestra comunidad autónoma, lo encontramos en el diseño de la estrategia de conciliación realizado por una de las mujeres participantes en el G.3., residente en el municipio vizcaíno de Leioa en una unidad de convivencia donde el padre y la madre tienen empleo y una niña de poco más de un año de edad. Esta mujer nos contó cuál fue el proceso de "negociación" en el seno de la pareja que derivó finalmente en que el padre esté haciendo, muy a su pesar, uso activo de una política de conciliación, en este caso, una reducción del 33% de su jornada. Ello le permite recoger a la pequeña de la guardería a primera hora de la tarde.

Y se ha señalado la expresión "muy a su pesar" en el caso del hombre porque, al menos contado desde el punto de vista de nuestra participante femenina, fue finalmente ésta la que decidió el rumbo de la estrategia. Las razones fueron diversas, pero de su diálogo puede deducirse la importancia de un salario similar entre ambos, un empleo más estabilizado desde el punto de vista de desarrollo profesional en el caso del padre (trabajador manual en una carpintería) frente a las mayores posibilidades de ascenso laboral en el caso de la madre, así como una aportación económica ligeramente superior en el caso de la acogida de la reducción de jornada del padre.

"- Como mi marido trabaja en una carpintería, con riesgos, maquinaria, y con camiones y tal, yo trabajo en una oficina, estoy bastante contenta con mi trabajo, pues te lo coges tú, y me decía: "no, yo no", y "sí, sí, sí, sí, lo vas a pensar y lo vas a coger tú." Y bueno así lo hicimos, como a él le dan más subvención que a mí, pues la reducción de jornada, le dejamos a las 7:30 corremos los dos como locos para llegar a las 8 y él sale a las 3 de la tarde. Pasa la tarde con él y yo salgo a las 6, y a las 6 me vienen a buscar."

Este papel de recurso de los hombres de las unidades de convivencia es una realidad asumida por parte de las mujeres, y ello, además, con independencia de la pertenencia generacional, tipo de relación (formalizada o no), nivel formativo y ocupación. Y la transversali-

(37) SCHAWRTZ COWAN, R. *More work for mother. The ironies of household technology from open hearth to the microwave*. Free Association Books. Londres. 1.989, en especial págs.69 y ss.

dad de este hecho a la totalidad de los grupos de mujeres realizados en esta investigación es lo que le otorgaría su significatividad (38).

Indicado este hecho, en términos generales, la mayor parte de las mujeres participantes en el estudio coincidieron a la hora de constatar cambios en el grado de realización de tareas de reproducción por parte de los hombres. Como lo expresa una de las participantes en el G.8.

"- Yo de todas formas, yo he percibido un cambio. El entorno en el que me muevo ahora mismo, o sea, ellos cuidan niños, ellas trabajan,... Sí que ha habido más que ellas se pidan la excedencia, pero eso también lo han negociado entre ellos. Le ha convenido a ella, etc. O sea, yo creo que se ha cambiado y se siguen evolucionando. Igual no lo vemos, pero igual dentro de unos años este tipo de conversaciones sobra."

La mirada foránea permite constatar, de nuevo, el grado de autenticidad de la constatación de estos cambios. Las componentes del G.6. mostraron sus experiencias respecto a la modificación de algunos de los hábitos de comportamiento de sus parejas en una dirección determinada: mayor colaboración en las actividades del cuidado, tanto de la casa como de las criaturas. Se produciría, por lo tanto, un fenómeno de impregnación social donde ciertos patrones de género han de apartarse ante unas nuevas circunstancias.

"- En África los hombres son más machistas, la mujer es la que limpia, la que tiene niños, el marido llega y tiene que tener la comida en la mesa, le das de comer. Pero ellos se dan cuenta que aquí trabaja la mujer y el hombre también, si la mujer está trabajando el hombre tiene que hacer, tiene que ir con los niños, y así lo hacen."

"- Porque allí un hombre no puede ir con el cochecito, que le da mucha vergüenza. Aquí van hombres y mujeres igual. Ahora va con el coche tranquilamente, mirándole a su niño tranquilamente, atendiéndole. No queda otra."

Si bien este cambio en los patrones de comportamiento de sus parejas es sentido por estas mujeres como un enorme impacto en su relación con las mismas y, a su vez, en su propio desarrollo profesional y calidad de vida, ello no impide señalar el carácter relativo de esta ósmosis cultural en el caso de la inmigración masculina, pues entre tres de las diez mujeres de procedencia inmigrante participantes en este grupo de discusión habían existido casos de rupturas sentimentales en las que inclusive se produjo maltrato. No es ilógico mantener como hipótesis que también estas acciones se pueden encontrar influidas, en buena medida, por el impacto de un cambio hacia una cultura más permisiva con el comportamiento de la mujer que en los países de origen o procedencia. En esta ocasión, los

(38) Sintetizado por TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Op., cit., pág.91, "la mujer aunque trabaje tiene la "responsabilidad doméstica" que va con ella siempre, que nunca puede abandonar. Consiste en la dirección y coordinación de la totalidad de las funciones que se realizan en el hogar. (...) La responsabilidad doméstica se caracteriza por la iniciativa, por decir qué es lo que hay que hacer, quién debe hacerlo y cuándo. (...) La ayuda que aportan los restantes miembros de la familia, el marido o los hijos, no pasa, generalmente de tener un carácter puntual y parcial. Es una "ayuda", no una actitud activa y con iniciativa. Actúan según las instrucciones que les da la madre."

silencios en los diálogos por parte de estas tres mujeres fueron acaso más significativos que las propias palabras (39).

Si bien en este estudio se constata que los "adjuntos a dirección" -hombres cuyas parejas también están laboralmente ocupadas- tienen cada vez más carga de trabajo reproductivo en nuestro entorno cotidiano, este hecho poco aporta respecto a cuál es el punto inicial de la carga para cada persona adulta de la unidad de convivencia con menores. Y como lo refleja una de las participantes del G.1.:

"- Pero hemos empeorado las mujeres, ¿eh? Porque claro ellos ahora en un momento dado, en vez de hacer 0, de 0 a 100, hacen 10 pero faltan 90, hemos mejorado en ese sentido. Mi marido hace más que su padre, yo he empeorado con respecto a mi madre, mi madre en su momento también trabajó fuera de casa pero, al final es una labor normal del día porque dices: ¿nos hemos librado del trabajo de casa? Yo no, nada.

- Y eso es menos que nada, y es más que lo que hacían nuestros aitas."

Y ello nos remite a otro plano de discusión de naturaleza bien diferente -y abierto-, relacionado con dos aspectos ciertamente vinculados: deliberar si el ritmo de este proceso de cambio es suficiente y va 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, por parte del género masculino, pero una salida obligada frente al imperativo de la necesidad de los dos sueldos, pues en opinión de las estrategias -las mujeres- de la conciliación, el "escaqueo" continúa siendo la "táctica natural" del recurso masculino. Con ello, la variable socializadora o educativa ocuparía una posición subordinada frente a esta obligación, frente al "no queda otra" expresado por la mujer boliviana en el extracto anterior.

La mayor presencia y actividad masculina en el escenario reproductivo ante una realidad cotidiana donde el tiempo es escaso por la existencia de menores, no restaría vigencia al interés generalizado por parte de los hombres por mantenerse en la asignación de su rol principal en el escenario productivo y reducir en todo lo que sea posible o, al menos, seleccionar entre las nuevas funciones del escenario reproductivo, lo menos doloso para sí mismos (40). Este conflicto de intereses de género en constante movimiento en nuestra vida cotidiana se expresa con claridad en el siguiente diálogo entre dos de las participantes del G.1.:

(39) Un reciente estudio en esta materia ha sido efectuado por BEHATOKI, S.L. Estudios Sociológicos y de Mercado para el DEPARTAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA. *Violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico. Resultados de una investigación en el Territorio Histórico de Bizkaia*. Bilbao. 2.006.

(40) Como apunta CASTAÑO, C. *Las mujeres y las tecnologías de la información*. Internet y la trama de nuestra vida. Alianza Editorial. Madrid. 2.005, págs.124, si bien, en nuestra opinión, para un segmento muy concreto de unidades de convivencia, "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."

"- Mis amigos eran todos muy igualitarios y muy colegas cuando eran amigos, ahora hablo con sus mujeres y son tan moros como cualquiera.

- Es que es una postura realmente cómoda y yo entiendo que esa partida no la quieran perder, o sea, hay que entenderlo, es una postura mucho más cómoda."

En esta línea, los jóvenes componentes del G.10., entre 25 y 35 años, viviendo en pareja sin menores, residentes en Tolosa, simbolizan esta comodidad que, tras su emancipación residencial, es vivenciada por los mismos como una desventaja, como un paso atrás, como la "pérdida de un chollo". Y el sentido latente de esta opinión en hombres que pertenecen a una generación joven (nacidos entre los años 1975-1985) merece, a nuestro entender, una reflexión respecto al ritmo actual de la denominada corresponsabilidad.

"- Nosotros los tíos lo hacemos mal. La tía que trabaja igual que nosotros. Pero ¿qué pasa con nosotros? Queremos hacer como hacían nuestros padres, llegar a casa, el mando de la tele y la cerveza y que la casa esté hecha. Pero ¿qué pasa? Que la chavala también curra 8 o 10 horas como tú, y no tiene ganas de llegar y: "has dejado la ropa, has merendado..."

- [Director] No quiere ser vuestra madre...

- ¡Eso es! Pero nosotros queremos que sean nuestras madres.

- Mi novia siempre me dice que no soy tu madre y si no ahí la tienes.

- Nosotros estamos acostumbrados, a mi educación, mi aita se iba a trabajar y era: "ama pláncame esto", "ama hazme el bocata." Cuando vivía en casa de mis aitas, ¡claro! yo creo que nosotros queremos lo mismo.

- Es que es un chollo.

- ¡Es un chollazo!

Puede, en suma, y con estos mimbres, que estemos asistiendo a la conversión de una necesidad en virtud, pero es un hecho que los hombres son unos recursos que han incrementado su presencia en las estrategias de conciliación en nuestra comunidad autónoma. Parece, por lo tanto, que cuando el tiempo es un bien escaso para ambas personas de la pareja, las cosas cambian.

GUARDERÍAS: UNA CARENCIA GENERALIZADA

3.3.4

La carencia de oferta de plazas de guarderías constituye otro de los hechos indicados por el conjunto de las personas participantes en la presente investigación. Este recurso formal no colma las demandas actualmente existentes por parte de la ciudadanía, y ello, además, con independencia del tamaño del municipio y de su localización en cualquiera de los tres Territorios Históricos de nuestra comunidad autónoma.

No le compete a este estudio profundizar en las razones de orden histórico que influyen en esta falta de plazas de guarderías, ni tampoco en evaluar el ritmo de desarrollo de las distintas acciones institucionales encaminadas a subsanar este desajuste entre oferta y demanda en nuestro contexto. Lo que nos compete en verdad es recoger las opiniones que este hecho produce en las estrategias de conciliación establecidas cotidianamente por parte de cada una de las unidades de convivencia menores. Y en su condición de tándem o vasos comunicantes, encontraríamos un claro ejemplo de cómo los recursos públicos insuficientes determinan mayores obligaciones de los recursos privados integrados en las estrategias de conciliación, que es tanto como decir, en realidad, mayores cargas para las propias mujeres, sean madres o abuelas.

En el caso de las propias mujeres que han sido madres, algunas de las participantes en los grupos G.11 y, sobre todo, G.2., nos mostraron su experiencia de abandono actual del escenario laboral para atender de forma exclusiva a sus menores donde la escasez de plazas de guarderías jugó un papel significativo. Y también otras mujeres participantes en los G.1. y G.3. señalaron que la ausencia de este recurso, o las condiciones exigidas por la propia oferta existente, influyó en la decisión de acogerse a la medida institucional de reducción de la jornada laboral.

A la variable oferta habría que añadirle igualmente la variable económica, pues en algunos de los grupos de discusión realizados se ha constatado la percepción del coste elevado de la plaza de guardería. El mero juego de las leyes de la oferta y la demanda explicaría este hecho, indicando cierto grado de aprovechamiento de la situación actual por parte de quienes gestionan este recurso de atención a la infancia ante la necesidad imperiosa de los padres y madres por adquirir una plaza, sin diferenciar, además, en términos de su titularidad pública, concertada o privada.

La cuestión del precio de las guarderías, -o la percepción de su elevado coste-, influye todavía más en aquellas unidades de convivencia con ingresos económicos más ajustados. Este estudio ha permitido encontrar casos en los que "haciendo números" estas familias optan porque sea la madre la encargada, en la mayoría de los casos, del cuidado de la criatura.

Las mujeres de procedencia inmigrante participantes en el G.6. señalaron que el desajuste existente entre su salario mensual, entre los 600-700 euros, y el coste mensual de la guardería, que ronda los 220-250 euros, cuando, además, la oferta puede no llegar a incluir otros gastos (pañales, e incluso, en ocasiones, merienda), determina que el cuidado de la criatura sea, forzosamente, una cuestión asumida por ellas porque no merece la pena debido al resto del dinero que queda del salario. Y no hay que olvidar que ese salario medio no es a día de hoy exclusivo de este segmento de población emigrante en nuestras ciudades y pueblos.

Sin llegar a consecuencias tan extremas de abandono del empleo, la adscripción de la mujer como ser-para-el-cuidado determinaría igualmente que la gestión de registrar a la niña o al niño en la guardería correría a cargo de la propia mujer. El siguiente extracto de una de las participantes del G.3. residente en Barakaldo y empleada en la administración, muestra el largo y, en ocasiones, rocambolesco proceso -cuando no auténtica "odisea"- de consecución de una plaza de guardería, con el efecto en la planificación racional de todas

las decisiones, entre ellas, la de tener o no descendencia, así como las consecuencias que sobre el código de valores o ideológico de la propia persona, que llega a ocupar una posición secundaria ante la necesidad de obtener, inexcusablemente, un lugar donde emplazar a la criatura.

“- Yo vivo en Barakaldo, pensando que en Barakaldo habría muchas guarderías. Pues la que tengo al lado de casa, de la BBK, que si el crédito no tienes, que si la tarjeta no tienes, total imposible. Entonces dije: “a la municipal”. Que si ganas no sé cuánto, imposible. Y dije: “bueno, una de monjas.” Las salesianas. Que si tu marido y tú no has estudiado, imposible. Se me acabaron todas las guarderías y yo con el bombo. Y entre, bueno, los cuatro meses y la lactancia, más o menos, me presento en agosto, septiembre, y dije: “bueno ya me quedará alguna guardería.” Bueno, pues en lista de espera. Pero ya fue cuando me planteé: “se me acaba la maternal y bueno pido excedencia”. Y como funcionaria, el primer año me guardaban la plaza. Yo podía pedir tres años, que el primer año me guardaban la plaza y luego ya pasaba el año y me caía. Entonces me pedí el año, y en septiembre me llamaron de las monjitas, de las salesianas, y juré y perjuré que yo no la metía en las monjas y tal, y me llamaron que tenían una plaza en la guardería. Entonces dije: “bueno.”

“- Pero de cuatro años para aquí, a la vez que estás echando el “quiqui” tienes que estar echando la solicitud de la guardería, es así.”

CENTROS ESCOLARES: EL DESAJUSTE DE HORARIOS CON LO LABORAL

3.3.5

Sería precipitado establecer una relación directa entre la ausencia de una oferta amplia de guarderías, geográficamente más extendida y con precios más asequibles, y el repliegue doméstico-familiar, más o menos coyuntural, protagonizado por algunas mujeres de nuestra comunidad autónoma. Pero es innegable constatar su influencia en las estrategias de conciliación desarrolladas a día de hoy, dentro, sin duda, de un abanico más amplio de factores.

La falta de armonía entre los horarios de los centros escolares y los horarios de los centros laborales aparece como otro de estos factores. A diferencia de las guarderías, el inconveniente de los centros escolares no se situaría ya en términos cuantitativos (oferta), sino en la calidad de la misma, en este caso en términos de gestión del tiempo.

Cuando el centro escolar y la guardería entran en escena, el binomio casa-trabajo se transforma en la tríada casa-colegio-trabajo. La triangulación de escenarios implicados en la conciliación determina, en buena medida, una modificación del diseño y ejecución de la propia estrategia, especialmente en aquellas unidades de convivencia donde el padre y la madre tienen empleo. Las personas participantes en esta investigación con este modelo de unidad de convivencia muestran cómo la entrada en escena del tiempo escolar o de guarde-

ría determina la adaptación o sincronización de los tiempos de los recursos implicados en la estrategia de conciliación, tanto los informales (abuelas y abuelos) o privados (“la chica”), como los formales por parte de la madre y el padre, bien mediante reducciones de jornada, realizadas generalmente por la madre para poder así estar presente a la salida del centro escolar, bien con opciones de flexibilidad horaria de entrada para poder así trasladar a sus menores al centro escolar o guardería generalmente más efectuada por los padres.

Más allá de esta especialización de género en la gestión de menores en edad escolar por parte de unidades de convivencia donde ambas personas se encuentran ocupadas en lo laboral, si la estrategia de la conciliación en el día a día es ya un rompecabezas, cuando esta normalidad se quiebra, bien porque finaliza el curso escolar, bien por los períodos vacacionales de Navidad y Semana Santa, los problemas de gestión (del tiempo) de menores se acrecientan de forma exponencial. De ahí que no sea extraño escuchar opiniones en las que un tiempo a priori de ocio, de descanso, pueda llegar a convertirse en un tiempo no deseado por lo que supone de ruptura o desajuste de la dinámica habitual de la estrategia de conciliación establecida. Como señala una de las participantes del G.3.:

“- A mí lo que me causa los quebraderos de cabeza son las vacaciones.”

La rigidez de los tiempos establecidos en los ámbitos escolar y laboral se encuentra tan asumida como condicionante por parte de la ciudadanía que las opciones privadas ante las necesidades del cuidado de menores constituyen las salidas más habituales. Entre éstas aparecen las extraescolares, que se convierten para algunas de las personas participantes en los grupos en una auténtica tabla de salvación tanto en la normalidad del curso escolar como en la excepcionalidad de unas vacaciones escolares claramente excesivas si se las compara con las vacaciones laborales. Además, las vacaciones laborales de verano tienden a ser cada vez más cortas, pues en algunos casos han tenido que ir parcializándose a lo largo del curso escolar para poder estar presentes en esos desajustes de los tiempos escolar y laboral.

Por ello, más allá de sus bondades formativas o lúdicas, al igual que la escolaridad formal propiamente dicha, las extraescolares posibilitan un emplazamiento de menores durante un tiempo específico que libera al resto de los recursos implicados en el cuidado.

LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE CONCILIACIÓN: UN RECURSO INTEGRADO EN LA ESTRATEGIA

3.3.6

En términos generales, el grado de conocimiento de las políticas institucionales de conciliación vigentes es ciertamente elevado entre la ciudadanía. Es cierto que en los grupos de discusión aparecen diferencias respecto al conocimiento exacto de los plazos de tiempo, porcentajes de reducción o partidas económicas establecidas, pero estas imprecisiones no

son mayores que las existentes en otros conocimientos ordinarios de nuestra vida cotidiana (41) tales como el precio del pan, el viaje del autobús o el litro de gasolina.

Pero lo más relevante es que se trata de un conocimiento no teórico, sino aplicado, integrado en el acervo de conocimiento o universo cultural de opciones posibles de la ciudadanía tal y como hemos podido comprobar en un apartado anterior cuando se esbozaba el patrón del itinerario de la estrategia de conciliación mediante el uso efectivo por parte de aquellas unidades de convivencia con menores en las que la madre y el padre se encuentran presentes en el mercado laboral.

“MEJOR UN PARCHE QUE NADA”: PERSPECTIVAS GENERACIONALES

La sedimentación social o normalización cotidiana de las políticas institucionales de conciliación es, por lo tanto, un hecho. Pero, a su vez, el conocimiento es diverso según cada posición de cada persona en su ciclo de vida. Así, las mujeres participantes en los G.1., G.2., G.3. y G.12., y los hombres que conformaron el G.7., que en la actualidad tienen entre 35-45 años, serían las personas que mayor grado de conocimiento tienen sobre las políticas de conciliación, pues las mismas han formado parte, o lo están haciendo todavía, en sus estrategias.

La expresión “parche” es utilizada en diferentes grupos de discusión para referirse a las actuales medidas de conciliación establecidas por las instituciones. La expresión parche refleja con absoluta nitidez la condición que actualmente ocupan las políticas de conciliación dentro de una estrategia más amplia: siguiendo la metáfora, en el engranaje de la conciliación existirían distintos remiendos, y los recursos institucionales son un parche más que permite, al menos, que la rueda no se piche, que continúe girando día tras día.

Pero la perspectiva generacional integrada en el diseño de esta investigación permite introducir una dimensión histórica en materia de políticas de conciliación. Y las mujeres que en la actualidad tienen en torno a los 50 años señalan que “mejor un parche que nada.” En su opinión, se puede, y así lo hicieron las componentes de los grupos G.4. y G.5., criticar el ritmo y alcance de las políticas institucionales en esta materia, pero, al menos, existen. Y su propia existencia les parece ya un indicador significativo y diferencial del período histórico y biográfico en el que nacieron sus hijos e hijas.

El siguiente extracto del G.4. condensa esta otra dimensión de la consideración de las políticas institucionales como “parches”, de una trayectoria biográfica que posibilita observar la botella medio llena en vez de medio vacía realizada por aquellas personas que en la actualidad tienen o pueden tener descendencia:

“- Las cosas no han mejorado nada.

- A ver, a ver, está mejor que hace veinte años, porque si ahora te van dando cierto dinero, antes no te daban por un hijo, tienes más días de baja maternal, antes tenías menos. Pero desde luego solucionar el problema no.

(41) MAFFESOLI, M. *El conocimiento ordinario. Compendio de sociología*. F.C.E. México. 1.993.

- *Son parches.*

- *Sí, son parches y mal puestos.*

- *De no tener nada, a tener lo poquito que hay ahora. Es que no es nada.*

- *Es un azucarillo.*

- *Pero es que antes te echaban. En mi época, cuando me casé, tenía que firmar un documento que el día que me quedara embarazada tenía que abandonar la empresa voluntariamente."*

- *¿1.100 euros por el primer hijo hasta los 3 años y ahora se va a subir a los 5 y después a los? Yo también los hubiera querido. ¡Es que a nosotras no nos han dado nada!"*

LA RIDICULEZ DE LAS AYUDAS ECONÓMICAS

Sin perder de vista la apreciación de que las cosas parecen haber mejorado en cuanto a las medidas institucionales establecidas en materia de conciliación en nuestro entorno, indiscutiblemente, la expresión "parche" denota cuál es la situación de la rueda de la conciliación de lo reproductivo y lo productivo en nuestra vida cotidiana, un engranaje que requiere, urgentemente, además, un chequeo general, cuando no una renovación integral.

Si bien no es este el apartado adecuado para ahondar en las propuestas que las propias personas participantes establecerían para mejorar tanto la rueda como el parche, parece oportuno señalar en este momento otras de las cuestiones indicadas en los grupos de discusión; a saber: el carácter ridículo de las partidas económicas actualmente vigentes por nacimiento de hijas e hijos y excedencia. El siguiente extracto de las mujeres participantes en el G.1. condensa esta opinión generalizada:

- *Es que un importe de 2.400 o 3.000 euros por una excedencia no te hace decidir a cogerla o no. El dinero, en esa cantidad, nada, pero si fuera más, a lo mejor te decantarías por una cosa y por otra. Desde el primer momento hemos dicho que el factor económico es importante, con lo cual... pero no en cuanto a las ayudas que te va a dar el Gobierno Vasco, porque son ridículas.*

- *Por el segundo hijo 1.200 euros, yo me río."*

- *Por lo menos ya que no den nada porque es como un insulto."*

La consideración ridícula e irrisoria de las partidas económicas aportadas por las instituciones en estos dos casos se efectúa a partir de una comparación entre las mismas y un contexto cotidiano donde el nivel de vida y precio de las cosas se sitúa muy por encima. Estas partidas son consideradas, por lo tanto, más simbólicas o incluso más de cara a la galería "porque la conciliación es un tema de moda," que realmente partidas económicas con un interés de efectividad.

En suma, las políticas institucionales de conciliación son, sin duda, recursos utilizados por las unidades de convivencia con menores en nuestra vida cotidiana, pero necesariamente en yuxtaposición a otros existentes, conformando así una estrategia de conciliación. Y queda fuera de duda que la dimensión económica de las medidas institucionales de conciliación parece una variable no tenida en cuenta en su elección, y ello, además, tanto para mujeres como para hombres.

LIMITACIONES DE CONOCIMIENTO Y USO ENTRE LAS MUJERES INMIGRANTES

Si bien las mujeres y hombres que en la actualidad están haciendo uso de recursos institucionales de conciliación o lo han hecho recientemente (G.1., G.2., G.3., G.7. y G.12.) son auténticos informantes privilegiados en esta materia, el diseño metodológico establecido en esta investigación ha permitido constatar la difusión intergeneracional de las políticas institucionales de conciliación tanto por arriba, es decir, las mujeres participantes en los G.4. y G.5., en torno a los cincuenta años de edad que en el momento más propio de la crianza no tuvieron la posibilidad de acceder a este tipo de recursos, como por abajo, es decir, las mujeres (G.9.) y hombres (G.10.) entre 25 y 35 años en situación de emancipación residencial sin menores.

El conocimiento de las políticas de conciliación por parte de representantes de las generaciones jóvenes de nuestro entorno inmediato es un conocimiento genérico, al ser una cuestión que no está en su agenda, que no toca en el momento actual de su trayectoria biográfica. Como lo indica una de las participantes del G.9.:

"- Sabes lo que pasa, que cuando estás en la situación te tienes que enterar.

- Que mientras tanto no te preocupas, cuando estás dices: "¡jostras!" y te enteras. Y además siempre hay alguno más espabilado que tú y se entera".

Cabría preguntarse hasta qué punto este hecho entra dentro de la normalidad de los acervos de conocimiento existentes en cada pertenencia generacional, o por el contrario constituye un indicador paradigmático del papel secundario que, a día de hoy, juegan las políticas institucionales en materia de conciliación como recursos específicos en el potencial establecimiento de opciones de fecundidad por parte de estas generaciones jóvenes residentes en nuestra comunidad autónoma.

Lo que no deja margen a la reflexión es el hallazgo en este estudio de una laguna o vacío en el conocimiento y aplicación práctica de las políticas institucionales de conciliación por parte de las mujeres de procedencia inmigrante. Durante el desarrollo del G.6. ante la pregunta sobre el grado de conocimiento de estas políticas se constató, como hecho primero y fundamental, el desconocimiento por parte de la amplia mayoría de las mujeres participantes de procedencia boliviana, ecuatoriana, colombiana, brasileña, peruana, senegalesa y argelina del concepto mismo de "conciliación".

Una vez efectuada en la propia dinámica grupal una traducción o explicación del término conciliación que no parece encontrarse en el código o acervo cultural de estas mujeres, continuó produciéndose una confusión entre conciliación y las ayudas económicas a las familias con hijos e hijas contempladas en el II Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias.

Y tras un tercer esfuerzo explicativo, en la propia dinámica grupal surgió otro hecho acaso todavía más relevante: algunas de las mujeres de procedencia inmigrante sí parece que habían escuchado algo a través de distintas fuentes, pero pensaban que estas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar tan sólo eran medidas destinadas a personas autóctonas, como si fueran *“sólo para españoles”*.

En este sentido, tanto en este segmento de población de procedencia inmigrante como en el segmento de población más joven, habría que preguntarse hasta qué punto las acciones de publicidad de las políticas en materia de conciliación realizadas han estado correctamente orientadas cuando parece que no han alcanzado a dos segmentos o públicos, ambos potenciales beneficiarios de estos recursos.

A esta disonancia informativa como potencial variable obstaculizadora del uso efectivo de las políticas institucionales de conciliación por parte de un segmento de población -inmigrante- residente en nuestra comunidad autónoma, se le une otro factor de no menor importancia: la precariedad laboral en la que se encuentran la mayoría de estas mujeres inmigrantes. La ausencia generalizada de una relación contractual imposibilita, *de facto*, la propia solicitud de las medidas de conciliación teniendo en cuenta los requisitos formales establecidos. Expresado por una de las participantes en este grupo de discusión, boliviana residente en Bilbao, empleada en servicio doméstico sin contrato y con tres hijos:

“- Tenemos que estar para todo, en la casa, con los niños, el trabajo, luego también los niños enferman, nos las tenemos que arreglar. Si tenemos trabajos por horas, no podemos pedir permisos también cada dos por tres.”

LAS CONSECUENCIAS DEL CUIDADO

3.4

Señalados los condicionantes estructurales de las estrategias de conciliación actualmente vigentes en las parejas con menores de nuestra comunidad autónoma, el diseño de las mismas y su gestión por parte de las mujeres, así como los recursos que aplican día tras día esta estrategia, es el momento de señalar las “consecuencias” de su gestión y aplicación.

Se ha optado por sistematizar las “consecuencias del cuidado” en tres grandes planos: en lo personal, en lo doméstico-familiar y, por último, en lo laboral. De igual forma se cierra el apartado con una aproximación a la búsqueda de una nueva identidad social, en este caso

vinculada a las prácticas sociales realizadas por las mujeres en los escenarios productivos y reproductivos, con el objeto de distanciarse de la identidad de ama de casa.

EN LA PERSONA: VIVENCIAS DE HOY Y DE AYER

3.4.1

El desgaste que la situación de doble presencia genera en las propias personas constituye otra de las evidencias de esta investigación. Y este desgaste personal, esta corrosión de carácter por utilizar la expresión de Sennett (42), no tendría tan sólo una dimensión presente influida por las consecuencias emocionales y físicas -o de salud- del ritmo vital que requiere la presencia interna en dos tiempos y en dos espacios, sino también una dimensión pasada, ligada a la biografía de algunas de las mujeres participantes en los grupos de discusión que en la reconstrucción de su trayectoria vital sienten de manera íntima el no haber estado del todo presentes durante la crianza de sus hijas e hijos al estar ocupando su tiempo en el ámbito laboral.

SIN TIEMPO PROPIO: “SOBRECARGAS” Y “EXIGENCIAS”

Respecto a la dimensión presente, la falta de un tiempo personal constituye una referencia transversal a la mayor parte de los grupos de discusión realizados en los que las dos personas de la unidad de convivencia en la que existen menores se encuentran presentes en el mercado laboral. Además, esta carencia de tiempo propio es una apreciación independiente del tipo de jornada laboral, incluso en aquellos casos en las que ésta es parcial, pero también, incluso, entre aquellas mujeres que han hecho o están haciendo uso efectivo de una reducción de jornada.

El correr, el no llegar, ese “*sin vivir*” que las mujeres con dualidad de tareas nos indican, no se alivia o aligera con las reducciones de jornada en el escenario laboral, pues las mismas no suponen una mayor disposición de tiempo para lo personal, sino que todo este tiempo se destina o vuelca en lo reproductivo, tanto lo doméstico como lo familiar o de cuidado. Por el contrario, a la luz de las opiniones de las participantes en este estudio, los hombres -los “adjuntos”- son capaces de reservar un tiempo para sí mismos frente a la imposibilidad de este hecho por parte de las mujeres -las “gerentes”-. Como se expresa en los siguientes extractos:

(42) SENNETT, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Barcelona 2.000.

"- Yo pienso, mi marido es sano porque mi marido se cuida y se va a correr y encuentra tiempo para irse a correr, y yo al final no encuentro tiempo, estoy tan cansada y lo que acabo es todos los días engordando más y más." (G.1.)

"- Es que no comentas nada con la pareja. Si te apuntas a yoga o algo al final siempre lo dejas de hacer y el marido sigue haciendo "spining." (G.12.)

Se constataría así una diferenciación de género en la gestión del tiempo propio o personal, más factible entre los hombres de unidades de convivencia con menores que entre las mujeres. Se trataría, como señala una de las participantes en el G.1., que "en la planificación del tiempo, en el horario, yo creo que las mujeres tenemos ese fallo, ¿no?" Y las propias participantes han mostrado que en esta incapacidad generalizada para reservar para sí un tiempo propio y personal, la adscripción del rol de la mujer como ser-para-el cuidado se mantiene vigente, produciéndose en este caso una (con)fusión entre tiempo privado y tiempo de cuidado, es decir, familiar. Como lo expresa de forma magnífica una de las mujeres residentes en Vitoria-Gasteiz del G.12.:

"- ... porque vas a tomar un café y tienes que llevar al niño, quedas con otra madre que tiene niños y te vas a un bar que tenga un parque para que los niños no te den guerra y claro cuando hace bueno... al parque y ni café, en un banco te sientas y....

- Pero el padre en el Alavés, o desconectado en el sofá.

- O en el ordenador."

Surgiría, de este modo, la idea de la "exigencia" hacia las mujeres por parte del contexto social actual, pero también de la "autoexigencia" en tanto que componentes de este mismo contexto. El ser una "superwoman" constituye el modelo de referencia, lo que determina que las lógicas de la gestión del tiempo no se orienten hacia la liberación de las cargas sino más bien al contrario, hacia el mayor acopio de las mismas. Como lo expresa con meridiana claridad el siguiente extracto de las mujeres participantes en el G.1., de 36 años con una niña de un año y medio y reducción de jornada del 33%, la necesidad de que ellas como mujeres tengan que ser las "mejores en todo", genera, sin duda, desgastes emocionales.

"- 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 super descansada y con ganas de... y tú dices: ¡pero menuda milonga!

La idea de “milonga” con la que finalizaba el extracto anterior trae a colación otro de los argumentos que han surgido en algunos de los grupos de discusión de mujeres en régimen de doble presencia; a saber: el carácter engañoso de la empleabilidad de la mujer como acción liberadora de la misma. Reflejado en los dos siguientes extractos de participantes del G.5. y G.3.

“- Nos engañaron porque nos dijeron que con todo esto nos realizábamos.”

“- Nos han engañado, con eso de la liberación de la mujer tengo muy claro que nos han engañado.”

Más allá de los matices que puedan legítimamente realizarse a estas opiniones, las mismas tan sólo reflejan un desajuste encarnado en la trayectoria individual de algunas mujeres entre un discurso que otorga la condición de persona, de ciudadanía, a aquella que se encuentra presente en el escenario productivo, y una práctica en la que no se han establecido los cambios necesarios para continuar ejecutando las ocupaciones propias del escenario reproductivo.

EL DOLOR DE NO HABER ESTADO MÁS PRESENTES DURANTE LA CRIANZA: LA “MALA MADRE”

La dimensión pasada del desgaste personal como una de las consecuencias del cuidado detectadas en la presente investigación hace referencia al dolor íntimo que algunas de las mujeres participantes en torno a los 50 años de edad han mostrado cuando reconstruyen su trayectoria biográfica, sintiendo el no haber estado lo suficientemente presentes durante la crianza al estar ocupando su tiempo en el ámbito laboral. Pronunciado por dos de las mujeres participantes en el G.4. y G.5., respectivamente:

“- Entonces, lo que ha dicho ella, que se pierde la infancia, es la única pena que me ha quedado, que no he podido disfrutar de mi hijo porque he tenido que trabajar.”

“- ... en la guardería, el niño se ponía en la posición: “ama otro besito ama, otro besito.” Y a mí me desgarraba, me desgarraba.”

El peso del rol de la mujer como ser-para-el-cuidado vuelve a reflejarse en este sentimiento por las decisiones tomadas en el itinerario vital, de un tiempo vivido ya irrecuperable. Tanto es así que una de las mujeres participantes en el G.4., de 47 años de edad, con un hijo de 22 años y una hija de 21 años, administrativa, en la actualidad viviendo en pareja pero con una separación matrimonial cuando las criaturas eran pequeñas, pese a la distancia que permite el tiempo transcurrido, la adecuada dirección formativa de su hija e hijo, y el agradecimiento más sincero al apoyo de su madre que fue el principal recurso utilizado para su cuidado, expresa dudas razonables respecto a la repetición de esas decisiones, por esa sensación íntima de “no haberles criado.”

“- Yo si tuviese que repetir, ahora me encantaría ¡jjo!, por lo menos 3 añitos con ellos, es que me da una pena. Es que no los he criado.”

Aparece de este modo, un debate que ha planeado en la mayor parte de los grupos de discusión y que también ha aparecido en anteriores apartados del presente análisis; a saber: "qué es ser buena madre, qué es ser mala madre." Tanto las mujeres pioneras en la situación de doble presencia participantes en este estudio, -las componentes del G.4. y G.5. nacidas en la década de los cincuenta-, como las componentes del G.1., G.2., G.3., G.6. y G.12, nacidas en la década de los setenta, en cierto modo, una generación de mujeres que han proseguido esta conquista del escenario laboral, nos han mostrado sus dudas y sensaciones ambivalentes respecto a las decisiones tomadas ayer y hoy en el diseño de la estrategia de conciliación en cada caso. Y lo que no les parece "justo" es que todavía la sociedad en general, y otras mujeres en particular, les penalicen su régimen de doble presencia por el (teórico) descuido que supone en la realización de su rol de madres o cuidadoras. Como lo expresa una de las componentes del G.3.:

"- A mí lo que decía ella, lo de dejar a un niño en la guardería. Yo dejé a mi crío con 9 meses y mi madre me puso..., me llamó de todo. Y no solo mi madre, mujeres que no trabajan, y que lo digo por experiencia, que vas a cenar y que te digan que las mujeres que trabajan tiene desatendidos a sus hijos. A mí se me cae el alma a los pies. ¡Qué me están llamando...!

- ¡Mala madre!

- Es que ésas que no trabajan se sienten más madres que tú."

Este discurso continúa activo entre "ésas que no trabajan", representadas en este estudio en el G.11., que asumen como papel principal de la mujer el escenario reproductivo, pese a su voluntad -al menos en el discurso- de incorporación al mercado laboral tal y como se analizará más adelante. Este perfil de mujeres no ve con buenos ojos el modelo de convivencia más habitual en nuestra cotidianidad, la madre y el padre trabajando o, mejor expresado, lo que no ven con buenos ojos es que la mujer esté tan presente como el hombre en el escenario laboral.

"- Es que ahora queremos muchas cosas, porque antiguamente los padres trabajaban y sacaban adelante a 8 hijos y las madres no trabajaban.

- Es que la labor de la mujer son sus hijos y las labores de la casa."

Pero no sólo defienden este modelo de convivencia y diferenciación de roles de género, sino que, a su vez, realizan una comparación de la calidad del cuidado hacia las criaturas entre las mujeres en situación de doble presencia y ellas mismas, es decir, de única presencia en lo reproductivo. Y en esta comparación, como puede suponerse, ellas son, en su opinión, claras vencedoras, siendo, lógicamente, vivenciado como una función social que otorga sentido a su identidad personal.

"- Y lo triste que es que le llamen mamá a la chacha y a ti no.

- Yo es que los he criado yo."

Los resultados de esta investigación permiten concluir que lo que recientemente Sharon Hays denomina “ideología de la madre intensiva” (43), integrado en lo que ya con anterioridad Ariés denominó “familia intensa-cerrada” (44) y Shorter “domesticidad” (45), según la cual la mujer-madre tiene que volcarse de manera completa en los hijos e hijas para atender a sus necesidades, generándose una espiral inagotable de necesidades de cuidado, continúa presente en nuestro código de valores, influyendo y por ello, teniendo consecuencias en las pautas de comportamiento en el escenario doméstico-familiar y laboral de todas las generaciones de mujeres residentes en nuestra comunidad autónoma tal y como trataremos de reflejar a continuación.

EN EL ESCENARIO DOMÉSTICO-FAMILIAR: DEL CUÁNTO AL CÓMO

3.4.2

Este apartado del análisis se centra en cuatro dimensiones de las consecuencias del cuidado en el plano doméstico-familiar: de un lado, se exponen las opiniones respecto a la situación actual y tendencias de la educación de menores; y del otro, se trata de tres aspectos del mantenimiento de la casa: la distinta percepción de la limpieza según el género de las personas integrantes de la unidad de convivencia, el protagonismo de la mujer en cuanto a la toma de decisiones en este aspecto, y, por último, una tendencia tan sólo apuntada en las dinámicas de grupo realizadas, esto es, la especialización o nueva diferenciación de género en las actividades de lo reproductivo.

“LAS ABUELAS Y LOS ABUELOS MIMAN, NO EDUCAN”: SOBRE LA EDUCACIÓN DE LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS

Las consecuencias que sobre la educación de las niñas y los niños está generando el modelo de estructuración de la conciliación mayoritario en nuestra vida cotidiana ha sido otra de las reflexiones surgidas en la mayor parte de los grupos de discusión realizados en esta investigación, con independencia, además, de la pertenencia generacional e, incluso, de tener o no descendencia.

Todo el mundo parece tener una opinión formada en materia educativa, o mejor aún, de lo que es la buena o mala educación. En este sentido, se produce una coincidencia generalizada a la hora de señalar que los actuales derroteros educativos y socializadores no pare-

(43) HAYS, S. *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Paidós. Barcelona. 1.998, pág.177.

(44) ARIÉS, PH. *El niño y la vida familiar en el Antiguo Régimen*. Taurus. Madrid. 1.987, pág.528.

(45) SHORTER, E. *Naissance de la famille moderne. Siècles XVIII-XX*. Seuil. Paris. 1.977, págs.254 y ss.

cen ser los más adecuados. Se habla de niñas y niños que se están criando solos por la presencia de sus madres y sus padres en el escenario laboral. Pero también, como una de las mujeres participantes en el G.4., de 52 años de edad, asistente social en un municipio de la margen izquierda bilbaína, de otros efectos de la "delegación" actual del cuidado por parte de los padres y las madres hacia la red informal (las abuelas y abuelos):

- "Estoy hasta el moño de problemas de chavales de 13, 14, 15 y 16, ¡que se están creando pisos de acogida para padres!, ¡qué tela marinera! Con todo respeto para los abuelos, pero que los abuelos están para mimar y consentir y no para educar. Hay un montón de problemas por detrás, y no estoy hablando de familias desestructuradas ni disueltas."

En esta constatación de las consecuencias de esta delegación de las funciones adscritas a los y las progenitoras en materia educativa a la red informal también se incluiría el propio proceso de escolarización, el cual, además de otros objetivos, en el plano que nos ocupa, tal y como se ha señalado en el apartado destinado a las guarderías y los centros escolares, constituye uno de los recursos formalmente establecidos que más alivian los tiempos de cuidado presencial para los padres y madres. Y entre las personas participantes en este estudio se mezclan, de nuevo, "los deseos" y "las realidades", y éstas parecen ir orientadas hacia un régimen de escolarización creciente de los niños y niñas como efecto directo de una presencia igualmente creciente en el ámbito laboral de ambas partes de la pareja. En nuestro contexto, la extensión de la oferta de plazas en las aulas de dos años constituye un indicador paradigmático de este fenómeno, con éxito, por otra parte. Señalado por dos de las participantes del G.1.:

"- De todas maneras, está claro que la necesidad es nuestra, la necesidad de que los niños se escolaricen y tal es una necesidad que tenemos nosotros para poder trabajar, no es una necesidad de los niños. A mí eso también me da pena.

- Mucha gente lo hace también para que luego tenga plaza cuando tenga tres años ¿eh? Que es un poco mi caso. Yo le he metido al mío a un colegio que si no le meto en el aula de dos años luego... tengo muchos menos puntos para meterlo. Y a mí me parece una barbaridad que un niño esté de 9 de la mañana a 4 de la tarde..."

Con este panorama, no es extraño que en algunos grupos de discusión aparezcan ciertos discurso profamilistas, añorando unidades de convivencia en los que las figuras adscritas a los escenarios se encontraban más enfatizadas frente a la actual posmodernización de las unidades de convivencia (46). Se habla, así, de "casas que no huelen a sopa", de "sensaciones frías" cuando se retorna al domicilio frente al calor de anteriores modelos de convivencia. Señalado este deseo por uno de los hombres participantes del G.1.:

- A mí me gustaría hacer con mis hijas lo que hacía mi madre. Yo comía en casa todos los días, me llevaban al colegio. ¡Ojalá mis hijas pudiesen disfrutar de eso! Pero, a día de hoy, con la situación actual, por lo menos nosotros no podemos hacer esto."

(46) En el sentido que viene planteando MEIL, G. *La postmodernidad de la familia española*. Acento. Madrid, 1.999.

Más allá del componente ideal que puede llegar a integrarse en toda reconstrucción de tiempos pasados, a la luz del análisis de las opiniones de las personas participantes, la menor presencia física o de tiempo (el cuánto) de ambas personas de la pareja con sus menores tendría dos derivaciones en los comportamientos (el cómo) en materia de educativa paterno-filial: de un lado, la laxitud en las lógicas de la autoridad, pues, como señaló una de las participantes del G.3., “*para un rato que se está con ellos no vas a estar a malas*”; y en el lado opuesto, una mayor predisposición hacia relaciones de convivencia más autoritarias como técnica para contrarrestar una ausencia de la figura materna y/o paterna que es percibida como tiempo indisciplinado. Como lo refleja una de las participantes del G.5.

“- ... pero fue luego cuando la cría era mayorcita, el trabajo que tenía era una semana de mañana y otra de tarde, al estar de mañana muy bien, pero cuando trabajaba de tarde llegaba a casa a las 23:00 y la cría salía del colegio a las 5 y pico. Era mayorcita, tenía 13 o 14 años, pero no estás y no estudia lo que debería. No estás y come lo que le da la gana. Y me acuerdo que era la época de “Gran Hermano” y “Operación Triunfo” y cuando me vino la factura del teléfono. (...) Las licencias que puede tener la cría cuando yo no estoy en casa hay que paliarlas un poco con mano dura.”

La idea de mala madre, vinculada con la idea de mala educación, desemboca en una reflexión de más largo alcance señalada por una de las participantes del G.1.; es decir, los “costes sociales” del actual modelo de convivencia o, mejor expresado, los costes sociales del actual modelo de estructuración de la estrategias de conciliación en nuestra vida cotidiana. Este extracto nos parece del todo relevante:

“- ... a mí sí me gustaría saber... que la gente supiera el coste social que tiene esto. Al final ¿qué estamos perdiendo? Quiero decir, yo acepto que haya diferentes modelos de familia y que las cosas han cambiado mucho, pero creo que los bebés y los hijos necesitan todos lo mismo independientemente de que vivas madre sola, o una persona de otro país, me da igual, los niños necesitan todos lo mismo. Entonces, el tomar todas estas soluciones para que nosotras, para que la sociedad, para que tal, tiene un coste social que a mí me gustaría saber cuál es, a mí me gustaría saber cuál es. Me gustaría saber, al final, que estos niños que no están recibiendo lo que deberían recibir, creo yo, ¿qué va suponer...?”

LO LIMPIO Y LO SUCIO: SOBRE EL UMBRAL DEL POLVO

El cómo educar a las criaturas constituye un foco de conflicto entre las madres y los padres. Y la polarización de las decisiones a desarrollar dentro de la estrategia de conciliación es una muestra evidente de ello.

No obstante, las “tareas domésticas” se llevarían la palma en cuanto a su condición de conflicto. Sin temor a equivocarnos, las personas participantes en este estudio podían haber pasado mucho más tiempo del que en realidad estuvieron hablando sobre estas cuestiones en las dinámicas de grupo. Al igual que el trabajo, la casa constituye el otro escenario principal de nuestra vida cotidiana, de ahí que todos y todas seamos, sin duda,

personas informantes privilegiadas, donde nuestras pequeñas miserias se convierten en grandes problemas.

La condición de recurso dentro de la estrategia de conciliación protagonizada por el hombre dentro de una pareja en la que existen menores es, también, una cuestión de grado. El análisis efectuado en esta investigación permite defender que este papel de recurso tiene mayores probabilidades de realización efectiva en unidades de convivencia donde ambas personas adultas se encuentren empleadas. Así, la necesidad de la presencia del hombre es mayor cuanto mayor es la presencia de la mujer en el escenario laboral, y menor cuanto mayor es la presencia de la mujer en el escenario doméstico-familiar.

Los dos grupos de discusión realizados en este estudio (G.2 y G.11.) compuesto por mujeres que no se encontraban ocupadas en lo laboral, -amas de casa-, muestran una diferenciación de funciones según el género más nítida, lo que determina, por ejemplo, una no problematización del término "ayuda masculina". Más bien pudiera decirse que una de las lógicas básicas del funcionamiento de la unidad de convivencia y, por ende, de la propia estrategia de conciliación establecida, se centra en el mantenimiento de esta diferencia de roles, revelando en los diálogos expresiones tales como "*tenerle a raya*" o "*saber quién manda*" que denotan esta diferenciación de las responsabilidades en cada escenario.

Y aún manteniendo una actividad en el escenario laboral, la no problematización del concepto "ayuda masculina" se produce igualmente en diferentes momentos del G.6., conformado por mujeres provenientes de otras culturas, principalmente sudamericanas. Expresiones tales como "*a mí mi esposo me colabora mucho*" permiten captar una transversalidad intercultural en la diferenciación de los escenarios, sus acciones y estrategias de gestión según el género.

El término "ayuda" es, sin embargo, casi como nombrar al mismísimo demonio para aquellas mujeres en situación de dualidad de tareas. Y ello, con independencia de la presencia de menores en la unidad de convivencia, pues la acepción "ayuda" incorpora no sólo el cuidado de éstos y éstas, sino, y sobre todo, el mantenimiento de la casa. Cuando ambas personas adultas de la unidad de convivencia tienen un empleo, la ayuda masculina en el terreno reproductivo denota la incorporación de un concepto rancio en un modelo de convivencia sustentado -al menos teóricamente- en la paridad.

Si bien el hombre dentro de la pareja constituye un recurso de creciente intervención en el escenario doméstico-familiar, ello no implica que, a día de hoy, las consecuencias de la persistencia de la adscripción del rol de la mujer como ser-para-el cuidado afecta a todas las dimensiones vitales del género femenino. Como distintas investigaciones vienen mostrando (47), la inversión de más tiempo, tanto en su gestión (estrategia) como en su realización efectiva (recurso) supone un lastre, una carga de actividades en un tiempo cotidiano por lo general escaso cuando también existe presencia en el escenario laboral. No es, por ello, extraño que las noches y, sobre todo, los fines de semana, se conviertan, como

(47) Véanse, por ejemplo, los resultados del EUSTAT. *Encuesta de presupuestos de tiempo*. 2.003. 2.005, a partir de los cuales se elabora el estudio de EMAKUNDE (INSTITUTO VASCO DE LA MUJER). *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi*, 2.004. Vitoria-Gasteiz, Mayo de 2.005, págs.92 y ss.

señala Castaño, *"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.)"* (48)

La distinta percepción de "lo limpio" y "lo sucio", -haciendo nuestro el magnífico texto de Vigarello- (49), por parte de mujeres y hombres sería un tema central de esas pequeñas miserias cotidianas. El umbral de tolerancia hacia el polvo acumulado en las distintas partes de la casa, hacia la suciedad de los baños, hacia la ropa más o menos desordenada en las habitaciones, hacia el montón de ropa para planchar, hacia lo que se considera una nevera lo suficientemente llena o lo suficientemente vacía, son referencias habituales en todos los grupos de discusión.

Pero este conflicto se centra en aquellas unidades de convivencia en las que ambas personas adultas se encuentren ocupadas en lo laboral, incluso entre aquellas en las que no existen cargas familiares, donde la gestión de la casa constituiría uno de los escasos elementos de confluencia en su convivencia en común. Como lo señala una de las mujeres participantes del G.8.:

"- Discuto por las cosas de casa, por la limpieza, siempre es lo mismo."

Por el contrario, tal y como nos indica una de las participantes del G.2., donde la mujer se encuentra orientada totalmente hacia el ámbito doméstico-familiar, es decir, donde se establece una diferenciación de funciones hombre-público/mujer-privada, las tareas domésticas han dejado de ser un foco de conflicto:

"- Antes era un conflicto en mi casa, ahora no. Cuando trabajaba me daba rabia tenerlo que hacer yo porque trabajábamos los dos, y eso me molestaba mucho. Pero ahora no. He asumido que es mi tarea y no."

Por retornar al modelo de convivencia más habitual en nuestro entorno cotidiano, los diálogos surgidos en G.9 y G.10., mujeres y hombres de reciente emancipación residencial en la comarca de Tolosaldea, cuyo nacimiento se sitúa entre los años 1978-1982, presentes en mercado de trabajo y sin cargas familiares, facilitan una fotografía ciertamente elocuente de cuál es la situación actual de la distribución de las tareas domésticas entre las generaciones más jóvenes, las cuales, más allá del horizonte de la corresponsabilidad, continúan reproduciendo o manteniendo vivo un foco de conflicto cotidiano que, *a priori*, podría pensarse superado en función del propio relevo generacional.

Parece evidente que la limpieza del hábitat común se convierta en uno de los puntos claves en relaciones de convivencia en donde se negocia todo, pero el debate no parece situarse ya en el cuánto limpian los hombres, sino en cómo limpian. Este tránsito de la cantidad (el cuánto) a la calidad (el cómo), denota, entre otras consideraciones, la persistencia

(48) CASTAÑO, C. *Las mujeres y las tecnologías de la información*. Op., cit., págs.179. Este quitarle horas al sueño también ha sido reflejado como una pauta de comportamiento en la investigación de TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Op., cit., pág.266.

(49) VIGARELLO, G. *Lo limpio y lo sucio. La higiene del cuerpo desde la Edad Media*. Alianza. Madrid. 1.991.

de la distribución de roles sociales según el género respecto a la atención de lo doméstico: el papel de las mujeres como gestoras de lo reproductivo, pues son ellas las que parecen tener mayor carga de legitimidad en el establecimiento de lo que está limpio y lo que está sucio, de lo que está bien hecho y de lo que está mal hecho, frente al papel de recurso por parte de los hombres, pues sus formas de hacer no hallarían el mismo grado de legitimidad (50).

Se trata, por lo tanto, de una cuestión de legitimidad, de a quién se le adscribe la autoridad sobre determinadas acciones sociales. El punto de vista "masculino" quedaría perfectamente expresado en los siguientes extractos del G.10:

"- Pero [ellas] están obsesionadas con la limpieza. Encima quieren que estemos todo el puto día limpiando. Si encima es casa vieja, sale mierda cada dos días, debajo de la cama y tal, al final si te molesta, lo quitas, y punto, déjame.

- Yo tengo una novia, que limpiaba yo y venía detrás a limpiar. Entonces, ¿para qué ostias limpio yo?

- Porque no lo has hecho bien.

- ¿Pero cómo hay que hacerlo?

- Ellas juegan, toman un papel que nadie les ha dado. Ni de madre ni que deba hacer las cosas. Es una casa de los dos. A mí me da igual que deje unas bragas ahí, pero luego se mosquean porque no haces nada.

- En mi caso, la sabana bajera, que yo peso 80 kilos, si a la primera que me tumbo ya se va a tomar por culo. ¿Te vas a poner a planchar eso? Pues no hay manera, y con mogollón de cosas de limpiar de casa. Es así".

Y el punto de vista "femenino" (G.9.) de esta misma generación joven residente hoy en nuestra comunidad autónoma, se reflejaría también de forma adecuada en el siguiente extracto:

"- Yo he llegado a esperar 15 días a quitar el polvo. "Venga quita el polvo". 15, 20 días, el baño sin hacer, el polvo sin quitar y yo no puedo aguantar más. Voy a casa y llena de mierda y volver a hacerlo yo. Y luego la maniática eres tú. Es que a él el polvo no le molesta. A mí sí, pero a él no.

- Ese tema es muy escabroso.

- Yo creo que seguimos. Ha cambiado algo la mentalidad, no del todo.

(50) Como expresaron los jóvenes participantes del G.10, en esta negociación total como base de la relación de convivencia también se incluyen las relaciones sexuales:

"- Si quieres echar un polvo con la novia también tendrás que ganarte puntos. ¡Pues a fregar!

- El que dice que echa muchos polvos es mentira.

- Ellas, para echar un polvo, estás tirado en el sofá, te come un poquito la oreja y pum. Pero tú para echar un polvo, tienes que coger puntos durante toda la semana."

- *Me gusta hacer las cosas como las hago yo.*
- *Ya pero no puedes pretender eso.*
- *¡Joe! pero que deje las migas encima de la mesa y vas a recoger y encima le digo voy a recoger y es: "llévame" y no: " lo vas a llevar tú", coge: "a pues no", y se sienta en el sofá."*
- *No sabemos esperar."*

"YO NO SOY TU MADRE, SOY TU MUJER": LA FORMACIÓN CONTINUA EN MATERIA DOMÉSTICA COMO NUEVA CARGA

En nuestra opinión, la expresión "no sabemos esperar" condensa de forma perfecta cuestiones que se han venido señalando a lo largo del presente análisis (en especial dentro del apartado las estrategias de conciliación). Neutralizando las raíces culturales de este distinto umbral de paciencia entre mujeres y hombres en materia de limpieza -acaso metáfora perceptible del cuidado en general-, la menor espera o mayor iniciativa de las mujeres tiene una consecuencia evidente: disponer de la última palabra en las decisiones de la casa y en la atención a menores, si hubiera.

En lógica correspondencia con esta mayor legitimidad a la hora de establecer el modo correcto de ejecución de las actividades domésticas, el análisis de las opiniones de las participantes en este estudio permiten identificar otra consecuencia del cuidado: su papel de educadoras de sus parejas actuales (51). En cierto modo se trataría de una actividad de formación continua o aprendizaje permanente en el que el alumnado implicado serían los hombres, con independencia de su edad, frente a la docencia femenina.

Y es evidente que este rol pedagógico adquiere un mayor carácter de lastre para una generación de mujeres que hoy tiene entre 30 y 45 años de edad, donde el escenario reproductivo ya no constituiría su única orientación biográfica, capaces de establecer una diferenciación entre ser la pareja de su actual compañero sentimental y ser su madre u otro agente de socialización. De ahí la demanda hacia una educación efectiva de los hombres en esta materia, que no es más que la expresión, por otra parte, de otro diagnóstico, es decir, la persistencia de los límites de la igualdad de género.

Los siguientes extractos de las mujeres participantes en el G.3. y el G.9. sintetizarían esta otra consecuencia del cuidado:

"- Eso es una cosa educacional. Cuando yo me casé, yo lo tenía muy claro, le dije: "chico, es que no te tengo que educar. Yo no soy tu madre, soy tu mujer."

(51) Este es un aspecto igualmente señalado en la investigación de TOBÍO, C. *Madres que trabajan. Op., cit.*, págs.209 y ss.

- Pues sí, pues sí.

- En el sentido que se supone que tenían que haberle inculcado.

- Tenía, tenía...

- Y que pasa que no solamente soy tu mujer, que además te tengo que enseñar, y encima soy tu pareja y encima tengo que trabajar, y encima claro como queremos vivir así, es que soy una... " (G.3.)

"- Es que, ¡joe!, es que tener que entrar y empezar a reeducar a tu pareja, es que es duro.

- Yo siempre le digo: "yo no soy tu madre, tienes que hacer las cosas porque las tienes que hacer y ya está". (G.9.)

LO BONITO Y LO FEO: HACIA UNA NUEVA DIFERENCIACIÓN DE LAS TAREAS REPRODUCTIVAS SEGÚN GÉNERO

Sin embargo, incluso entre estas generaciones de mujeres, la distinción interna de papeles entre géneros es más fácil de decir que de hacer, y "la carga" acaba siendo asumida por la mujer en la pareja "porque no sabemos esperar", incluso "para no discutir" como se señala en distintos grupos de discusión.

Aparece una línea de investigación que, infelizmente, no ha encontrado en el trabajo de campo del presente estudio un mayor desarrollo. Nos referimos al esbozo de una nueva diferenciación del reparto de las actividades del escenario reproductivo entre la mujer y el hombre componentes de una unidad de convivencia con menores.

A grandes rasgos, con la necesidad de profundizar en estas cuestiones, se ha podido constatar cómo en "lo bonito", es decir, en todo aquello relacionado con el cuidado de menores (baños, juegos, paseos, parques, etc.) sí comienza a existir una presencia más amplia del recurso masculino. No es extraño en estas unidades de convivencia que el padre se encargue de la entrada de las criaturas al centro escolar o guardería, o que incluso, como señalaba una de las participantes del G.1., acudan los viernes por la tarde a estos establecimientos, convirtiendo en hecho festivo ("¡Qué suerte! ¡Ha venido aita!") una presencia puntual frente a la normalidad rutinaria y aburrida del resto de los cuatro días de la semana donde especialmente es la madre u otras redes de apoyo las encargadas, actividad, sin duda, más relevante en términos del mantenimiento de la estrategia de conciliación.

Por el contrario, el recurso femenino -la madre- parece especializarse en "lo feo", es decir, cuestiones relacionadas con el mantenimiento de la casa (necesidades de ropa, comida, limpieza, papeleos, citas de servicios médicos, etc.) Si bien es un caso muy concreto, porque se trata de la opinión de una de las mujeres participantes en el G.2. que optó por abandonar su presencia en el escenario laboral para replegarse de forma exclusiva al doméstico-familiar, sí pensamos que refleja una tendencia que pudiera hacernos reflexionar hasta

qué punto el contrato social perdura en nuestro marco cotidiano más allá de las “ayudas masculinas”.

“- Yo intento dejarle lo bonito a él, que le bañe, por si quiere estar haciendo un rato los deberes con ella y así, ya preparo yo. Con esta edad hasta cierto punto es bonito.”

EN EL ESCENARIO LABORAL: LA HEGEMONÍA DEL TIEMPO PRODUCTIVO

3.4.3

Que el cuidado tiene consecuencias en el desarrollo profesional de las mujeres es otra de las evidencias más palpables en esta investigación. Y no por sabido este hecho deja de tener toda su relevancia explicativa en el diseño y gestión de las estrategias de conciliación, tal y como se ha indicado en un apartado anterior.

No se trataría tan sólo de constatar que los escenarios laboral y doméstico-familiar se encuentran, por lo general, estructuralmente escindidos en nuestra sociedad, sino, más bien, que el tiempo productivo continúa siendo el tiempo hegemónico, el que ejerce más fuerza en la pedalada del tándem de la conciliación.

Las opiniones y vivencias de las personas participantes en los grupos de discusión realizados permiten identificar algunas de estas consecuencias. Así vamos a mostrar el “parón” en la trayectoria profesional de la mujer que supone, primero, la maternidad y, después, la propia atención o necesidad de tiempo para el cuidado, utilizando, por ejemplo, las medidas o recursos establecidos institucionalmente; la decisión de no tener descendencia como estrategia para evitar esta penalización profesional; la decisión por parte de otras mujeres de abandonar la presencia en el escenario productivo y, por ello, la dualidad de tareas, manteniéndose en un único desempeño de funciones en el escenario reproductivo; las condiciones establecidas para el retorno al empleo por parte de aquellas mujeres que perciben que toca a su fin la etapa de su trayectoria vital orientada hacia el cuidado de manera exclusiva; y, por último, se hablará de las consecuencias que el cuidado de menores ejerce sobre la calidad del empleo de las mujeres de procedencia inmigrante residentes en nuestra comunidad autónoma.

EL “PARÓN” DE LA MATERNIDAD: PRIMERA PENALIZACIÓN EN LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DE LA MUJER

Dejando a un lado otras formas de discriminación laboral de la mujer por razón de género incluso antes de la maternidad, el hecho de ser madre es, en sí mismo, percibido y vivenciado como un parón en la trayectoria profesional de la mujer. Y si bien pueden existir dife-

rencias respecto al carácter (efectos y duración) de este parón según la opinión y experiencia de cada persona, la mayor parte de las mujeres participantes en esta investigación coinciden en este hecho. Como lo muestran las participantes del G.1.:

"- Yo creo que independientemente de la reducción de jornada o de la medida de conciliación que se tome o incluso si no existe, el hecho de que una chica tenga un hijo, para mí, ya es un parón laboral en la mayoría de los casos. Probablemente implique un cumplimiento del horario, cosa que igual antes no hacías, que estabas más disponible. Entonces, si ese cumplimiento del horario se lo toman a mal, lógicamente va a ser un parón.

- Sí, yo ahora pienso que es un parón, igual luego resulta que me doy cuenta que ha sido definitivo. Yo ahora mismo pienso que es un parón.

- Yo creo que es definitivo."

La maternidad como parón profesional es, sin embargo, más una realidad dada por supuesta, asumida como "normal," que verbalizada por la propia ciudadanía en general. Entre otras consideraciones, ello denota la hegemonía de las actividades que se desarrollan en el escenario productivo frente a las que se desarrollan en el escenario reproductivo, como si tener descendencia fuese algo así como un error -cuando no un pecado- ante las todopoderosas leyes del mercado, como si la profesión exigiese un régimen de dedicación exclusiva que se quiebra ante la llegada de otras obligaciones.

La cultura de la presencialidad continúa siendo, a día de hoy, el hecho predominante en la gestión del tiempo de trabajo por parte de las organizaciones. El mero hecho de estar en el puesto, de ocupar un lugar (dimensión espacial) en el que transcurre un tiempo (dimensión temporal), en el que vemos y se nos ve, parece encontrarse instalada en nuestro imaginario colectivo como sinónimo de trabajo, de trabajar.

Cualquier potencial modificación de esta pauta o cambio de cultura en pro de otras formas de reorganización de los tiempos de trabajo, -lo que supondría, en tanto que vasos comunicantes, un cambio en la estrategia de conciliación-, sea flexibilidad, sea teletrabajo, sea contrato a tiempo parcial, puede llegar a ser observada negativamente tanto por compañeros y compañeras, como mandos superiores, con independencia de la productividad efectiva del tiempo (de trabajo) transcurrido en el puesto (de trabajo).

Y esta consecuencia del cuidado en la trayectoria profesional de las mujeres no se produce en los hombres. Más bien al contrario, el hecho de la paternidad puede suponer un reconocimiento social respecto a su condición masculina, un ritual de paso en su trayectoria biográfica. Reflejados todos estos aspectos por Castaño, *"la jornada a tiempo parcial se considera una muestra de deslealtad y falta de compromiso no sólo con la empresa sino con los compañeros de trabajo. La cultura profesional y laboral es todavía excesivamente presencial. Sin embargo, como confiesan las mujeres, muchos de esos compañeros que se quedan en la empresa hasta altas horas de la tarde, por si los llama el jefe, en realidad están navegando en Internet y conectando con páginas que poco tienen que ver con el trabajo. Algunas mujeres tratan de compaginar mejor sus vidas trabajando desde casa al menos algún día a la semana, pero son conscientes de que esa opción empeora su situa-*

ción laboral, pierden salario, beneficios sociales, posibilidades de formación y promoción y, para colmo, se quedan al margen de lo que pasa en la empresa.” (52).

Esta adscripción hacia lo reproductivo como competencia propia del género femenino entra en la contradicción más absoluta con una presencia femenina en lo productivo cada día más generalizada en nuestra realidad cotidiana. Las mujeres participantes en los grupos de discusión que actualmente se encuentran en régimen de doble presencia califican este hecho de “injusticia social” por la obligación socialmente establecida de hacer frente personalmente, en su condición de género, con necesidades de cuidado de menores que requerirían de una mayor atención colectiva. A modo de ejemplo, una de las participantes en el G.3. muestra cómo ante el nacimiento de su segunda hija se acogió durante un tiempo al paro para hacer frente a esta necesidad de cuidado, siendo vivenciada en esos momentos como una mala experiencia personal porque pensaba que su trayectoria profesional sufriría un parón ya irreversible.

“- Pero reconozco cuando me vi en el paro, un momento que dije que no es justo. Es que no es justo, que seamos nosotras siempre las que estemos perdiendo que te sientes machacada porque las demás no tienen hijos. Es una sensación.”

EL “TIMO” DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA: SEGUNDA PENALIZACIÓN LABORAL, MENOS INGRESOS Y MÁS CARGA DE CUIDADO

Si, en la actualidad, teniendo en cuenta la hegemonía de lo productivo, el tiempo de trabajo es utilizado como indicador del grado de fidelidad y disposición hacia el empleo, la necesidad de derivar un tiempo nuevo, el de cuidado, hacia otro espacio que no es el laboral, determina una segunda penalización profesional de la mujer.

Una reciente investigación 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 (53). Así, la moratoria o retraso de la maternidad actualmente vigente, es decir, tras la finalización de la formación reglada y una inserción laboral con mayor estabilidad, no supone una supresión de la penalización laboral de la mujer por este hecho reproductivo, sino tan sólo su aplazamiento.

Y llega hasta tal punto la penalización laboral de la mujer inserta en nuestra cultura productiva que incluso diseñando una estrategia de conciliación en la que la mujer empleada

(52) Como señala CASTAÑO, C. *Las mujeres y las tecnologías de la información*. Op., cit., págs.179-180.

(53) PAPÍ, N. Y FRAU, M^a J. “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*, 2.005, 110, págs. 149-171, (pág.163).

cumple de manera estricta el horario establecido, que incluso también este hecho puede ser visto como una menor disposición hacia las exigencias demandadas por el empleo. Este sería el caso de una de las mujeres participantes en el G.3., de 39 años de edad, empleada en una asesoría ubicada en Bilbao, de jornada completa y contrato indefinido, recurso encargado de la recogida de su hijo e hija, un niño de 6 años y una niña de 3, cuando vuelven del autobús escolar a las 17,30 horas:

"- Y encima es peor en el curro, porque llegabas a trabajar y como que te has perdido algo siempre. Te estaban echando en cara que como que te has perdido algo, que si los papeles, como que te has perdido algo. Te miran de otra manera. "¡Y qué poco trabajas!" "¿Y no te puedes quedar? Porque fíjate ahora que no ha terminado la reunión y nos podíamos haber quedado." O: "hay que hacer esto a las seis de la tarde. No puedes ¿no?"

Pero la vivencia del parón en la promoción profesional individual que sobre la mujer empleada tiene, por norma general, la tenencia de hijas e hijos, se manifiesta de forma más evidente cuando se produce una reducción de su presencia física en el escenario laboral -el no estar-. La experiencia de las personas participantes en este estudio permite identificar que el grado de penalización laboral por el uso efectivo de una medida de conciliación es directamente proporcional al grado de presencia en el puesto de trabajo. Así, la correlación a mayor reducción de jornada laboral, mayor penalización profesional es un hecho. Acaso sea esta la razón por la cual la excedencia, medida que implica el "corte" más radical en términos de presencia en lo laboral, puede llegar a generar las penalizaciones profesionales más considerables, como, por ejemplo, retornar a un puesto de trabajo de inferior categoría, más rutinario o con menor valor añadido a las competencias profesionales (subempleo) al existente inicialmente.

En tanto que recursos de presencia, es decir, facilitadores de un tiempo que se sustrae de lo productivo para orientarse a lo reproductivo por parte de la madre o del padre, aparecerían, al menos, tres efectos no intencionados de las políticas institucionales de conciliación actualmente vigentes hacia las mujeres ocupadas. El primer efecto hace referencia a que, habitualmente, en la jornada reducida se realiza -o se "saca"- 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 (54). Puede servir igualmente de referencia las experiencias señaladas por aquellas personas participantes en el estudio que en sus empleos tienen reducción de jornada en el período estival, señalando, en términos generales, que el trabajo se saca igualmente.

El segundo de los efectos no intencionados de la reducción de jornada laboral es que implica, igualmente, la misma reducción proporcional del salario, es decir, se gana menos, pero se trabaja lo mismo.

(54) En esta línea, SÁNCHEZ MANGAS, R. *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº 81.

Y el tercer y último efecto, además de lo anterior, con la reducción de jornada laboral las tareas en el escenario reproductivo no decrecen, sino, más bien al contrario, se incrementan no sólo porque la mujer que efectúa la reducción de jornada dispone de más tiempo, sino porque el resto de los recursos integrados en la estrategia de conciliación presuponen que existe ya una figura orientada hacia lo doméstico-familiar, y que su necesidad de intervención disminuye.

Las políticas de conciliación ni alivian la dualidad de tareas, ni dejan de cargar a la economía familiar los costes monetarios del cuidado, ni, por último, atenúan la adscripción de roles según género en una colectividad como la nuestra que viene orientando recursos y generando discursos en pro de una mayor presencialidad de la mujer en el escenario productivo (55). Tudela y Valdeolivas han señalado los efectos no intencionados de las políticas institucionales en materia de conciliación en nuestro entorno, las 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."* (56). Con este panorama, no es extraño que en algunos grupos de mujeres que han tenido experiencias propias de reducciones de jornada laboral, la misma sea considerada un "timo", una embaucada, donde las menos beneficiadas son ellas. Como lo refleja el siguiente extracto del G.2., tanto es así que ellas han optado por abandonar su empleo:

"- 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 hagas el mismo trabajo en menos tiempo."

(55) Esta es una de las conclusiones del reciente artículo de BUSTELO, M. Y PETERSON, E. "Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra entre hombres y mujeres" *Revista SOMOS Revista de Desarrollo y Educación Popular*, 2.006, nº7, primavera, págs. 32-37, (pág.32), pues, en su opinión, las políticas de conciliación *"en vez de desafiar la construcción social de "trabajo femenino" y "trabajo masculino", parecen más bien mantenerse las normas que atribuyen a las mujeres la responsabilidad exclusiva del trabajo reproductivo mientras que a los hombres se les atribuye el papel de trabajadores que no tienen nada que ver con la conciliación."*

(56) TUDELA, G. Y VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº72, pág.66.

LA DECISIÓN DE NO TENER DESCENDENCIA: EVITAR LA DOBLE CARGA Y PODER LLEVAR “EL TIPO DE VIDA QUE QUIERES”

“Cuando -señalan Córdón y Tobío- la tensión entre el mundo del trabajo remunerado y el del trabajo en el hogar se acrecienta, uno u otro, o ambos, lo acusan negativamente. Pero la familia no puede asumir -frente a lo que mayoritariamente parecen creer los responsables empresariales- el coste de la conciliación, porque en el límite se produce la renuncia por incompatibilidad a la natalidad o al empleo.” (57).

La decisión individual por parte de la mujer de renunciar a la fecundidad como consecuencia de la incompatibilidad actual de las lógicas productivas y reproductivas se encarna paradigmáticamente en las componentes del G.8, mujeres con empleo estable, de cualificación media-alta, residencialmente emancipadas, con pareja y sin menores a su cargo. Representan, como se ha indicado en apartados anteriores de este análisis, un perfil de todo o nada, es decir, de asumir los efectos individuales y de género que tiene la decisión de estar presentes en el escenario productivo regido por lógicas “en clave masculina.” Con los condicionantes actuales, hay que optar, siendo la renuncia a la maternidad la expresión máxima de esta opción socialmente determinada. Como lo indica una de las participantes:

“- Yo tengo amigas que trabajan en la empresa privada y saben que en el momento que pidan una baja maternal no van a ascender más.

- Pero depende el objetivo, profesional y personal, que plantee cada uno.

- Yo prefiero el profesional, por eso no tengo hijos.”

La decisión de no tener descendencia por parte del G.8: se encuentra altamente influida porque estas mujeres saben que, más allá de los recursos existentes, serían ellas mismas las encargadas principales de su crianza en términos de gestoras de la estrategia.

Si bien durante el desarrollo del trabajo de campo de esta investigación no se profundizó en los potenciales costes personales y sociales de esta opción por parte de estas mujeres, en la lógica de su propio discurso se constató que en su caso el tener descendencia no supondría tan sólo una modificación -en tanto que penalización- de su actual status profesional, sino que, a su vez, ejercería otro efecto en lo personal, en el “*tipo de vida que quieres*”.

Esta defensa de lo personal, del tiempo propio y para una misma, fue una constante en este grupo de discusión, revelado como conquista individual por parte de unas mujeres que han defendido la gestión de su trayectoria biográfica hasta el día de hoy por encima de roles adscritos. Expresado por una de las participantes:

(57) FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. Y TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales*. Op., cit., págs.68-69.

"- A mí sí me apetece tener y no sé si adoptaré... pero me parece importante y tendría que renunciar a lo personal."

Acaso sin este grado de voluntariedad, las mujeres y hombres representantes de las generaciones jóvenes participantes en esta investigación han mostrado la disociación entre la vida personal y la tenencia de hijas e hijos. Tanto es así que, como indica uno de los componentes del G.10., "tu vida se ha acabado."

LA DECISIÓN DE ABANDONAR EL EMPLEO: EL REPLIEGUE DOMÉSTICO-FAMILIAR COMO CONQUISTA PERSONAL

A diferencia de la atenuación de la presencia en el escenario doméstico-familiar realizado por las mujeres participantes en el G.8., rescindir la presencia en el escenario laboral es otro modo de liberación del carácter incompatible de las lógicas productivas y reproductivas en nuestro modelo social. Serían, en ambos casos, "estrategias extremas" de conciliación tal y como las ha definido Tobío (58).

Esta decisión vital se plasmó en el diseño metodológico de la presente investigación a través del G.2., conformado por mujeres entre 30 y 40 años de edad, con formación media y universitaria, dedicadas en la actualidad de forma exclusiva al escenario doméstico-familiar tras abandonar su empleo. Sin negar el posible "efecto de celebración de la similitud" que pudo haberse generado también en esta dinámica de grupo, sería no ajustarse a la realidad el evitar por nuestra parte que las mujeres participantes en este grupo de discusión mostraron igualmente un elevado grado de satisfacción por la decisión tomada: el repliegue hacia lo doméstico-familiar como único escenario de su socialidad.

Y si bien el medio es diferente, el motivo de la satisfacción del G.2. es el mismo que en el G.8.: la conquista de un tiempo propio, para una misma, tiempo que, en la vorágine de la dualidad de tareas abandonada, percibían que no existía o, al menos, con la cadencia actual. Se trataría, por lo tanto, no sólo de una conquista de cantidad de tiempo, sino también de calidad del mismo. Como lo expresan de forma diferenciada tres distintas participantes del G.2.:

"- Yo hago vida familiar, en pareja. Yo he ganado. Antes no tenía tiempo para nada. Ahora hago más."

" - Pues yo di cursillos de francés. Nada más tener al crío hice el acceso a la universidad para mayores de 25. Luego hice el primer curso de administración de empresas. Ahora estoy haciendo euskera, patino, nado... pero aparte de eso, encantada. En mi casa está todo perfecto. Odio el polvo, y tengo que quitarlo todos los días, las camas, todo perfecto, la comida, el crío viene todos los días a comer, no le dejo en el

(58) TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Op., cit., pág.243.

comedor. Pero aparte de eso necesito un tiempo para mí, y me voy a nadar, o me voy a euskera, necesito tiempo para mí, aunque no hable con nadie, no me preocupa, pero necesito tiempo para mí."

"- Antes con niños y trabajando también iba al gimnasio, pero era llegar a casa, recoger a los niños, estate con ellos, vete para casa, como eran pequeños, se ponían a jugar con cosas. Hazles caso. Me ponía a limpiar toda la casa. Luego venía mi marido ... Era como ... Yo lo llevaba bien, pero, a veces, me estresaba. Yo estaba feliz, pero claro, ahora veo como que vivo como más calmada."

La conquista de esta calma que otorga el estar soportando tan sólo una única carga (el cuidado) y no dos (el cuidado y el empleo) sin duda está sujeta, como se ha venido indicando a lo largo de este análisis, a otros factores, y entre ellos, el económico. La posibilidad de abandonar la presencia de la mujer en el ámbito laboral se hace tan sólo efectiva cuando es posible "mantener" la unidad de convivencia con un único sueldo. Como lo expresó una de las participantes del G.2.: "está claro que si no dan los números no lo dejas, no puedes."

Aunque la experiencia de estas mujeres permite constatar la existencia de un ahorro en los gastos derivados de los recursos de sustitución necesarios cuando el padre o la madre no está presente (guarderías, servicio doméstico, etc.), así como de los propios del desempeño laboral (viajes, dietas, etc.), la experiencia de estas mismas mujeres permite sostener igualmente que el repliegue doméstico-familiar por razones integradas en un ejercicio del cuidado o socialización de las criaturas tan sólo es posible si viene unida con un soporte económico suficiente.

Las mujeres integrantes del G.2. son plenamente conscientes de que, más allá de la opción individual tomada, forman parte de un segmento de población residente en nuestra comunidad autónoma muy concreto, no pudiente, pero sí holgado, frente a otras unidades de convivencia que no tienen las condiciones objetivas para tomar esa misma decisión por el imperativo económico, por la necesidad de los dos sueldos.

"- Depende de qué dos sueldos estén entrando en casa. Hay por ahí sueldos que con uno te puedes permitir el lujo de estar en tu casa perfectamente y cuidar a los niños y a lo mejor están entrando en casa dos sueldos y están equiparando el que tiene en estos dos con el de mi marido, y hoy por hoy, tristemente también hay muchos de esos sueldos.

- Lo podemos hacer porque somos privilegiadas, entre comillas, sin ser millonarias.

- Es cierto que tienes que renunciar a cosas.

- Pero no son cosas del sueldo.

- Es que vas a Zara, antes igual ibas a otra tienda, por ponerte un caso y tendrías cinco pantalones y ahora uno. Es que necesitas menos ropa, en mi caso por lo menos, para ir a trabajar, como que necesitabas aparentar o no sé."

RAZONES, CONDICIONES Y OBSTÁCULOS PARA LA INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL DE MUJERES DE MÁS DE 35 AÑOS

Estas mujeres participantes en el G.2., que han optado recientemente por el repliegue doméstico-familiar frente a la doble presencia -o despliegue- en el se encontraban con anterioridad, se consideran, además, capaces de afrontar las consecuencias futuras de esta opción por el cuidado en exclusiva.

La lógica de la perspectiva generacional incorporada en el diseño metodológico de este estudio permite trazar de forma anticipada cuál serán algunas de las consecuencias del abandono de la presencia en lo laboral por la orientación al cuidado y crianza de menores a jornada completa. Los grupos G.11. y G.12. representan este perfil de mujeres. En el caso de las primeras, se trata de mujeres entre los 35-50 años de edad, dedicadas a las labores doméstico-familiares, que muestran una voluntad de incorporarse por primera vez o reincorporarse al mercado laboral, pretendiendo, de este modo, cerrar esa etapa de su ciclo de vida. El G.12. presenta el mismo perfil de edad y de trayectoria biográfica, pero ya se ha incorporado efectivamente al mercado laboral.

Las experiencias de estas informantes permiten identificar pautas de comportamiento en las razones que influyen en el retorno (efectivo o proyectivo) al empleo, en las condiciones establecidas en esta reentrada, y, por último, en los obstáculos o dificultades existentes para este retorno. Son tres planos de análisis que, sin embargo, forman parte de un tronco común: las consecuencias que para las mujeres tiene el cuidado en su trayectoria biográfica.

La reducción de la necesidad de cuidado de las criaturas por su propio crecimiento es señalada como una de las razones de este retorno a lo laboral. Se produce una suerte de desajustes en los ritmos biográficos de la mujer y la descendencia, que produce un descoloque en la identidad individual de mujeres que se han venido orientando en exclusiva hacia el rol del cuidado.

Expresiones tales como *"la casa se te cae"*, la *"casa se te viene encima"* surgen de forma habitual en estos grupos de mujeres, pues se hace saliente la dimensión doméstica (la casa) y no la familiar (los niños y las niñas) del repliegue. Como lo expresa el siguiente extracto del G.11.:

"- Es que cuando hemos dejado de trabajar los niños han sido el motivo y no la casa.

- Claro, es cuando te arrepientes de haber dejado de trabajar."

La presencia en el ámbito laboral posibilitaría para este perfil de mujeres no sólo un escape de un escenario reproductivo vaciado de contenido por la propia lógica del paso del tiempo, sino también el descubrimiento de otro mundo de relaciones sociales, que, a la vez que colman un tiempo ahora libre, complementan una identidad deslavazada que, en ocasiones, puede estar generando problemas mentales específicos en un segmento concreto de mujeres en nuestro entorno. De ahí que en los grupos de discusión lo laboral pueda ser considerado de interés más por sus efectos relacionales que por sus efectos econó-

micos, de coger *"el último tren"* tal y como lo expresó de forma gráfica una de las participantes del G.11.

Sin embargo, el diferente peso de las variables económicas frente a las relacionales o de desarrollo personal en el retorno a lo laboral depende de cada caso concreto, siendo objeto de debate en algunos grupos de discusión. Veamos, por ejemplo, el siguiente extracto del G.4., mujeres en torno a los 50 años, residentes en el Gran Bilbao, que entre su red social y pertenencia generacional, éste constituye un tema de bastante actualidad:

"- La mayoría lo hace por dinero, no por hobby, no porque no están realizadas, de eso nada. Todo por el dinero.

- La que está en casa no lo hace porque se aburre en casa va por la pela.

- Yo creo que no.

- Ya no sabe qué hacer y necesita.

- Yo tengo mogollón de amigas que te digo que no es por dinero.

- Mis amigas que viven bien, pero ningún opto por trabajar, o por salir de una rutina, es que hay muchas cosas hoy en día para salir de una rutina."

Evidentemente, en nuestro entorno existen casos concretos en los que la salida al mercado laboral por parte de mujeres que se han dedicado a tiempo completo al ámbito reproductivo esté determinado por una necesidad de ingresos económicos tras cambios en su situación civil. Una de las componentes del G.12., residente en Vitoria-Gasteiz, de 49 años, y dos menores que han superado la veintena, que se encuentra *"cuidando niños"* porque es lo único a lo que se puede dedicar tras su reciente situación de viudedad. Y una de las componentes del G.5., residente en Donostia-San Sebastián, de 49 años, con un hijo de 25 años, separada hace pocos años, ocupada en la limpieza y atención domiciliaria de personas ancianas pues es lo único que ha encontrado pese a su formación de administrativa y conocimientos de informática previa a su matrimonio.

Sin embargo, del análisis de las opiniones de las mujeres con menores en edad escolar, entre los 35 y 45 años de edad, participantes en los grupos de discusión de esta investigación, se deduce un modelo o pauta de retorno a lo laboral condicionado, esto es, que permita compatibilizar (conciliar) la presencia en los dos escenarios, el estar dentro y fuera.

Así, mayoritariamente, el retorno a lo laboral, efectivo (G.12.) o prospectivo (G.11.), no se establecería por razones de carácter económico, sino más bien sería una readaptación de la estrategia de conciliación por parte de la mujer gestora de la misma. Es cierto que en estas unidades de convivencia en las que las criaturas crecen, la presencia de la mujer que estaba completamente orientada hacia su cuidado ha decrecido, pero ello no significa que, según su percepción, la misma no continúe siendo necesaria. Por ello, las condiciones de retorno a lo laboral de estas mujeres muestran con toda claridad que las opciones elegidas o a elegir no tratarían de desandar lo andado, sino, por el contrario, hallar un mecanismo para hacer efectivo ese régimen de doble presencia. Y expresiones como *"encontrar un horario que te vaya bien"*, *"los horarios compaginarlo con los niños"*, *"no tener que meterles en extraescolares ni dejarles con los abuelos, ni nada de eso,"* denotan este hecho.

Nos encontramos, de esta forma, con que este retorno laboral condicionado por parte de este segmento de mujeres que ha orientado o continúan haciéndolo un período de su trayectoria biográfica al cuidado en exclusiva de sus hijas e hijos, requiere una presencia en lo laboral de carácter parcial o reducida. Y, en términos generales, este tipo de empleos, o bien son escasos en nuestro actual mercado de trabajo, o bien sus condiciones salariales no se ajustan a sus necesidades actuales. Y como señalan Tudela y Valdeolivas, *“el empleo a tiempo parcial suele ir acompañado de peores condiciones de trabajo o de empleo de inferior calidad (temporalidad, salario más bajo, menores posibilidades de formación y promoción profesional o menor integración en la empresa). Trabajo a tiempo parcial es sinónimo de precariedad laboral.”* (59).

Las componentes del G.11., con voluntad de incorporación al mercado laboral, han indicado la ausencia de oferta suficiente de contratos a jornada parcial, de 4 o 5 horas. Y cuando existen, los horarios coinciden con los horarios de atención de sus menores, y ello, como se ha indicado, tampoco es lo que están buscando.

De igual modo, en su relativa búsqueda activa de empleo, estas mujeres entre 35 y 45 años constatan cierto grado de retraso formativo, requiriendo de un período de formación continua o aprendizaje permanente para ponerse al día tras el parón propio de su orientación hacia una faceta, la reproductiva, de nuestra realidad. Y una de las consecuencias directas de este hecho es la reducción de la oferta de empleabilidad posible hacia puestos de menor cualificación y consideración social: servicio doméstico, atención a dependientes (menores y/o mayores), comercio, hostelería, etc.

La reducción del abanico de posibilidades de empleabilidad para este segmento de mujeres (de “amas de casa”) en nuestro entorno implica, a su vez, que las mismas entran en competencia directa con otros segmentos de población orientados también hacia estos empleos de menor cualificación. Y si son inmigrantes, su mayor grado de necesidad supone, en su opinión, la imposibilidad en competir en costes, y si son jóvenes (“niñas”), la edad y el aspecto físico es un handicap en puestos de cara al público. El siguiente extracto del G.11. condensa buena parte de estas problemáticas de hallazgo de un empleo acorde con los intereses de la situación vital de la persona:

“ - A mí eso [la jornada parcial] me viene bien.

- Sí, que sean poquitas horas y 4 o 5 horas.

- Media jornada más o menos.

- Pero hay muy poco mercado de eso.

- Sí, para niñas de Zara o así.

- Sí, de 16 años a 25 años, o así.

- Típico “necesito chicas de dependiente de 16 a 25 años a jornada parcial.”

(59) TUDELA, G. Y VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Op., cit., pág.49.

Ciertamente, las “condiciones” actuales del mercado de trabajo no son ni de lejos las más adecuadas para facilitar la incorporación laboral de este segmento de mujeres con menores ya relativamente independientes. De ahí que el mantenimiento de la situación actual, es decir, el repliegue doméstico-familiar y su no presencia en lo laboral, sea la consecuencia más habitual en estas mujeres, pues la voluntad de retorno se encuentra condicionada a no perder toda la presencia en el escenario y, a su vez, papel hasta ahora exclusivo, es decir, el cuidado.

En este sentido, cuando a las mujeres componentes del G.11. se les inquiera sobre su inscripción en servicios de búsqueda de empleo (Inem, Egailan, etc.), la mayoría de las participantes niega este hecho, derivando su respuesta hacia los “comentarios” respecto a su voluntad de retorno a lo laboral, de su nueva disponibilidad, que efectúan entre personas conocidas, amistades, familiares, etc., una estrategia de comunicación centrada en la red informal. ¿Supone el boca a boca un recurso suficiente para hacer efectiva su voluntad de empleabilidad, al menos, en el discurso? Probablemente, no, con las consecuencias que desde un punto de vista más frío o estructural esta persistencia como población inactiva pueda tener. ¿Supone esta incorporación laboral de mujeres dedicadas en exclusiva al cuidado una modificación de sus condiciones económicas? Pues tampoco lo parece, pues esta pauta de incorporación laboral condicionada de las mujeres en las parejas con menores, mantendría un sueldo base proveniente del hombre y un segundo sueldo o ingreso extra por parte de la mujer.

Pero lo que sí supone esta pauta de comportamiento de un segmento de nuestra ciudadanía, mujeres capaces de poner en solfa la hegemonía de tiempo productivo frente a la relevancia del tiempo reproductivo, es la demanda de una oferta de empleos capaces de adecuarse a sus nuevas necesidades. Y no hacer este ajuste puede estar provocando hoy y mañana, consecuencias personales, pero también estructurales, pues, por ejemplo, pueden estar dejándose a un lado personas que han sido preparadas por las instituciones familiar y educativa para su presencia en el escenario laboral.

Expresado por una de las participantes del G.2., en nuestra opinión, el perfil de mujeres que más se ajusta a este nuevo segmento de mujeres que puede estar pagando las consecuencias de un repliegue hacia lo doméstico-familiar, en la decisión del retorno ya no parten de cero, existiendo un histórico, un remanente biográfico, un aprendizaje asentado sobre la experiencia vivida que sirve para reorientar las opciones vitales en cada momento.

“- Partimos de un base, lo podemos hacer, nos hemos vuelto muy exigentes porque tenemos un sueldo detrás.

- Nos avala nuestra trayectoria profesional antes. Yo he trabajado antes. Yo no descarto la posibilidad que no pueda volver a trabajar en un futuro. Otra cosa es, que si miras para atrás, como nuestras amaxus que no tuvieron esa posibilidad, que no tenían otra manera de tener ingresos en casa. Pero yo entiendo que si lo hemos hecho antes, lo pueda volver hacer en el futuro.”

LA PRECARIEDAD LABORAL DE LAS MUJERES INMIGRANTES

Las experiencias narradas en esta investigación por parte de las mujeres inmigrantes con menores han posibilitado descubrir “otras realidades” de la conciliación entre las personas residentes en nuestra comunidad autónoma. Las estrategias de conciliación de estas mujeres presentan unas condiciones ciertamente peores que aquellas establecidas por la mayoría de nuestra ciudadanía.

Una pluralidad de factores influye en la precariedad laboral generalizada a la que vienen siendo sometidas personas de procedencia inmigrante. El desajuste existente entre la formación de origen y la ocupación actual es uno de los efectos vivenciados con más dolor, indicador de subempleo o sobreeducación que, si bien puede estar aconteciendo también a otros colectivos de nuestra ciudadanía, afecta especialmente a las mujeres, y más aún si éstas son inmigrantes. Las siguientes experiencias de las participantes en el G.6. son, en nuestra opinión, paradigmáticas de las implicaciones que el propio proceso migratorio tiene sobre sus agentes protagonistas:

“- Y aquí hay otra situación también: aquí no nos dan la oportunidad de venir a trabajar de lo que nosotros hemos estudiado de siempre. Yo trabajaba en mi país en una peluquería. Entonces, vine aquí y mi sueño era trabajar en lo mío. Pero, ¿qué pasa? Que yo vine a cuidar niños. Entonces, llevo sin ejercer dos años. Entonces, en dos años yo pierdo la práctica, no estoy actualizada. Entonces, cuando ya consigo los documentos a los dos años y medio, al principio como no tenía documentos, no me admitían en ninguna peluquería porque yo lo he intentado y cuando ya tuve la documentación me han dicho que necesitan experiencia, que me necesitan práctica, hábil, experta. Yo ya estaba vieja, ya perdí la práctica, experiencia y habilidad que nunca se olvida.

Entonces, esas son barreras muy grandes. Y luego no sé porque no nos valoran nuestro trabajo de pronto y los documentos. Los indocumentados tienen muchas barreras en ese aspecto. Y luego tenemos que empezar como de cero, y por eso la gente no nos abre un poco las puertas, porque mucha gente somos profesionales. La mayoría que venimos aquí estamos preparados, pero no nos abren las puertas. Por ejemplo, yo ahora mismo estoy limpiando portales. Pero, bueno, yo tengo que seguir luchando en lo mío. Yo voy hacer un curso de reciclaje y para profesionalizarme, dos o tres meses y con el tiempo, si puedo trabajar y me dan la oportunidad para adquirir la experiencia.

- Lo más difícil es que no le dan la oportunidad a uno de hacer lo que uno sabe.

- Yo en mi vida no se me pasaba limpiar los baños, fregar los platos, separar la basura. Lloré la semana que me tocó. Lloré como una niña. Aquí lo tengo que hacer por sobrevivir.”

Las consecuencias del cuidado para las mujeres de procedencia inmigrante refuerzan o profundizan la precariedad laboral. Como se ha señalado en otros apartados del presente análisis, en términos generales, estas mujeres residentes en nuestra comunidad autóno-

ma no pueden contar con los recursos implicados en la estrategia de conciliación al menos en el mismo grado que las personas autóctonas. Las abuelas y otros componentes familiares no están físicamente presentes; los hombres, bien se encuentran empleados, bien su socialización no les orienta hacia el cuidado pese a los cambios constatados; la sustitución del cuidado de manera remunerada, bien por otra persona, bien en guarderías, se aleja de las posibilidades económicas de sus salarios y sus gastos mensuales; los horarios escolares se desajustan a los horarios laborales normalizados, y, por último, las medidas institucionales de conciliación establecidas en nuestro entorno parecen ser desconocidas para este colectivo, y aún no siéndolo, imposibles de acceder por la mayoritaria ausencia de sus contratos laborales.

Con todo ello, las mujeres inmigrantes residentes en nuestro entorno, además de estrategias, realizan una función de recurso para la conciliación más amplia que en otras unidades de convivencia pues la necesidad de su presencia física en la atención a menores es comparativamente mayor que en otras madres y padres autóctonos. Y ello tiene una influencia directa sobre el abanico de posibilidades de empleabilidad.

Las participantes en el G.6. de esta investigación ha permitido constatar, no sólo por ellas, sino por su red social, la concentración de su ocupación laboral en servicio doméstico y hostelería. Además de constituir, en términos generales, ramas de actividad de escasa consideración social para las personas autóctonas, la empleabilidad en las mismas por parte de estas mujeres les permite una adecuación a sus necesidades de gestión de un tiempo determinado por el cuidado porque ofrecen mayores facilidades para un trabajo por horas, a media jornada, e incluso durante las noches o fines de semana cuando sí es posible la presencia física de la otra persona adulta de la pareja para la atención de las criaturas.

Es tal la influencia en las mujeres inmigrantes residentes en nuestra comunidad autónoma de la dualidad de tareas, de la doble carga, en lo laboral, pero también en lo personal, que una de las participantes del grupo de discusión, de 26 años, con dos hijos menores, uno de ellos residiendo en Senegal de donde procede, empleada actualmente en hostelería -con "contrato" tal y como ella misma enfatizó-, relató cómo en más de una ocasión tuvo que dejar a su hijo de cinco años sólo en su vivienda alquilada porque tenía que ir a limpiar el centro comercial Max Center de Barakaldo en el servicio de noche, o cómo cuando el turno era de tarde se llevaba a su hijo consigo camuflándolo como un consumidor más entre los pasillos de la gran superficie, vigilándolo de reojo mientras realizaba sus tareas. Finalmente, cuando el encargado se enteró de esa situación no le quedó más remedio que abandonar, una vez más, ese empleo porque no tiene otros recursos implicados en el cuidado de su hijo menor (60). Esta es su historia:

"- Empecé a trabajar en Max Center limpiando, y he tenido que dejar a mi hijo dos días solo en casa. Un niño de 5 años, sólo en casa, porque no tenía con quién dejarlo. Le

(60) En TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Op., cit., págs.191 y ss.; y págs.250 y ss., pueden hallarse experiencias similares a las aquí señaladas para las mujeres de procedencia inmigrante.

dije: "mira cariño, esto es lo que pasa. Tengo que trabajar, tengo que pagar el piso, tenemos que comer, y hemos estado sin dinero para comer." Y gracias a Dios tengo un niño muy inteligente, un niño que entiende la situación que estamos pasando y me ayuda bastante. Le he dejado solo en casa, "mira los dibujos luego te duermes. Te voy a llamar a ver qué tal estas. "Vale ama, vete, vete." Y estás trabajando pero tienes que estar pendiente.

Dos veces le dejé y el segundo día resulta que se fue la luz, y a mi hijo la oscuridad le da pánico. Y fue al vecino de abajo y le tocó la puerta, y yo llegué a casa a las doce de la noche, y me dijo el vecino: "está tu chaval en casa". Y al día siguiente me dijo: "Ama, tengo mucho miedo, no puedo quedarme solo". Y ¿qué hice? Llévame al trabajo. Y lo escondía. Le decía: "quédate aquí y no te muevas." Como era el Max Center me ponía a limpiar y mi hijo estaba detrás de una puerta o en los juguetes jugando. Yo limpiaba y estaba pendiente de él. Era difícil, llegaba a casa y lloraba, no sabía qué hacer. Decía: "Dios mío, de verdad, dame fuerzas". Llega un momento que no puedes. Al final de mes, el jefe descubrió que llevaba el niño al trabajo. Para que veas más o menos cómo es la situación.

- [Director] ¿Sigues trabajando allí?

- No, tuve que dejarlo, mi jefe me dijo: "hoy sí, pero mañana no lo traes más." ¡Pero mañana no tengo con quién dejarle! Y tuve que dejarlo porque mi jefe se asustó: "si le pasa algo al niño se nos cae el pelo a mí y a todos nosotros". Y tuve que dejarlo y busqué otro trabajo que sólo era por la mañana, que entro de 10:00 a 13:00 y los fines de semana más tarde. Es muy difícil."

**DE UNA IDENTIDAD
DENOSTADA (AMA DE CASA) ...
A UNA IDENTIDAD POR
DEFINIR: EL RECONOCIMIENTO
DE SER PERSONA (MUJER),
MADRE Y TRABAJADORA**

3.4.4

Las mujeres participantes en este estudio que han orientado su trayectoria biográfica, bien en parte, bien en su totalidad, hacia el escenario reproductivo establecen una marcada diferenciación entre la crianza y las labores de la casa. En el anterior apartado se indicó que una de las razones que influyen en la voluntad o efectividad del retorno al ámbito laboral por parte de mujeres que han orientado parte de su trayectoria biográfica al ámbito doméstico-familiar es que la "casa se cae encima" cuando las criaturas crecen requiriendo menor grado de atención o dedicación.

Las labores de casa aparecen como una dimensión de la actividad cotidiana que, en términos generales, nadie quiere por su escasa consideración social. Además, hemos podido constatar que es esta dimensión de actividad localizada en el ámbito doméstico-familiar la

que otorga el sentido a la categoría de "ama de casa." (61) Se produciría, de este modo, una hegemonía de la dimensión fría (la casa) frente a la dimensión cálida (el hogar, la crianza) en la definición del ama de casa, cuando, *a priori*, las dos dimensiones forman parte de una misma actividad social.

El ama de casa constituye una identidad denostada en nuestro entorno inmediato. Reflejado de forma clara por una de las mujeres participantes en el G.3.:

"- Porque yo tenía claro que quería ser madre pero no ama de casa."

Pero este proceso de distanciamiento de la identidad de "ama de casa" también se produjo entre aquellas personas participantes en este estudio que, al menos, desde el parámetro ocupacional de segmentación de la población, así pueden ser consideradas. Este ha sido el caso del G.2. y el G.11., donde se produce un más que evidente esfuerzo por distanciarse de esta consideración ocupacional, llevando, en grado diverso, como un estigma esta condición de ama de casa, de "maruja", con el componente de persona infantil, escasamente atrevida, cuando no inútil. Los siguientes extractos muestran los debates surgidos en estos dos grupos de discusión compuestos por mujeres que están orientadas en exclusiva al escenario doméstico-familiar, si bien con una diferencia generacional de unos 10 años.

"- Es que está mal visto ser ama de casa, porque ama de casa quiere decir te quedas con tu marido te guste o no te guste.

- A mí ser ama de casa no me gusta.

- No, a mí tampoco.

- Si es que te lo dicen con esa coletilla y ese tonito.

- Sí, eso es.

- Yo creo que somos nosotras también.

- Bueno pero los hombres enseguida dicen: "es una maruja".(G.11.)

"- Yo nunca digo que soy ama de casa, no me gusta.

- y "¿no te aburres?" y las típicas preguntas.

- Y te preguntan: "¿en casa?" y: "pues sí, en casa." "¡Ah!, maruja" ¡Será idiota!

- Yo reniego con ser ama de casa.

(61) Un artículo en el que se profundiza en las transformaciones más recientes de oficio del ama de casa puede encontrarse en MARTÍN CRIADO, E. "El valor de la buena madre. Oficio de ama de casa, alimentación y salud entre las mujeres de clases populares." *Revista Española de Sociología*, 2.004, nº4, págs.93-1118.

- *Yo no soy ama de casa, soy cuidadora de mis niños.*
- *Pero es lo mismo, suena a plumero.” (G.2.)*

El proceso de distanciamiento respecto a la consideración social de una persona como ama de casa constatado en este estudio supondría la búsqueda de una nueva identidad social para aquellas personas que destinan en la actualidad, bien parte, bien todo su tiempo biográfico a la gestión y realización de actividades en el escenario reproductivo.

En función de este grado de presencia temporal en el escenario doméstico-familiar, se identifican dos itinerarios diferenciados. Entre aquellas personas que destinan la totalidad de su tiempo al cuidado, la búsqueda de una nueva definición de su identidad fue realmente imposible en los grupos de discusión G.2. y G.11. Acaso la opción finalmente tomada es aquella que, manteniendo la denominación, trataría de aportar a la misma cierto componente de actualidad, cierta contemporaneidad, “modernas amas de casa” como lo expresa una de las participantes del G.2.:

“- [Director del grupo] Entonces, ¿cómo os llamo?

- Animadoras.

- A mí ama de casa no me gusta nada.

- Multiusos.

- Somos amas de casa aunque no nos guste. La ama de casa era lo que hacemos nosotras, nos guste o no. Otra cosa es que antes las madres no iban al gimnasio, no iban a euskera, yo voy. Pero tienes otra vida distinta más moderna, igual estaban más en casa, ahora buscas más salidas. Yo creo que somos amas de casa, modernas, pero amas de casa.”

Pero mayores dificultades para la delimitación de una nueva identidad se encontraron en el resto de los grupos de discusión realizados en los que participaron mujeres de diferentes generaciones que vienen estando presentes tanto en el escenario doméstico-familiar como en el laboral. Y ello genera mayor grado de complejidad porque no se trata tan sólo de distanciarse de las identidades sociales adscritas a un escenario (productivo) u otro (reproductivo), sino de la creación “*ad hoc*” de una identidad social para un segmento cada vez más amplio de ciudadanas que está presente, en grado diverso, en los dos escenarios de nuestra vida cotidiana.

Las mujeres participantes en los grupos de discusión G.1., G.3., G.5. y G.12. exigieron un reconocimiento social de su actividad en lo productivo y lo reproductivo. Son, sin duda, conscientes de que se encuentran atrapadas entre dos fuegos: de un lado, la escasa valoración social de su tiempo orientado hacia las actividades de cuidado, pues este tiempo está adscrito culturalmente a su condición de género y es, todavía, en nuestros días, un “tiempo de segunda división”; y del otro, la menor valoración social de su tiempo orientado hacia lo productivo, pues el mismo puede llegar a ser considerado como un tiempo invertido sin el mismo nivel de intensidad en comparación con aquellas otras personas sin o con menor orientación hacia lo reproductivo.

Estas mujeres nos están indicando que entre las figuras (tipo-ideal) del "ama de casa" (mujer) y del "trabajador" (hombre), que entre la diferenciación tan propia a la construcción social -y sexual de nuestra sociedad moderna, hombre-público/mujer-privada en los ya clásicos términos de Pateman,- (62) existen figuras intermedias, huérfanas de denominaciones, pero tangibles y efectivas en nuestra vida cotidiana, soportadas en el trípode mujer-madre-trabajadora. Reflejado en el siguiente extracto por una de las participantes del G.1.:

"- Yo estoy hecha para trabajar. Yo si voy es por dinero. También es porque me realizo, me gusta. He estudiado mi carrera para ello. Y después de la baja maternal, hasta el gorro de hablar de purés, de pañales. Entonces, es otro mundo."

No obstante, y pese a las consecuencias que sobre las mujeres puede estar generando la carencia de bases sociales, políticas y culturales más sólidas para que su doble presencia sea un hecho socialmente efectivo y no tan sólo individualmente posible, es decir, para que sea una salida colectiva y no una salida privada, las opiniones de las mujeres participantes en esta investigación ha permitido constatar la firmeza de la voluntad de perseverar en su actual régimen de doble presencia. Como se viene indicando, carecer de lo reproductivo o de lo productivo implicaría algo así como una trayectoria biográfica mermada.

Las mujeres residentes en nuestra comunidad autónoma que tienen alrededor de 50 años, pioneras en su mantenimiento en el ámbito laboral tras tener descendencia, reconstruyen su biografía e indican que su condición de persona autónoma se ha sustentado por su presencia en lo laboral. De ahí la existencia de una función socializadora hacia sus hijas fomentando la necesidad de su mantenimiento en el escenario laboral cueste lo que cueste. No es extraño, por lo tanto, que mujeres que en la actualidad rondan los 35-40 años indiquen que sus madres constituyen el soporte emocional más incondicional en su situación de doble presencia, como si, en cierto modo, fuese una conquista de ellas mismas, el rendimiento de una educación recibida.

"- Para mí la verdad es mi mayor apoyo. A veces creo que es la única que piensa verdaderamente en mí."

- Apoyo moral y físico, de que se lo lleva ella.

- A mí en ningún momento me dice: "deja el trabajo y dedícate a cuidar a los hijos".

- ¡Qué va!, todo lo contrario.

- Yo creo que están orgullosas, pero sí que piensan que ..."

"- Ella [su madre] dejó de trabajar cuando nos tuvo a nosotros y yo creo que sí es algo que se arrepintió, que dice unos años son duros, pero luego tienes tu vida."

- Yo creo que son mujeres [sus madres] con unas potencialidades inmensas que no han podido desarrollar y creo que tienen un poco de envidia en el buen sentido. "Hija,

(62) PATEMAN, C. *El contrato sexual*. Cátedra. Madrid. 1995.

tú sal, ten tu trabajo, sé independiente, que yo no he sido.” No te lo dicen pero... Al final tú, si quieres darle una patada a tu marido se la das. Yo creo que nosotras somos un poco lo que ellas no han podido ser y desde ahí todo ese apoyo. Pero no sé si son capaces de entender nuestra realidad. Ellas apoyan para que no pase nada, pero yo creo que son incapaces de situarse. Es una generación diferente.” (G.1.)

Es evidente que *“las mujeres están asumiendo nuevos roles laborales, pero siguen siendo las principales responsables del mundo doméstico. Se enfrentan a nuevos problemas, a los que no se tuvieron que enfrentar las generaciones anteriores de mujeres, y para los que frecuentemente no hay todavía modelos de referencia. Las respuestas que se dan son a menudo soluciones de urgencia, en muchos casos provisionales, no siempre las mejores posibles.”* (63). Pero en este período de transición, a la espera de mejores condiciones estructurales u objetivas que posibiliten la puesta en marcha de otro tipo de estrategias de conciliación, la vida continúa. Expresiones tales como *“esto es lo que hay”* o *“las cosas están como están”* revelan la asunción de una realidad a la que hay que hacer frente, te guste más o te guste menos.

Ello no evita, sin embargo, que las personas participantes en esta investigación sean capaces de emitir propuestas para mejorar las actuales condiciones que determinan el modelo de conciliación existente (64).

LAS PROPUESTAS DE MEJORA: EL MAÑANA DESEADO

3.5

Cuando a cualquiera se nos solicita propuestas para mejorar aspectos de nuestra vida cotidiana, desde lo más particular a lo más general (en casa, en la comunidad vecinal, en el barrio, en la ciudad), suele ser más fácil mantenerse en la emisión de críticas o diagnósticos de situación respecto a lo actual.

Y si bien este hecho también suele producirse cuando se realizan investigaciones sociales aplicadas, tanto de orden cuantitativo como cualitativo, lo cierto es que, en nuestra opinión, y afortunadamente, no ha sido el caso del presente estudio. La emisión de una serie de propuestas de mejora del actual modelo de conciliación de lo productivo y reproductivo en nuestro entorno cotidiano por parte de las personas participantes en los doce grupos de discusión realizados quizá se deba, principalmente, a que todas ellas saben de lo que están

(63) TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Op., cit., pág.18.

(64) Véase, en este sentido, el texto de TODOROV, T. *La vida en común. Ensayo de antropología general*. Taurus. Madrid. 1.995, por ejemplo, pág.19.

hablando. Son, por lo tanto, informantes privilegiadas de unas estrategias de conciliación de las que, de un modo u otro, son protagonistas activas.

Las propuestas manifestadas en esta investigación que seguidamente se exponen han de ser entendidas como demandas de la ciudadanía en pro de una mejora de las estrategias de conciliación. Y si bien algunas de estas peticiones pueden llegar a ser consideradas imposibles o, incluso, utópicas por su clara orientación estructural, la propia enunciación de las mismas denota, entre otras consideraciones, la importancia y calado que en la vida cotidiana tienen las cuestiones relacionadas con la conciliación de lo laboral y lo doméstico-familiar, los dos grandes escenarios en los que se desenvuelve nuestra trayectoria biográfica.

No obstante, las personas participantes son plenamente conscientes del alcance de los planteamientos estructurales, de ahí que, aun reconociendo el menor impacto de otras medidas más tangibles, éstas son señaladas igualmente como propuestas. Reproducimos estos razonamientos que van de lo más general o estructural a lo más particular o concreto, que van de lo utópico a lo posibilista, o, incluso, si se nos permite proseguir con la metáfora utilizada en otros apartados de este análisis, de propuestas de mejora orientadas al engranaje o rueda de la conciliación a otras mejoras orientadas hacia nuevos -pero mejores- parches.

ATENUAR LA HEGEMONÍA DE LO PRODUCTIVO: SOCIALIZAR LA CONCILIACIÓN **3.5.1**

Si las estrategias de conciliación, tanto las actuales como las de futuro, se diseñan en función de los condicionantes sociales existentes, no es extraño deducir que las personas participantes en esta investigación han sido capaces de identificar con toda claridad dónde se localizan hoy esos condicionantes. Y localizando los problemas se localizan, igualmente, las potenciales soluciones.

Las características y condiciones actuales del ámbito productivo-laboral constituye el principal condicionante de la estrategia de conciliación -y sus recursos de sustitución y/o presencia integrados- de las unidades de convivencia con menores residentes en nuestra comunidad autónoma. Y que la transformación del espacio y tiempo productivo implicaría cambios en el espacio y tiempo reproductivo es una opinión transversal a todas las generaciones y géneros de las personas participantes en este estudio.

El foco de conflicto se sitúa, por lo tanto, en el empleo, y las potenciales acciones de mejora a establecer en este escenario tendrían implicaciones directas en el ámbito doméstico-familiar. Como lo reflejan dos de las mujeres participantes en el G.8.:

"- Yo, bajo mi punto de vista, me gustaría que las mejoras fueran en lo laboral. Porque ya me organizaré yo en casa como a mí me dé la gana. Que no me venga a mí Manolo

diciendo cómo tengo que hacer yo mi casa. A mí que me den las mejoras y ya me organizaré yo."

"- Al final, si alguien institucionalmente quiere hacer algo, el problema es el trabajo."

Queda del todo patente la permeabilidad entre ambos escenarios, pero también la mayor hegemonía de la actual composición de lo productivo en el tándem de la conciliación. La atenuación de esta hegemonía de lo productivo es una de las demandas básicas emitidas en esta investigación cualitativa. Nos encontraríamos "a caballo" entre un modelo cultural que asigna a la mujer su orientación hacia los dos escenarios, productivo y reproductivo, siendo éste el modelo 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 la propia mujer.

Este desajuste entre vida cotidiana y un modelo de estructuración social que no está pensado para que ambas personas de la pareja se encuentren presentes en el escenario laboral "*pues cada vez somos más las mujeres que trabajamos, ya no hay nadie en casa*" (G.3.), se observa con claridad en los discursos de las generaciones jóvenes. Los G.9. y G.10. permiten constatar la sedimentación de un proceso de cambio social en el que tanto hombres como mujeres se encuentran presentes en el escenario productivo y también, aunque de manera diversa, en el reproductivo. Este modelo de convivencia implica que los escenarios sociales tenderían a ser cada vez más asexuados, o, quizá mejor formulado, en los que se tendería a atenuar su adscripción de género. Como lo indica de forma escueta una de las mujeres participantes del G.9.:

"- Ni el hombre ni la mujer deberían estar siempre en casa."

IDENTIFICACIÓN DE UN MODELO PREFERIDO DE CONCILIACIÓN: LA PRESENCIA EN LA CRIANZA

Tras la realización y análisis posterior de los grupos de discusión daría la impresión que nos encontramos con ciudadanas y ciudadanos residentes en nuestra comunidad autónoma que están demandando de manera creciente un modelo de sociedad más orientada hacia la relevancia o importancia del escenario reproductivo, tanto en lo que hace referencia a los lazos de solidaridad como en las funciones sociales o colectivas en él incluidos.

Este nuevo modelo estaría lejos 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 con la finalidad de evitar la creación de heroínas y héroes innecesarios, sobrecargas emocionales o personales, pero también corrosiones en los lazos de solidaridad familiar e intergeneracional existentes.

Habría, por lo tanto, que modificar el modelo y las mentalidades, "*cambiar el chip*" por seguir una expresión utilizada en varias dinámicas grupales. Y esta socialización de la conciliación a partir de la modificación del escenario productivo es una de las evidencias más importantes de esta investigación, en la que se han percibido demandas para poder estar

en los dos escenarios. Como lo expresa una de las participantes en el G.2., compuesto por mujeres que han abandonado su presencia en lo laboral tras vivenciar de una u otra forma, que las estrategias de conciliación diseñadas para su doble presencia no dieron los resultados esperados:

“- 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 mí me encantaría poder hacer las dos cosas, si veo que puedo estar con mis hijos, viendo que puedo conciliar los horarios.”

En el marco de una sociedad individualizada como la nuestra, las propuestas de mejora planteadas por las personas participantes en este estudio se orientan hacia la ampliación del abanico de oportunidades o recursos sociales para establecer estrategias de conciliación más adecuadas, asentadas sobre un incremento de la presencia de las madres y los padres siempre y cuando se reduzcan las actuales penalizaciones a la misma desde el punto de vista laboral y económico.

Como se observará seguidamente en este apartado, las principales propuestas de mejora planteadas por las mujeres y hombres participantes en esta investigación, a saber: la racionalización de las jornadas laborales, la ampliación del permiso de maternidad, el ajuste de los horarios escolares a los laborales, la consideración de la actividad reproductiva como tiempo de trabajo, etc.; se orientan hacia este modelo presencialista de conciliación de lo productivo y lo reproductivo, un modelo que puede ser considerado como más familiar o familista, pero también como más sostenible e, incluso, como más sensato. El siguiente extracto de uno de los hombres componentes del G.7. condensa esta tendencia social:

“- Hay que saber hacia dónde se quiere ir, o sea tú quieres ir hacia la conciliación, que los hijos estén con sus padres, perdón 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 los de los hijos.”

LA RACIONALIZACIÓN DE LOS HORARIOS O REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: EL FUNCIONARIADO COMO MODELO DE EMPLEO IDEAL

La racionalización de los tiempos o jornadas de trabajo es la principal mejora demandada por parte de las personas participantes en este estudio. Esta medida de modificación del escenario productivo se convierte en una de las medidas básicas para esa socialización efectiva de la conciliación y, a su vez, para la creación de un nuevo ajuste o articulación entre lo laboral y lo doméstico-familiar.

Conscientes de la complejidad de esta temática, con las especificidades y matices que cada rama de actividad y ocupación pueda requerir, así como de las limitaciones propias al diseño de la presente investigación que no ha incorporado otras opiniones igualmente significativas en este punto de, por ejemplo, agentes empresariales y sindicales, lo cierto es que últimamente vienen apareciendo discursos y estudios demandando la imperiosa necesidad de reordenación de los tiempos de trabajo para acercarlos a las nuevas realidades (65). El fomento de la flexibilidad y productividad laborales serían dos variables recurrentes en este debate (66), siempre tendente hacia la promoción y fomento de un cambio de una cultura empresarial regida por la presencialidad, la prolongación de la jornada laboral y la disponibilidad permanente como aspectos inherentes al desempeño del puesto, el predominio de la jornada laboral partida en vez de la jornada continua, así como una concepción de las cuestiones de la conciliación como si fuesen asuntos privadas o de cada persona.

Y esta sería la cultura empresarial existente si tomamos en consideración la mayor parte de las experiencias laborales de las personas participantes en este estudio (67). Y se dice mayor parte porque la propia composición de los grupos de discusión ha permitido identificar la enorme diferenciación existente entre quienes tienen o no un empleo en la administración pública, siendo extensible a las personas empleadas en la enseñanza con independencia de su titularidad, desde el punto de vista de las estrategias de conciliación a diseñar y desarrollar por parte de las unidades de convivencia con menores.

Así, quienes se encuentran trabajando en la empresa privada, más aún si la misma es pequeña y mediana (Pyme), que componen el gran entramado empresarial de nuestra comunidad autónoma, señalan que el ritmo laboral es mucho más intenso, primando las obligaciones sobre los derechos laborales. Como se refleja en los siguientes extractos:

"- Los que trabajan en empresa pequeña no tienen ningún derecho, ninguno. Obligaciones todas." (G.10.)

"- Pero la mayoría de las empresas privadas no se trabaja 8 horas, se trabaja bastante más y encima si no las trabajas está muy mal visto, no de cara a que pierdas el puesto, pero sí de cara a una valoración, promoción y demás." (G.1.)

Las personas ocupadas en empresas privadas observan al funcionariado como un modelo de empleo ideal, segmento de trabajadoras y trabajadores privilegiado atendiendo a sus condiciones laborales en términos de tiempo -mayoritariamente jornada continua, flexibilidad horaria de entradas y salidas, y en el caso de tener empleo en la enseñanza, con los

(65) Véanse, en este sentido, CHINCHILLA, N. Y LEON, C. *La ambición femenina: cómo reconciliar trabajo y familia*. Madrid. Aguilar 2.004, y 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. 2.005.

(66) Una aproximación a estas cuestiones puede encontrarse en TUDELA, G. Y VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Op., cit.,

(67) Esta es una de las conclusiones principales del trabajo de SÁNCHEZ MANGAS, R. *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Op., cit., pág.33 y ss.

mismos tiempos de no trabajo que el alumnado-, de derechos laborales y, por último, de sueldos relativamente adecuados.

Y al menos en el marco del presente estudio, más allá de los lógicos matices, las personas participantes ocupadas laboralmente en la administración y en la enseñanza no hacen más que ratificar este carácter privilegiado, facilitador de estrategias de conciliación más amables para el conjunto o red de la pareja. De hecho, estas mismas personas señalan que el "Plan Concilia" actualmente en activo no haría más que extender, incentivar y favorecer la promoción de la fecundidad y la conciliación asegurando aún más las condiciones de su empleo. A modo de ejemplo, una de las mujeres participantes en el G.3. señaló su no necesidad de hacer uso de medidas de reducción de jornada porque la suya, continua, además de flexible, ya le permite esta acción por convenio.

Con este panorama no es extraño que surjan opiniones que permiten apuntar ciertos riesgos de polarización social en nuestro contexto inmediato, expresiones de un hartazgo por las desigualdades generadas desde el punto de vista de la conciliación entre trabajar o no en la administración, en la enseñanza o, incluso, en algunas (aún escasas) grandes organizaciones. Reflejado con toda claridad en el siguiente extracto de los hombres componentes del G.7.:

"- Yo la sensación que tengo, es que mucha boca, mucha boca y vamos al contrario. Por un lado, se les llena la boca con estos temas [de la conciliación], y por otro lado, están restringiendo toda la legislación laboral, todo régimen laboral, de tal manera que estamos volviendo a las situaciones de los 70. Se trabaja más horas, hay que meter más horas en la oficina, y por otra parte, a la administración y a los políticos se les llena la boca con medidas. ¿Con medidas para qué? Para el funcionariado y la administración, porque lo que es para la empresa privada es todo lo contrario. Cada vez es peor. Salimos más tarde y entramos antes.

- Tú dile a una empresa que hay que cerrar a las seis de la tarde. "¡Venga chaval! pasa para dentro o vete para casa". Con los contratos de ahora cualquiera dice que: "¡oye que vuelvo dentro de 15 días!" "¡Pues cógete y no vuelvas más!"

- Pero lo que está claro es que, los funcionarios en este caso, cuando aprobaron [el Plan Concilia] y ya está, al día siguiente ya tenían los 15 días [del permiso de paternidad]. Y claro los pelaos que somos los de las [empresas] privadas, hay que aprobarlo por mayoría en el Congreso. Y al final va pasando y sin aprobar. Y ahora me habéis dicho que se ha aprobado la Ley ésta ¿no?[hace referencia a la Ley de Igualdad] ¿Cuánto ha pasado? ¿dos años y medio? Y en este caso ha sido a mano alzada. Coloritos verdes y aprobado."

En nuestro entorno cotidiano se produciría una coexistencia entre personas ocupadas en empleos que mantienen el carácter de la norma social de empleo, es decir, estabilidad y derechos, y otros asentados en la inestabilidad laboral. Y en tanto que condicionante, afecta de pleno en las estrategias de conciliación a diseñar y poner en marcha por parte de las unidades de convivencia. Existirían, en suma, riesgos de polarización social -asentado sobre las condiciones laborales- si las facilidades que en materia de conciliación tienen las personas empleadas en la administración no se extienden o difunden hacia el resto de la

sociedad. Una de las mujeres participantes en el G.4., de 52 años de edad, expresa esta necesaria extensión del modelo laboral del funcionariado a toda la población. Si es el modelo a seguir, seamos, por lo tanto, todos y todas funcionarias, en este caso, todas las mujeres.

"- Yo hacía todos los funcionarios mujeres, y sería la solución. Fuera bromas. Discriminación positiva. Estoy hasta el moño de oír: "tú trabajas en la empresa privada tienes un montón de problemas, como te quedas embarazada tienes todas las papeletas de irte a la calle, de que no te renueven, tienes las 16 semanas, si pides reducción por tal morros". A grandes problemas, grandes remedios. No hay relevo generacional, porque no lo hay. (...). La mejor lotería que hoy se puede tener es trabajar para el Gobierno. Y si es para el Gobierno Vasco pues mejor.(...) Y entonces, a grandes males grandes remedios."

ACABAR CON EL PRETEXTO MASCULINO DE "ESTAR EN EL TRABAJO"

Las personas participantes en esta investigación, y más especialmente las mujeres, demandan la imperiosa necesidad de reordenar el tiempo productivo o de empleo como una de las propuestas de mejora a efectuar. Con ello remarcarían el carácter social, y por ello, adaptable, del tiempo y, con ello, del espacio frente a visiones más estáticas de estas dos categorías que puedan estar defendiendo otro tipo de intereses (68). Y "los hombres", en tanto que figuras adscritas al escenario productivo, serían los defensores de este otro tipo de intereses.

Hablando en términos generales, las mujeres participantes en los grupos de discusión señalan que si las jornadas laborales se orientasen hacia la jornada continua, ello supondría, entre otras consideraciones, la erradicación de uno de los pretextos objetivos más utilizados por los hombres en parejas con menores, esto es, la de no poder estar presente en las tareas de atención y cuidado por la obligación de estar presente en el puesto de trabajo. El siguiente extracto de una de las participantes en el G.1. muestra con claridad una pauta de comportamiento bastante extendida en nuestra vida cotidiana:

" - Yo no me quejo del mío porque yo veo en mi trabajo gente joven con hijos con mucho morro, o sea en casos como decías tú, en vez de cogerme media hora o una hora para comer, para llegar pronto y bañar a mis hijos, me meto en la sauna, salgo a

(68) Como señala TOBÍO, C. *Madres que trabajan: Op., cit.,* pág 215, "el espacio y el tiempo se nos presentan como categorías básicas de percepción de la realidad; quizás por eso sea tan difícil asumir que su organización -igual que la de la economía, las instituciones sociales o los valores y las creencias- también es una construcción social." Véase, en este sentido, el trabajo de ARPAL, J. "Espacio social y tiempo social en las teorías sociológicas." *Escritos de teoría sociológica.* Homenaje a Luis Rodríguez Zúñiga. C.I.S. Madrid. 1.993.

las cuatro y hasta las siete y media no puedo salir. Llego a casa, mi mujer se ha currado los dos hijos, les ha bañado y ... ¡Desgraciado, si puedes comer en media hora!"

Por este motivo, y si bien es necesario profundizar en esta línea de trabajo, el análisis de las prácticas sociales cotidianas reflejadas a través de los discursos emitidos por las personas participantes en los grupos de discusión de los que se compone este estudio permitiría especificar que las mujeres en situación de doble presencia y con menores son las que, en verdad, demandan no sólo una nueva reordenación del tiempo, sino también exprimirlo de manera más intensa, más productiva. El tiempo adquiere en estas mujeres un valor diferente a otros segmentos de población, que miden el tiempo que transcurre en distintos escenarios con otra intensidad. Como señala una de las mujeres participantes en el G.3.:

"- Si ahora tienes dos horas para comer reduce ese tiempo de comida. Me parece que rentabilizar el trabajo es una opción, es decir, que no hace falta estar ocho horas a veces para hacer lo que hacemos."

Reducir el predominio de la jornada partida -mañana y tarde-, reducir ese estar todo el día en el trabajo predominante en nuestro entorno, que no parece estar generando mayores cotas de productividad, para tender a la jornada continua -o "corrida" siguiendo la expresión de una de las mujeres participantes en el G.6. que es como ella trabajaba en el Perú, siendo una de las cuestiones que más echa de menos de su país desde el punto de vista laboral-, pudiera igualmente facilitar la desaparición o, al menos, atenuación progresiva de la penalización profesional actual de las mujeres. Y ello tanto en el hecho de su primera contratación como en su posterior trayectoria laboral en comparación con el modelo de la disponibilidad permanente representado en los hombres, pues tanto uno como otro género tendrían el mismo tiempo de trabajo y, en teoría, el mismo tiempo disponible para el cuidado. Expresadas estas ideas en los siguientes dos extractos del G.3. y el G.1.:

"- ¿Cómo se puede hacer que los hombres también se acojan a estas medidas de conciliación? A mí, por ejemplo, se me ocurre que desde las políticas obligaran a que haya una variación de los horarios laborales. Aquí yo creo que tenemos mala costumbre de trabajar de sol a sol. Entonces... Yo tengo amigos que son funcionarios, y a veces mi marido me dice: "yo si trabajara de funcionario de ocho a tres tendría más hijos". Y tiene razón, quiero decir, es verdad. Al final si tienes un horario diferente aunque trabajes las mismas horas..." (G.3.)

"- Se nos vería [a las mujeres] muy diferente si ya no eres tú la que coges la baja maternal, sino que también el compañero se coge la excedencia y la reducción, o sea, se vería... el handicap laboral que tenemos sería muy distinto." (G.1.)

LAS INSTITUCIONES COMO AGENTES PROMOTORES DE UN NUEVO MODELO DE CONCILIACIÓN

3.5.2

Las mujeres y hombres participantes en este estudio, de pertenencia generacional, residencia y procedencia diversas, adscriben a las instituciones la capacidad para incidir en esa socialización efectiva de la conciliación en el conjunto de la sociedad. En algunos grupos de discusión se plantea la idea de que el cambio social estructural generado, principalmente, por la incorporación y permanencia de la mujer en el mercado laboral, *“ha pillado de sopetón”* (G.3.) a las instituciones, quedándose el *“sistema obsoleto”* (G.1.) a la espera de respuestas.

Y si esta investigación ha permitido detectar *“a pie de calle”* síntomas evidentes de la necesidad de un nuevo equilibrio entre lo productivo y lo reproductivo, parece lógico que esta misma ciudadanía se pregunte por las razones que obstaculizan que las instituciones incidan con mayor profundidad en esta materia cuando serían el agente social más capacitado para promover un nuevo modelo de articulación de los escenarios productivo y reproductivo. Como refleja una de las mujeres participantes en el G.4.:

“- Y este toro hay que cogerlo por los cuernos. Pero no lo vamos a coger las que estamos aquí. A mí me da lo mismo el Gobierno Vasco, el Gobierno Andaluz, o el Gobierno Español, me da igual. Entonces, lo que tienen que hacer es otro tipo de políticas, es decir, y esto a mí no me lo rebate nadie, que las que cuidan los hijos son las mujeres.”

“SOMOS EUROPEOS PARA LO QUE QUIEREN”: EUROPA COMO REFERENCIA

Un hecho unánime en la totalidad de los grupos de discusión realizados ha sido el nombrar a *“Europa”* como modelo de referencia ideal en materia de políticas institucionales de conciliación. Pero esta referencia homogénea hacia *“Europa”* efectuada por las personas participantes, que no distingue entre países, hablándose indistintamente de Suecia, Francia o Alemania, no debe llevarnos a error: el grado de conocimiento, bien de forma directa -conocidos e incluso estancias en algunos de estos países-, bien indirecta -distintos medios de comunicación- es del todo significativa.

“Somos europeos para lo que quieren.” Esta opinión de uno de los jóvenes participantes en el G.10. muestra con claridad el sentir generalizado del presente trabajo de campo: que las líneas de actuación política por parte de nuestra representación institucional ha venido y continúa orientándose hacia Europa en unas materias pero no en otras, cuando *“tenemos el euro igual que ellos.”* (G.3.)

Más allá de los oportunos matices que puedan realizarse a las políticas institucionales de cada país, e incluso a los efectos no intencionados de algunas de ellas, lo que interesa

resaltar en estos momentos es la percepción por parte de nuestra ciudadanía de un desajuste entre lo que “nosotros y nosotras” tenemos en materia de conciliación y las “cosas sociales” que “ellos y ellas” tienen en “Europa.” Reflejado en los dos siguientes extractos:

“- Es muy gracioso, te quieren poner al nivel de Europa pero no hay ni una ayuda. Vas a Francia, por cada hijo dan una pasta, dan un sueldo. Vas a Alemania y Holanda, se van desde los 18 años de casa, tienen alquileres bajos. Luego en Alemania para el transporte, estudio... tienen ayudas para todo. Aquí no hay ayuda de ninguna parte.” (G.9.)

“- Todo lo que se consiga del Estado es desarrollo, está bien, contribuye a seguir en una línea hacia delante. Entonces, en unos modelos, yo hablo porque tengo amigos alemanes y franceses, que son de nuestra edad, un poquito más jóvenes, y tienen cosas sociales con respecto a la natalidad. Sí que es verdad que lo que nos diferencia mucho de su forma de ser, de su sociedad.” (G.5.)

En esta línea, surgió como una referencia a tener muy en cuenta el incremento de las partidas económicas por nacimiento de hijo o hija a partir del 1 de enero del presente año 2007 establecidas por el Gobierno de Alemania. Si se recuerda, este hecho fue convertido en noticia mediática en plenas navidades del año 2006, mostrando algunas de las tácticas que mujeres residentes en este país estaban realizando para postergar el parto hasta la fecha establecida. Y las mujeres participantes en este estudio consideraron del todo lógicas y justificadas estas tácticas de retraso porque el objetivo último, es decir, el ingreso económico, merecía, ciertamente, la pena. Este sería un ejemplo evidente de “noticias” que, a pesar de cierto interés humorístico, cuando no “rosa”, por parte de los medios de comunicación, producen entre la ciudadanía el establecimiento de comparaciones en las que nuestras políticas institucionales no salen muy bien paradas.

En resumen, las personas participantes en esta investigación demandarían a los y las agentes institucionales tener ya más en cuenta el desarrollo social y, con ello, las políticas de conciliación existentes en distintos países de Europa, distanciándose de ese subdesarrollo social del que viene hablando Navarro (69), de ese “estar pegados a África” en esta materia tal y como fue reflejado por una de las mujeres participantes del G.10.

MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO

Las propuestas de mejora planteadas por las mujeres y hombres participantes en los grupos de discusión de esta investigación no harían más que ratificar lo que ya hace casi diez años señaló Flaquer: “que la mejor política familiar es la política de ocupación.” (70)

(69) NAVARRO, V. *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Anagrama. Barcelona. 2.006, págs. 73 y ss.

(70) FLAQUER, LL. *El destino de la familia*. Ariel. Barcelona. 1.998, pág.204.

Y las propuestas de mejora en las condiciones actuales del mercado laboral en las que las instituciones como agentes sociales de cambio pueden intervenir no se limitarían a que los horarios o jornadas de trabajo tengan en cuenta la existencia de otros tiempos en nuestra vida social, de ahí la demanda de jornadas continuas. En los grupos se demandaron igualmente mejoras en la calidad del empleo, en términos de estabilidad y derechos, así como salarios más acordes con la carestía de la vida, en especial las hipotecas de las viviendas.

Estas demandas son, por otro lado, independientes a la pertenencia generacional y grado de estabilidad actual del empleo, pues, en tanto que tejido social, la mayor parte de las personas están viviendo, de un modo u otro, estos desajustes económicos que acaso estén forzando a una necesidad de los dos sueldos más como estrategia de subsistencia que como opción de presencia en lo laboral como escenario de realización personal y de consecución de derechos de ciudadanía.

En esta línea, otra de las propuestas de mejora indicadas ha sido la necesidad de una paridad salarial. En términos generales, las mujeres participantes sostienen que el fin de la discriminación salarial por razón de género tendría, a su parecer, dos efectos principales para un ámbito (el laboral) como para el otro (el doméstico-familiar.) Respecto al primero, la actual política de salarios facilita que algunas mujeres ocupadas, principalmente en puestos de media o baja cualificación, lo tengan más fácil a la hora de tomar la decisión de no reincorporarse al ámbito laboral tras la maternidad cuando efectúan un juego de suma-resta entre los ingresos salariales y los costes de la delegación del cuidado, costes tanto económicos como emocionales.

El establecimiento de relaciones más igualitarias en el ámbito doméstico-familiar sería, en su opinión, el segundo efecto de la paridad salarial. El cuidado de menores y las actividades de la casa adquirirían un nuevo marco de negociación, unas reglas de juego acaso más ecuanímes, sin que ello implique la erradicación de los conflictos existentes en este ámbito pues presentan una raíz no sólo económica sino cultural. Como lo señala una de las mujeres participantes del G.8.:

“- A mí lo que me preocupa es que institucionalmente no haya la red de oferta suficiente. No podemos encontrar guarderías. Y económicamente hay mujeres y hombres que no se puedan permitir contratar una chica para que cuide a sus hijos, no se puedan permitir una residencia para Alzheimer, por las nóminas. O sea, que el problema también es de nóminas, porque los salarios son bastante bajos”.

AYUDAR A TRANSFORMAR LA MENTALIDAD DEL EMPRESARIADO

El empresariado no ha formado parte activa del presente estudio pues la mayoría de las personas componentes de los grupos de discusión se encontraban empleadas por cuenta ajena. Se deduce que las opiniones expresadas sobre el empresariado no puedan ser cotejadas con la misma materia prima o en la misma igualdad de condiciones.

Señalada esta puntualización, en algunas dinámicas de grupo se ha perfilado una representación o imagen concreta de un empresariado quizá excesivamente orientado hacia el

beneficio económico, lo que influye, por ejemplo, en instalar en un segundo plano cuestiones relacionadas con la conciliación (71).

Un cambio en la mentalidad de este tipo-ideal de empresariado en pro de condiciones laborales más proclives hacia la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas empleadas en la organización surge como propuesta. El mayor o menor grado de predisposición hacia esta materia por parte de las personas que ocupan puestos de dirección es percibido por las mujeres y hombres participantes en el estudio como un hecho clave y básico, conscientes de la importancia y capacidad de decisión que esta figura adquiere en un entramado empresarial como el existente en nuestra comunidad autónoma, caracterizado por centros de trabajo de menos de cinco personas empleadas. Por ello, si bien se personifica en el empresariado, la propuesta de cambio de mentalidad remite, en último término, a un cambio de la cultura organizacional (72).

Pero sería un error pensar que las personas participantes en este estudio hacen responsable al empresariado de la situación actual del modelo de conciliación existente en nuestro entorno. Bien al contrario, estas mismas personas parecen ser conscientes de que nuestro entramado empresarial no puede hacerse cargo de la conciliación pues, en cierto modo, sería algo así como despejar la pelota del tejado de las unidades de convivencia con menores para pasarla al tejado de las empresas, pues esto no supone socializar la conciliación sino trasladar los problemas a otro agente.

Existiría, de este modo, una estrategia más oportuna, señalada en distintos grupos (G.1., G.4., G.8., G.9.) que propone a los agentes institucionales la oportunidad de promover medidas específicas de información y asunción como propias las cuestiones de la conciliación por parte del empresariado. Sería algo así como hacerles partícipes de los efectos directos e indirectos, a corto y medio plazo, que la puesta en marcha de medidas de conciliación puede generar en su organización. Como señala una de las mujeres participantes en el G.8.;

"- Al final, yo entiendo eh..., no sé si el estudio es para..., pero si alguien institucionalmente quiere hacer algo, claro que no se puede meter con el empresario, porque no tiene que decirle cómo tiene que llevar su empresa, pero tendrá que hacer medidas institucionales. Pero va a ser un parche, porque lo que tiene detrás es el problema de cómo se tiene el trabajo, de la calidad del trabajo, la paridad salarial, etc. Pero por ahí es por donde se tendría que ir moviendo."

En esta línea de fomento institucional de las buenas prácticas en materia de conciliación en los centros de trabajo, desde el G.1. llega incluso a recomendarse las siguientes dos

(71) Esta sería la situación mayoritaria según 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*, 2.005, 23 (Monográfico: "Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación.") págs.131-150.

(72) Véase, en este sentido, las propuestas del CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO. *Nuevos perfiles profesionales en la era del conocimiento*. Bilbao. 2.004, pág.206.

estrategias publicitarias: difundir aquellos casos de empresas que tengan integradas políticas familiarmente responsables -"family-friendly"-; y crear un premio de empresaria o empresario del año que no reconozca su cuenta de resultados, sino por el contrario, el balance social de su actividad.

"- Yo, igual voy más allá. Cuando sale el empresario del año, no tiene que ser el que mejores masters o mejores notas han sacado, no, pues que diga que sale a las 5 de la tarde y está con su hijo toda la tarde, y ha sido eficiente de ocho a cinco. Eso es lo que tiene que aparecer en el [periódico] "Cinco Días" y en el "Expansión", no que es el que mejor, el que más tarde sale, el que más no sé qué."

Una de las mujeres participantes en este grupo de discusión mostró la experiencia y el éxito que entre los hombres y las mujeres empleadas en su empresa, alrededor de la treintena, orientada hacia la provisión de soluciones informáticas, está teniendo la reducción de 1/8 de la jornada laboral, lo que supone una jornada continua de siete horas al día. Y el éxito de la medida se debe, en su opinión, a que la misma no repercute negativamente en ninguno de los dos escenarios. Así, desde un punto de vista laboral, no se produce una penalización profesional por la no presencia en el puesto, además de ser igualmente productivo, cuando no más, en menos tiempo de trabajo. Y desde el punto de vista reproductivo, la merma económica para la familia, aún existiendo, es menor que otro tipo de reducciones, posibilitando, además, y entre otras actividades, la recogida de sus menores a la salida de los emplazamientos escolares entre las tres y las cuatro de la tarde, con el ahorro de costes tangibles o intangibles de cuidado por otras terceras personas a lo largo del resto de la tarde.

No tendría que extrañar el éxito que esta ligera reorganización del tiempo de trabajo tiene en las empresas privadas del mismo modo que lo tiene en las públicas. De hecho, la reducción de 1/8 de la jornada ha sido integrada en la *Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*. Sin embargo, no debe olvidarse que esta medida ya determinada por ley se destina hacia aquellas personas que no se encuentran empleadas en la administración, y que a diferencia de éstas, continúa teniendo un efecto en sus propios bolsillos. Como refleja con toda claridad la misma participante del G.1. que se encuentra en esta situación:

"- Porque mucha conciliación familiar, el gobierno, no sé qué, es todo una basura, una auténtica basura, a mí no me ponen fácil nada. Eso me parece una vergüenza que como yo estoy trabajando 7 horas tenga que estar perdiendo el 11% de mi sueldo ¿no? Porque yo le voy a pagar la pensión a mucha gente que me mira a mí mal."

LA PERSISTENCIA DE LA MUJER COMO USUARIA PRINCIPAL DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Si se toman medidas institucionales en el ámbito productivo, acercándole hacia el reproductivo, enseñándole sus propios tiempos, hablándole en términos de tándem, de permeabilidad y no de compartimentos estancos, mostrándole casos prácticos (buenas prácticas), este cambio sería, además de estructural, más eficiente.

La intervención desde las instituciones en una nueva reordenación del tiempo de trabajo que se oriente hacia la jornada continua, hacia la estabilidad en el empleo, hacia la paridad salarial, etc., tendría un efecto directo sobre las actuales estrategias de conciliación, así como sobre las actuales consecuencias del cuidado que están afectando principalmente a las mujeres en todos sus planos vitales.

Un cambio estructural, del engranaje o la rueda de la conciliación, implicaría, de igual forma, cambios en aquellas políticas institucionales directamente orientadas hacia este ámbito. O por seguir con la terminología que se ha venido utilizando en este estudio, obligaría a establecer otro tipo de “parches.”

No obstante, y en la línea de la preferencia por un modelo de conciliación que permita la presencia de los padres y las madres señalada, lo cierto es que del análisis de las opiniones de las personas participantes en esta investigación puede inferirse que las propuestas de mejora en las actuales políticas de conciliación no suponen una modificación del protagonismo de las mujeres como principales usuarias de las mismas, sino más bien tratarían de reducir al mínimo posible las consecuencias que sobre ellas tienen las medidas de reducción de su presencia en el escenario laboral actualmente vigentes.

Un ejemplo de la estabilidad de esta voluntad de estar presentes y, por ello, de ser las usuarias más habituales de las medidas de reducción de jornada laboral como política institucional de conciliación, se produce entre las mujeres del G.9., entre 25 y 35 años, sin descendencia y emancipadas residencialmente, que en un ejercicio de prospección, señalan la siguiente pauta de compartimiento:

“- [Director] ... que en vez de coger la baja maternal la madre, puede cogerla el padre. ¿Qué os parece?

- Según, viéndolo de manera egoísta, me gustaría a mí estar con el hijo. Es que me gustaría a mí, el que esté el otro..., Es que como madre dices: “es mío”.

- [Director] ¿No es contradictorio decir eso?

- Sí [en grupo, generalizado]

- Si las barreras las ponemos nosotras.

- Pero es que estás tú dándole la leche.

En esta afinidad entre medidas de reducción de la jornada laboral y género femenino el hecho de la lactancia parece adquirir una importancia capital. Las mujeres ocupadas en el mercado laboral propondrían como mejora una adecuación más ajustada entre las etapas de la crianza y las políticas de conciliación. Con ello se reforzaría esa voluntad de estar presentes durante las primeras etapas de vida de la criatura, un hecho que parece consolidarse como un valor social en alza en nuestro contexto.

AMPLIAR EL PERMISO POR MATERNIDAD AL MENOS HASTA UN AÑO

La percepción generalizada es que el permiso de maternidad de 16 semanas se queda bastante corto desde el punto de vista de las necesidades de la criatura. En los grupos de discusión aparecen distintos comentarios sobre el escaso uso efectivo de la plaza de guardería por parte del bebé hasta los 12 meses por los casos de enfermedad recurrente. Aparecen así personajes habituales de este período vital tales como los mocos, los catarros, las décimas de fiebre, el Ventolín, el Dalsy, el Apiretal, etc. Esta debilidad tan afín a la criatura recién nacida determina tener que recurrir de manera habitual y no excepcional a los recursos de sustitución, preferentemente las abuelas y abuelos, sin olvidarse de las consecuencias que sobre las y los progenitores tiene este hecho, en especial sobre la madre.

Para evitar o, al menos, tratar de atenuar estos acontecimientos, localizados en la segunda etapa de nuestro esbozo de patrón del itinerario de la estrategia de conciliación, las personas participantes en este estudio sostienen que el actual permiso de maternidad no se ajusta, en realidad, al ciclo de vida de la criatura, y que la presencia de la madre debería ampliarse en tiempo para ajustarse al mismo.

Entre las diversas propuestas señaladas en la fijación de ese nuevo tiempo, el año (los 12 meses o 48 semanas) se mantuvo como tiempo mínimo de referencia. A partir de ello, se indicaron dos variantes. De un lado, aquellas personas que hablan de extender el permiso de maternidad hasta los dos años (24 meses), cubriendo, de este modo, el actual ciclo de 0 a 2 años donde se sitúa la oferta de guarderías -escasa como se ha señalado en opinión de las personas participantes-. Indicado por una de las mujeres del G.3.:

"- ¿Qué mientras los niños son pequeñitos, cuando ya empiezan el colegio, mientras son pequeñitos, no los meto a la guardería, me quedo yo? Yo sí lo hubiera hecho, si me hubieran dado dos o tres años."

La otra variante muestra la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad desde el año (12 meses) hasta los dos años (24 meses), pero con una merma paulatina del salario mensual hasta la finalización del permiso. Como se señala en el G.1.:

"- Pero, yo alargaría, no cobrando lo mismo. Yo por ejemplo, diría, vale seis meses cobrando lo que se cobra, y luego tú elegir, de 6 a un año o año y medio con 40% o 50% o 30%."

En todo caso, y más allá de los plazos de tiempo y fórmulas existentes, en los grupos de discusión se visibilizan de forma clara los efectos positivos que se derivarían de la ampliación del permiso de maternidad en las propias unidades de convivencia con menores. El incremento del tiempo de presencia de los padres o de las madres, en especial de estas últimas, durante al menos un año al cuidado de la criatura reduciría la necesidad de otros recursos destinados al cuidado, adscritos a la propia unidad de convivencia (privados), es decir, abuelas, abuelos y servicio doméstico, así como otros externos a la misma tales como las guarderías. Y esta reducción no sólo tendría efectos tangibles desde un punto de

vista económico (ahorro de los costes derivados de la externalización del cuidado), sino también desde un punto de vista emocional (ahorro de cargas y exigencias).

QUE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL (MEDIDA DE CONCILIACIÓN) NO IMPLIQUE REDUCCIÓN DEL SALARIO

La apuesta por socializar la conciliación defendida por las mujeres y hombres que han participado en esta investigación tiene, lógicamente, como consecuencia el tratar de evitar o reducir al mínimo posible los costes que para las unidades de convivencia tiene el diseño y aplicación de las estrategias y los recursos integrados en las mismas.

Y en esta línea, en algunos grupos de discusión no se comprende por qué el uso efectivo de la reducción de jornada laboral implica un coste económico -sin olvidarse del laboral- para la persona y, por ello, para la unidad de convivencia, cuando el uso efectivo de esta medida institucional de conciliación actualmente vigente no se realiza por razones de ocio, de disposición de mayor tiempo libre, sino que constituye una labor de cuidado, que es personal y privada, pero también social o pública. Como se refleja en el siguiente extracto del G.1.:

"- Ahora, también te digo, siempre pienso que no sé por qué pierdo yo dinero, porque no debería ser así. Que lo pague el gobierno o quien sea.

- Tú reduces o estás dispuesta a reducir esa parte de tu sueldo. ¿cómo valoras eso...? En fin: ¿pero qué mínimo que el cuidado, de la manera que sea o por guarderías o por cuidado de una persona, lo tuvieras mínimamente subvencionado?"

En este punto se anticiparían opiniones, en este caso favorables, respecto a la consideración del tiempo de estancia en el escenario doméstico-familiar como tiempo de trabajo, es decir, cuestiones relacionadas con el trabajo total.

INCREMENTAR LA AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJOS E HIJAS

En el apartado de análisis del presente informe destinado a los recursos intervinientes en las estrategias de conciliación se indicó que las personas participantes en este estudio consideraron ridículas las ayudas económicas establecidas hasta el momento por parte de las instituciones por nacimiento de hijas e hijos. Esta consideración se fundamentaba, principalmente, de un análisis del coste de la vida, pero al mismo habría que añadirle, a su vez, un análisis comparativo de otras ayudas existentes en esa "Europa" que es tomada como modelo de referencia en materia de políticas institucionales. Como lo refleja una de las participantes del G.1.:

"- ¿No dicen que un niño el primer año cuesta un millón [de pesetas]? Pues 6.000 euros, claro, eso muchos estudios lo dicen. Yo como las alemanas. Estamos totalmente atrasados, es una vergüenza.

- A mí me entraba la risa cuando Javi [su compañero] tuvo que ir a por los 1.200 euros, era como en fin, si ya casi todos los papeles... en esfuerzo...

- Claro, es de risa, ¿por qué ahora los tíos más?, ¿por qué?

- Claro, ¿por qué nosotras siempre hemos sido las que hemos cogido? ¿Por qué? Es que no lo entiendo."

Y además de tratar de romper el carácter testimonial o simbólico de los incentivos económicos por nacimiento de hija o hijo existentes en la actualidad y adecuarlos a los costes reales de la vida cotidiana, otra de las cuestiones que surge en al menos dos grupos de discusión es la necesidad de reducir el papeleo a la hora de solicitar las ayudas y, sobre todo, el plazo de ejecución del pago de las mismas. Señalado por uno de los participantes del G.7, aquél que se encuentra en situación de excedencia por un año:

"- Tú vas a comer desde el primer día que dejas de trabajar, no seis meses después, si vas a cobrar..."

AJUSTAR LOS TIEMPOS ESCOLARES Y LABORALES

Siguiendo la lógica de lo más general o estructural a lo más particular utilizada en esta exposición de las propuestas de mejora del actual modelo de conciliación indicadas por las mujeres y hombres residentes en nuestra comunidad autónoma, es evidente que si las jornadas de trabajo atenuarían su actual estructura de jornada partida, -que todos y todas fuésemos personal funcionario como se ha reflejado con anterioridad-, el desajuste de los tiempos escolar y laboral finalizaría a partir del lado laboral del mismo.

Pero siendo acaso más posibilistas, las personas participantes en este estudio señalan igualmente otros tipos de medidas centradas en cambios en el plano escolar y no laboral de este tándem de espacios y tiempos. La primera de las propuestas de mejora plantea una reorientación hacia las propias unidades de convivencia de los costes actuales de la plaza de 0-1, 1-2 y 2-3 años. Se trataría de dar la oportunidad a aquellas parejas en las que ambas personas se encuentren ocupadas y en las que una de ellas opte por estar presente en el cuidado de la criatura frente a la externalización de esta actividad a un recurso formal de sustitución: la guardería o el centro escolar.

Se trata, sin duda, de una propuesta en íntima afinidad con el modelo de conciliación presencialista que viene surgiendo en este estudio, donde se otorgan más posibilidades para que tanto los padres como las madres encuentren más tiempo para estar con las criaturas en las primeras etapas de su ciclo de vida. Pero, a su vez, se trata de una propuesta que atenuaría los costes o consecuencias de la escolarización tan temprana que ha sido señalada como una tendencia errónea o, al menos, no satisfactoria por la mayor parte de las

personas participantes en esta investigación con independencia de su pertenencia generacional.

La segunda de las propuestas de mejora en el ajuste de los tiempos escolar y laboral no se orientaría hacia las unidades de convivencia sino, por el contrario, hacia los propios establecimientos de enseñanza, ni tampoco implicaría una mayor presencia de los y las progenitoras en el cuidado directo con sus menores. Si bien sería igualmente necesario profundizar en esta línea de trabajo, en algunos grupos de discusión se ha constatado que la capacidad de respuesta o adaptación a las actuales necesidades de estancia de menores en el centro escolar por la doble presencia laboral de los padres y las madres es más elevada en la red privada y/o concertada que en la red pública. Entre otras consideraciones, este hecho pudiera estar generando la pérdida de alumnado en la red pública, así como la especialización, por defecto, en un tipo de alumnado.

Se propondría la puesta en marcha de servicios de recogida anticipada de menores en el centro escolar antes del horario de apertura del centro, así como de servicios extraescolares a la salida del mismo. Incardinada en los denominados servicios de atención a la infancia (nuevos yacimientos de empleo), en el plano de los centros de titularidad pública, esta propuesta permitiría no sólo dar una respuesta a las necesidades actuales de las unidades de convivencia con doble presencia, sino también otorgarían un valor añadido a esta red o, cuanto menos, las mismas condiciones de competencia.

Parece oportuno exponer el caso de una de las mujeres participantes en el G.3., de 35 años, empleada en una empresa de prevención de riesgos laborales, residente en Sopelana, que realiza con el automóvil todos los días unos 20 kilómetros de ida y otros tantos de vuelta para escolarizar a su hijo de 4 años en un centro escolar privado de la Margen Izquierda donde sí existen estos servicios.

“- Aunque tú lo tengas que pagar a parte, ¿Por qué en un colegio público no te pueden dar ese servicio? No lo entiendo. Pero yo no digo que los profesores tengan que aumentar su horario, pero pueden contratar a personal que en ese tiempo esté con los niños, porque la carga es de sus padres. Yo le llevo a un colegio privado, y caro, pero porque me soluciona un problema. Pero en un colegio público, lo tengo al lado de mi casa, y estoy a favor del colegio público, siempre lo he estado, y no lo puedo llevar porque no me soluciona ese problema.”

SOBRE LA REMUNERACIÓN DEL TIEMPO DOMÉSTICO: EL TRABAJO TOTAL

3.5.3

Bien promovido por las personas encargadas de la realización del grupo de discusión, bien surgido directamente en las propias dinámicas, lo cierto es que el debate sobre la oportunidad y grado de necesidad de la remuneración económica de las actividades realizadas en el escenario doméstico-familiar ha aparecido en la presente investigación.

En términos generales, el establecimiento de algún tipo de remuneración económica fue bien acogido, sobre todo entre un perfil de mujeres claramente definido: aquellas que se encuentran o han encontrado laboralmente ocupadas, con o sin menores, y de 40 o menos años de edad. En nuestro caso, mujeres participantes en los grupos de discusión G.1., G.2., G.3., G.8. y G.12. Son estas mujeres las mismas que consideran que los escenarios sociales, tanto los productivos como los reproductivos, no tendrían que tener adscripción de género; las mismas que consideran la necesidad de exprimir de manera más intensa o productiva el tiempo de trabajo para poder así realizar otras actividades; las mismas que consideran que el uso efectivo de una reducción de jornada laboral por cuidado de menores no tendría que suponer un coste económico para la persona usuaria, pues el tiempo de presencia que se reduce en lo laboral se destina al cuidado, no a lo personal; las mismas, en suma, que consideran que todo tiempo de dedicación a cualquier actividad es, en sí mismo, tiempo de trabajo, y por lo tanto, tiene un coste.

A tenor de las opiniones enunciadas, y ante las dificultades para estimar este coste, lo cierto es que daría la impresión que lo que trataría de hacerse patente en esta propuesta de mejora de las estrategias de conciliación existentes en nuestro entorno, no sería tanto la dimensión económica de la misma, sino el reconocimiento social del tiempo de trabajo o actividad desarrollada en el escenario doméstico-familiar. Como se sintetiza en el siguiente extracto de una de las mujeres participantes en el G.1.:

“- Lo del trabajo doméstico, claro, por supuesto que había que pagarlo. A mí me parece que es un trabajo que nadie lo reconoce y estaría estupendo que se cobrara por hacer trabajo en casa.”

Por el contrario, entre mujeres que rondan los 50 años, pertenecientes a generaciones más mayores, en nuestro caso componentes de G.4. y G.5., y, sobre todo, entre mujeres más jóvenes pero que se encuentran desarrollando de manera exclusiva una actividad en el escenario doméstico-familiar, amas de casa representadas en el G.11., observan más los peligros que los beneficios de esta remuneración del trabajo en casa. Se indica el reforzamiento de la adscripción al género femenino de las tareas domésticas, así como cierto riesgo de repliegue hacia este escenario. Sin embargo, el aspecto que late de fondo es la existencia de una relación opuesta o de contradicción entre lo pecuniario y lo afectivo, una suerte de “desnaturalización” de las relaciones insertas en el escenario doméstico-familiar tal y como lo expresa una de las participantes en el G.11.:

“- Pero es que claro, yo pienso que si pusiéramos precio al trabajo de la casa se desnaturalizaría todo. Creo que sería perjudicial.”

Se observa cómo entre segmentos de nuestra ciudadanía el cuidado consanguíneo continúa siendo una actividad sin precio, y que la introducción de esta variable económica ejercería algún tipo de merma sobre lo afectivo, que constituye su razón de ser y lo que le diferencia respecto a otras actividades sociales. Sin embargo, no debe perderse de vista que, al menos en el marco del presente estudio, con las limitaciones existentes y la necesidad de profundizar en esta temática, la acogida de la remuneración económica del tiempo de cuidado dentro de un plano o concepto más amplio de trabajo total ha sido efectuada no sólo por el perfil de mujeres que conforman unidades de convivencia con menores mayoritario en nuestra sociedad, aquellas en régimen de doble presencia, sino también por

aquellas otras mujeres que pertenecen a generaciones jóvenes y que, en el futuro, entrarán a formar parte de este segmento social. El recorrido del trabajo total es, por lo tanto, un hecho a tener en cuenta.

**LA CORRESPONSABILIDAD:
UN CAMINO LENTO,
PERO SEGURO**

3.5.4

Para finalizar el presente capítulo de análisis, las personas participantes en esta investigación han querido dejar constancia de que la corresponsabilidad constituye un ámbito de actuación necesario para la consolidación de estrategias de conciliación de lo productivo y lo reproductivo más adecuadas a las actualmente vigentes.

En otros apartados se han indicado algunos aspectos relacionados con el alcance que en realidad tiene la corresponsabilidad entre los hombres, aún con más énfasis entre aquellos que pertenecen a las generaciones jóvenes. Los cambios detectados en cuanto al aumento de la presencia de los hombres de unidades de convivencia con menores residentes en nuestra comunidad autónoma serían, en cierto modo, un indicador de un entramado social que, al menos, apunta una tendencia hacia el reparto de las responsabilidades del cuidado. Evitando en estos momentos señalar qué tipo de reparto o diferenciación se está produciendo, -ese *del cuánto al cómo* indicado en el apartado de consecuencias-, una de las participantes del G.1. refleja este hecho, señalando, en cierto modo, que no hay mejor aprendizaje que la experiencia práctica:

"- Por ejemplo, mi marido le lleva a la mañana y al mediodía a mi hijo al colegio, y cuando no puede dice: "Me voy a perder lo mejor del día." Entonces es cuando yo me pongo super hinchada ¿no? Y pienso, este tío a pesar de lo cafre que es para muchas cosas, para él su mejor momento del día es cuando lleva a su hijo al colegio. Y creo que si los hombres van teniendo oportunidad de hacer estas cosas, que tradicionalmente las hacíamos nosotras, ellos mismos se van a dar cuenta de lo que van a ganar, que no van a perder."

En esta tendencia hacia un incremento de la corresponsabilidad en el terreno de las actividades del escenario doméstico-familiar se insertaría igualmente la socialización o educación de los niños y las niñas. Si estos niños y niñas observan en las propias familias la doble presencia de la madres y, en menor medida, del padre, en los grupos de discusión se indica que ello tiene que dejar algún tipo de huella. Y efectuando una prospección, algunas mujeres mantienen que sus hijos e hijas serán mejores que sus actuales parejas en términos de corresponsabilidad.

"- Y nuestros hijos serán mejores que nuestros maridos, porque habrán visto en nosotras, lo que no han visto nuestros maridos en sus madres. Yo creo que el ser criado por una ama de casa, no ..."

- Yo creo que somos la generación que estamos pagando el pato. Somos una generación del cambio, por eso a nosotras nos están un poco "engañando" de que, además de tener que salir de casa para hacerte como personas, todavía nos queda el lastre de las amaxus y tenemos que venir a casa corriendo a seguir dando el callo. Pero creo que ya nuestras hijas serán diferentes, y creo que nuestros hijos varones serán diferentes." (G.1.)

Pese al relativismo que desde otras miradas pueda efectuarse de esta tendencia en el camino, lento, pero seguro de la corresponsabilidad, el análisis de las opiniones de las personas participantes en la presente investigación no deja lugar a dudas respecto a la asunción de responsabilidades que en el ámbito de sus relaciones de convivencia las mismas han de continuar ejerciendo en materia de corresponsabilidad. Así, cuando estas mujeres y hombres proponen la necesidad de socializar la conciliación, lo que implica cambios en la organización de los tiempos de trabajo y en una demanda de un papel más activo y profundo de las instituciones y sus políticas, ello no supone enrocarse en una postura que solicita derechos pero ningún deber, sino más bien todo lo contrario. Como lo expresa una de las mujeres participantes del G.12.:

"- ¿Y yo le voy a exigir a nadie fuera de mi casa que me dé más excedencia, que me dé más tiempo, más pasta, que me facilite las cosas, y al padre de mis hijos no se lo exijo? ¡Ahí hay un problema! Yo creo que eso es más real que decir que me paguen por estar en casa, es que ¿quién me va a pagar? ¿mi marido? Pues es que estamos con la misma paja ¿no? ¿Quién me va a pagar? ¿Ibarretxe? ¿Alonso? ¿Zapatero? ¿Quién? Es que no me va a pagar nadie por estar en mi casa, porque es un servicio que me presto a mí, a mi marido y a mis hijos. Eso no es realista. La solución, y no es completa, es compartir responsabilidades."

Las unidades de convivencia con menores de nuestra comunidad autónoma, y en especial, las mujeres, están asumiendo responsabilidades en materia de conciliación de lo laboral y lo doméstico-familiar. Y, además, no quieren dejar de hacerlo, demandando, tan sólo, acompañantes en un camino que, en su opinión, se realiza hasta el momento demasiado en solitario.

4

CONCLUSIONES: HACIA UNA VIDA SENSATA



Este informe ha permitido identificar distintas conclusiones respecto a la situación y consecuencias actuales de las estrategias de conciliación diseñadas y desarrolladas por las unidades de convivencia residentes en nuestra comunidad autónoma con menores. Y más que reiterarlas, acaso la opción más oportuna para este último capítulo sea expresar de otro modo el latido de fondo o, si se prefiere, la apelación principal señalada por las mujeres y hombres participantes en este estudio.

Cualquier investigación aplicada que trate de entender fenómenos concretos de nuestra vida cotidiana corre siempre el riesgo de quedar trasnochada en algunos de sus planteamientos por el propio devenir histórico (73). De hecho, las temáticas de la conciliación parecen tener paulatinamente una mayor consideración por parte de las lógicas de actuación institucional, cuestión, en cierto modo, lógica teniendo en cuenta el interés creciente hacia estas cuestiones por parte de la ciudadanía.

Pero que la conciliación vaya dejando de ser un problema de segunda no significa dejar de constatar un cierto "riesgo de banalización." (74). Que sea un tema de moda, en cierto modo políticamente correcto, no debiera ensombrecer la relevancia del mismo y, en especial, la necesidad de hacer efectivas medidas estructurales, encaminadas a lo que Navarro ha denominado "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*" (75).

El grado de necesidad de la puesta en marcha de acciones estructurales en el abordaje de la conciliación en el contexto específico de nuestra comunidad autónoma ha sido la principal demanda señalada por las mujeres y hombres participantes en los doce grupos de discusión realizados en este estudio, personas implicadas diariamente, en mayor o menor grado, en el diseño y gestión de estrategias de conciliación. Y como saben de lo que están hablando y, a su vez, de lo que se están jugando, ha llamado poderosamente la atención constatar el carácter estructural de buena parte de las propuestas de mejora defendidas por estas personas.

¿Significa que las medidas de conciliación institucionalmente establecidas hasta el momento no sean bien recibidas? Todo lo contrario. Con un pragmatismo digno de ser reseñado, las mujeres y hombres reconocen que algo es siempre mejor que nada. Pero ello no evita considerar "parches" las actuales medidas de conciliación, es decir, acciones puntuales que no abordan el problema de fondo, que, según estas mismas personas, no es otro que socializar la conciliación en el ámbito productivo y laboral.

Las opiniones expresadas no hacen más que consolidar la idea de que, en nuestra vida cotidiana, la conciliación es, en sí misma, un tándem, compuesto por los espacios y tiem-

(73) Es oportuno recordar que el trabajo de campo de esta investigación cualitativa se realizó entre los meses de marzo y abril del año 2007.

(74) Un aspecto señalado por FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. Y TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2.005, nº79, pág.8.

(75) NAVARRO, V. *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Anagrama. Barcelona. 2.006, pág.85.

pos doméstico-familiares y los espacios y tiempos laborales (76). La porosidad o permeabilidad de lo reproductivo y lo productivo es tal que la intervención, en este caso institucional, sobre una de las dos partes de la pareja no asegura el éxito de la misma. Más bien al contrario, en ocasiones pueden estar generando efectos perversos o consecuencias no intencionadas como, por ejemplo, reforzar las adscripciones de roles de género a funciones y escenarios (mujer-privada/hombre-público), cuando no cargar sobre las propias unidades de convivencia con menores los costes monetarios del cuidado como si tener descendencia fuese un problema exclusivamente privado (77).

Parecería como si la orientación de las políticas institucionales de conciliación vigentes se evaluaran de forma limitada si tan sólo se mantuviesen circunscritas a su finalidad específica, y de forma favorable si, por el contrario, constituyesen los primeros pasos en un abordaje más integral de la conciliación, a modo de cimentación de un terreno donde se edificará un nuevo modelo de organización o estructuración social. Y para ello se hace ineludible incorporar la parte productiva de la conciliación.

El empleo, sus condiciones y características en términos de inestabilidad, predominio de la presencialidad y la jornada partida, aparece como el principal condicionante en el diseño de la estrategia de conciliación de las unidades de convivencia con menores. Por ello, el empleo también determina el grado de necesidad y distintas combinaciones de los recursos intervinientes en la gestión efectiva y diaria de la estrategia de conciliación, sean recursos de sustitución de los padres y madres, es decir, las abuelas (y los abuelos), el servicio doméstico, las guarderías, los colegios y las actividades extraescolares, sean recursos de presencia a través del uso de la reducción de la jornada laboral o, en bastante menor medida, la excedencia, que proveen de un tiempo a estos padres y madres (o más ajustado a la realidad, a las madres) extraído de lo productivo para orientarse a lo reproductivo.

El carácter de una cultura productiva-laboral que de forma mayoritaria continúa organizándose de espaldas al escenario reproductivo tiene, sin duda, consecuencias de todo tipo sobre el itinerario vital de las mujeres. Son estas mujeres quienes continúan siendo las gestoras y, a su vez, principales recursos implicados en las estrategias de conciliación. Si tienen menores y se encuentran laboralmente ocupadas, en las mujeres recae la opción de solicitar y hacer uso de la reducción de jornada con la penalización de la trayectoria profesional que en la práctica ello está suponiendo. También en estas mujeres en régimen de doble presencia recae la opción de gestionar la derivación del cuidado de sus menores hacia otras mujeres, preferentemente las abuelas, recursos de sustitución de carácter informal o privado quienes, en verdad, están sosteniendo día tras día la conciliación en nuestro entorno inmediato. Y, por último, también en este perfil de mujeres recae la opción de abandonar el empleo, un repliegue doméstico-familiar influido por los costes emocio-

(76) Recordamos que la idea de tándem ha sido tomada de FLAQUER, L. "Tres concepciones de la privacidad." *Revista Sistema*, 1.984, nº58, págs.31-44.

(77) Este planteamiento ha sido reflejado en el trabajo de TUDELA, G. Y VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Fundación Alternativas, 2.005, nº72, pág.66.

nales, pero también económicos, de una doble presencia que exige sobrecargas a cambio, según su opinión, de no se sabe muy bien qué clase de beneficios.

Pero el empleo no es sólo el principal condicionante de las estrategias de conciliación efectivas a día de hoy, sino también de las futuras o potenciales. Siempre trazando en grueso, nos hemos encontrado con mujeres ocupadas en puestos relativamente estables y de cierta responsabilidad, en quienes recae la decisión última de aplazar *sine die* o, finalmente, no tener descendencia, conscientes de los efectos directos que este hecho tiene en los planos profesional y personal en el contexto actual. Pero también nos hemos encontrado con mujeres pertenecientes a generaciones más jóvenes, con itinerarios vitales marcados por la inestabilidad laboral (el fin de la norma social de empleo) y la carestía del precio de la vivienda, para quienes tener descendencia es, por el momento, algo impensable cuando la necesidad de los dos sueldos se convierte en condición *sine qua non* para la propia subsistencia (sin entrar en estos momentos a debatir cuáles son en nuestros contextos sociales los mínimos de bienestar establecidos).

Esta investigación ha constatado la existencia de un *humus* o sedimento favorable que está poniendo en marcha un proceso de cambio social al que ya estamos asistiendo. Un proceso de cambio social que apostaría por una mayor integración de las lógicas de lo productivo-laboral en las necesidades específicas y, no olvidemos, temporalmente caducas, de cuidado de menores por parte de las personas empleadas.

Aún siendo oportunas otras herramientas de recogida de información para otorgar representatividad estadística a esta afirmación asentada sobre técnicas cualitativas, en términos generales, las mujeres y hombres participantes en este estudio defienden la necesidad de atenuar la hegemonía de lo productivo-laboral para, de este modo, realzar la importancia de las prácticas circunscritas en el escenario reproductivo.

En el apartado de mejoras (o mañana deseado) del capítulo de análisis de este estudio se ha caracterizado este proceso de cambio social como "modelo presencialista." Se defendería la oportunidad de implantar las transformaciones pertinentes para posibilitar una mayor presencia de los padres y las madres en el tiempo de cuidado de sus menores, reduciendo, con ello, la intervención de los distintos recursos de sustitución implicados en la estrategia de conciliación, en especial, las abuelas y las guarderías.

Este modelo se asienta sobre tres pilares evidenciados en este trabajo. En primer lugar, la firmeza en la voluntad de estar presentes durante los primeros momentos de crianza de las criaturas por parte de las mujeres participantes, de ahí la solicitud de una ampliación del permiso de maternidad al menos hasta el año de vida.

En segundo lugar, y también por parte de las mujeres, pese a las consecuencias personales y profesionales de la dualidad de tareas, en esta investigación también se ha constatado la voluntad de perseverar en esta situación de doble presencia, pues, en opinión de las mismas, carecer de cualquiera de los escenarios productivo y reproductivo implicaría algo así como una trayectoria biográfica mermada, más aún por parte de una generación de mujeres y su entorno que tiene invertido una infinidad de recursos e ilusiones en una presencia femenina en el espacio público del empleo.

Y la tercera de las evidencias de este estudio remite a la creciente presencia de los hombres como recursos integrados en las estrategias de conciliación. Sea por voluntad propia, sea por obligación, sea por ambas razones a la vez, y sin entrar en la nueva distribución o especialización de funciones según género que se están originando, la presencia de los "adjuntos a dirección" se produce especialmente en aquellas parejas con menores donde las dos personas adultas se encuentran ocupadas laboralmente. Este modelo de convivencia se encuentra cada vez más extendido en nuestro entorno, y todo apunta que así continuará. Y es este modelo de convivencia el que, en verdad, complejiza la compatibilidad entre lo laboral y el cuidado de lo doméstico-familiar, y sobre el que, en último término, se ha orientado la presente investigación.

En este punto encuentra toda su lógica una demanda a favor de la racionalización de los horarios o reordenación de los tiempos de trabajo. Como sabemos, distintos estudios vienen reflejando de manera reiterada la baja productividad de nuestro empleo cuando, por el contrario, el número de horas de presencia en el puesto de trabajo es mayor en comparación a otros países de referencia. Este predominio de la presencialidad influye en el escaso desarrollo efectivo y generalización de acciones de flexibilidad laboral, cuando, por otra parte, parecen existir evidencias del éxito tangible y multidimensional que la puesta en marcha de estas medidas genera.

Pero más allá de empresas familiarmente responsables, un aspecto específico de la denominada responsabilidad social, e incluso de las recurrentes referencias hacia una Europa que es tomada como referente ideal en las "cosas sociales", las personas participantes en esta investigación identificaron con meridiana claridad quiénes son los segmentos de población ocupada que aquí, en nuestro entorno inmediato, pueden diseñar y gestionar estrategias de conciliación más amables, o si se prefiere, estrategias que mitigan las distintas consecuencias del cuidado. El predominio de la jornada continua y la flexibilidad de entradas y salidas, hace considerar como empleo ideal aquel desarrollado en la administración y sus aledaños (por ejemplo, educación).

La extensión o difusión de esta organización del tiempo de trabajo propia del funcionariado (como modelo ideal) al resto de las actividades laborales requiere, sin duda, del análisis pormenorizado y detallado de cada rama de actividad, de cada ocupación e, incluso, de cada centro de trabajo en un entramado empresarial como el autonómico vasco donde casi cuatro de cada diez personas ocupadas se localizan en empresas de nueve o menos empleos.

Parece oportuno indicar que el propio diseño de esta investigación tendió hacia la recogida de opiniones de personas empleadas mayoritariamente por cuenta ajena. Por este motivo, el otro lado del mostrador, en este caso, el de la gestión o dirección de los centros de trabajo, no ha sido reflejado, cuando, como se viene observando, gran parte de las líneas de actuación se orientarían hacia este plano. Sería, por lo tanto, del todo oportuno atender a las opiniones de estas personas con responsabilidades empresariales, así como a sus representantes económicos y sociales, para conocer, también de forma directa, el grado de disposición efectiva y margen existente para la puesta en marcha de instrumentos de reorganización del tiempo de trabajo más amables con la conciliación.

No obstante, a medio plazo sería un error perseverar en un modelo de organización social como el presente en el que tan sólo un segmento específico de personas ocupadas puede tener la fortuna de hallar unas condiciones laborales más favorables en materia de cuidado (de menores, mayores o personas discapacitadas) frente a otros colectivos, a día de hoy mayoritarios, donde el despliegue de las estrategias de conciliación convierte en heroínas a mujeres en una batalla que se circunscribe al ámbito privado, ese lugar todavía invisible y silencioso para la Historia y la Política.

Romper el carácter privado de esta batalla cotidiana, es decir, hacerla pública, constituye la apelación principal de las personas participantes en este estudio, adscribiendo a las instituciones la capacidad para hacer visible y audible la importancia estructural que para una organización social tienen las actividades circunscritas en el escenario reproductivo.

Los agentes institucionales tendrían que “hacer efectivas” las medidas establecidas para facilitar e incentivar que los hombres y mujeres responsables de las organizaciones empresariales asuman como una variable propia las cuestiones relacionadas con la conciliación, que es tanto como decir, la gestión del tiempo de trabajo. Y se ha utilizado la expresión “hacer efectivas” y no creación *ex novo*, pues atendiendo a nuestro marco más inmediato, las líneas de actuación institucional en pro de una socialización efectiva de la conciliación parecen estar ya bastante delimitadas (78). Por este motivo, se trataría de paliar cuanto antes este desajuste entre una representación política-institucional que, aun escuchando cada día con mayor interés los argumentos de la conciliación, continúa priorizando otras realidades, y las demandas de una ciudadanía que espera tender hacia una sociedad más sensata o, si se prefiere, más sostenible. Y como señaló Ágnes Heller, “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.” (79).

Con este panorama, la paulatina desaparición del término conciliación sería, en nuestra opinión, uno de los indicadores más evidentes de que el nuevo modelo de organización social que se está larvando, fruto de distintos procesos de cambio social en los planos laboral y socializador que han venido efectuándose en los últimos años, tiende hacia su institucionalización. Las líneas parecen, por lo tanto, trazadas. Los nuevos retos, también.

(78) Véanse, en este sentido, EUSKO JAURLARITZA-GOBIERNO VASCO. *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres*. B.O.P.V., nº42, de 2 de marzo de 2.005, en especial, el Título III, Capítulos IV y VI, así como EMAKUNDE. *IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la C.A.P.V. Directrices de la VIII Legislatura*. Eje Estratégico III: “conciliación y corresponsabilidad: hacia un nuevo modelo de sociedad.” Vitoria-Gasteiz. 2.006, por ejemplo, págs.48 y ss.

(79) HÉLLER, Á. *Sociología de la vida cotidiana*. Península. Barcelona. 1.977, pág.417.

B

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L.E. *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Fundamentos. Madrid. 2.000.
- ARARTEKO. *Las políticas públicas de vivienda dirigidas a la población joven en la C.A.P.V. Vitoria-Gasteiz*. 2.007.
- ARENDT, H. *La condición humana*. Paidós. Barcelona. 1.993.
- ARIÉS, PH. *El niño y la vida familiar en el Antiguo Régimen*. Taurus. Madrid. 1.987.
- ARPAL, J. "Espacio social y tiempo social en las teorías sociológicas." *Escritos de teoría sociológica. Homenaje a Luís Rodríguez Zúñiga*. C.I.S. Madrid. 1.993.
- BADINTER, E. *¿Existe el amor maternal? Historia del amor maternal. Siglos XVII al XX*. Paidós. Barcelona. 1.991.
- BAUMAN, Z.: *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa. Barcelona. 1.999.
- BELTRÁN, M. "Cuestiones previas acerca de la ciencia de la realidad social." En GARCÍA FERRANDO, J.M.; IBÁÑEZ, J.; Y ALVIRA, F. (EDS.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Universidad. Madrid. 1.996.
- BERGER, P. Y LUCKMANN, T. *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. Buenos Aires. 1.984.
- BOTT, E. *Familia y red social*. Taurus. Madrid. 1.990.
- BUSTELO, M. Y PETERSON, E. "Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra entre hombres y mujeres" *Revista SOMOS Revista de Desarrollo y Educación Popular*, 2.006, nº7, primavera, págs. 32-37.
- CACHÓN, L. *Nuevos Yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1.998.
- CANALES, M. Y PEINADO, A. "Grupos de discusión." En DELGADO, J.M., Y GUTIÉRREZ, J. (EDS.) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Síntesis. Madrid. 1.994.
- 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*, 2.005, 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. 2.005.
- CASTEL, R. *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. Barcelona. 1.997.
- CHINCHILLA, N. Y LEÓN, C. *La ambición femenina: cómo reconciliar trabajo y familia*. Madrid. Aguilar 2.004.
- CIDEC. *Los nuevos yacimientos de empleo en el siglo XXI*. Vitoria-Gasteiz. 2.004.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI*. Libro blanco, Bruselas-Luxemburgo. 1.993.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO. *Nuevos perfiles profesionales en la era del conocimiento*. Bilbao. 2.004, pág.206.

DEPARTAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA. *Violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico. Resultados de una investigación en el Territorio Histórico de Bizkaia*. Bilbao. 2.006.

ELIAS, N. *La sociedad de los individuos*. Gedisa. Barcelona. 1.990.

EMAKUNDE (INSTITUTO VASCO DE LA MUJER). *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi*, 2.004. Vitoria-Gasteiz, Mayo de 2.005.

EMAKUNDE (REVISTA) "Visibilizando el empleo doméstico." *Abendua*, nº68, 2.005.

EUSTAT. *Encuesta de presupuestos de tiempo*. 2.003. 2.005.

FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. Y TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº79.

FLAQUER, L. "Tres concepciones de la privacidad." *Revista Sistema*, 1.984, nº58, págs.31-44.

FLAQUER, LL. *El destino de la familia*. Ariel. Barcelona. 1.998, pág.204.

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. 2.005.

GORZ, A. *Metamorfosis del trabajo*. Sistema. Madrid 1.995.

HAYS, S. *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Paidós. Barcelona. 1.998.

INSTITUTO DE LA MUJER. *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres. Estudio realizado por GPI consultores, Madrid, Mayo de 2.005.

LARRAÑAGA, M. "Mujeres y mercado de trabajo en la C.A.P.V." *Lan Harremanak*, 2.005, II, 13, págs.13-34.

MAFFESOLI, M. *El conocimiento ordinario. Compendio de sociología*. F.C.E. México. 1.993.

MANNHEIM, K. "El problema de las generaciones." *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1.993, nº62, págs.193-242.

MARTÍN CRIADO, E. "El grupo de discusión como situación social." *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1.997, nº79, págs.81-112.

- MARTÍN CRIADO, E. "El valor de la buena madre. Oficio de ama de casa, alimentación y salud entre las mujeres de clases populares." *Revista Española de Sociología*, 2.004, nº4, págs.93-118.
- MASA, M. "Antes de la política: la estructuración de lo cotidiano en el País Vasco." *Inguruak, Revista Vasca de Sociología*, nº28, págs.153-162.
- MURILLO, S. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio. Siglo XXI. Madrid. 1.996.*
- MEIL, G. *La postmodernidad de la familia española. Acento. Madrid, 1.999.*
- MORA, R. Y RUIZ-CASTILLO, J. "Segregación de género por ocupaciones en los sectores público y privado. El caso de España." *Investigaciones Económicas*, 2.004, 28 (3), págs.399-428.
- MORENO, L. *Ciudadanos precarios. La "última red" de protección social. Ariel. Madrid. 2.000.*
- MEDINA GARRIDO, L. Y GIL CALVO, E. (EDS) *Estrategias Familiares. Alianza. Madrid, 1.993.*
- NAVARRO, V. *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias. Anagrama. Barcelona. 2.006.*
- PAPÍ, N. Y FRAU, M^a J. "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*, 2.005, 110, págs. 149-171.
- 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, 2.005, documento de trabajo nº 81.*
- SCHAWRTZ COWAN, R. *More work for mother. The ironies of household technology form open hearth to the microwave. Free Asociation Books. Londres. 1.989.*
- SENNETT, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Anagrama. Barcelona 2.000.*
- SHORTER, E. *Naissance de la famille moderne. Siécles XVIII-XX. Seuil. Paris. 1.977.*
- SIMMEL, G. "El ámbito de la sociología." *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura. Península. Barcelona. 1.986.*
- SIMMEL, G. "El problema del tiempo histórico." *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura. Península. Barcelona. 1.986.*
- TOBÍO, C. "Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras." *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2.002, 97, págs.155-186.
- TOBÍO, C. *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias. Cátedra. Madrid. 2.005.*

- TODOROV, T. *La vida en común. Ensayo de antropología general*. Taurus. Madrid. 1.995.
- TORNS, T. "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos." *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2.005, 23, (Monográfico: "Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación.") págs.15-33.
- TORNS, T.; BORRÀS, V.; Y CARRASQUER, P. "La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?" *Sociología del Trabajo*, 2.004, nº50, págs.111-137.
- TUDELA, G. Y VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº72.
- VALLÉS, M.S. *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis. Madrid. 1997.
- VIGARELLO, G. *Lo limpio y lo sucio. La higiene del cuerpo desde la Edad Media*. Alianza. Madrid. 1.991.
- ZUBERO, I. *El trabajo en la sociedad. Manual para una sociología del trabajo*. U.P.V./E.H.U. Leioa. 1.998.