

5. POLÍTICAS DE GÉNERO Y BIENESTAR: ¿LA CONCILIACIÓN COMO RESPUESTA?

Teresa Torns *

INTRODUCCIÓN

Manifestar extrañeza ante la actual popularidad del término conciliación de la vida laboral y familiar así como desconfianza ante las correspondientes recomendaciones y políticas impulsadas desde la Unión Europea suele crear reacciones de rechazo e incluso animosidad. Pero lo cierto es que aunque muchas son las voces que intervienen en el debate, el rigor conceptual empleado en torno al término conciliación no suele ser tan abundante, algo demasiado habitual en el ámbito de las ciencias sociales. Las especialistas que revisaron históricamente el concepto de conciliación constituyen una de las excepciones a la norma. Desde su perspectiva, ese concepto aparece en el siglo XIV bajo la acepción de acercamiento de mundos contrarios y ha llegado hasta nuestros días en su dimensión jurídica y laboral amparado, incluso, por la OIT¹. Las autoras proponen el rechazo del término en su acepción actual. El motivo de una propuesta tan radical es el que, en buena medida, orienta los argumentos y reflexiones planteados en este texto que tiene como objetivo cuestionar las políticas europeas de conciliación. Unas actuaciones cuyo éxito puede y debe ser revisado a pesar de la corrección política de la

solución ideada. Porque las voces que reclaman o se apuntan a la estela exitosa suelen olvidar que las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar no son más que estrategias laborales para aumentar la presencia de las mujeres europeas en el mercado de trabajo. Siendo precisamente esa estricta orientación la que ensombrece el éxito o permite su cuestionamiento.

Tales planteamientos se basan en análisis capaces de mostrar cómo las políticas de conciliación refuerzan la división sexual del trabajo en el hogar-familia, aunque, en principio, ése no sea el propósito de tales políticas. Esos análisis ponen en evidencia cómo la conciliación entre la vida laboral y familiar no puede llevarse a cabo, de manera satisfactoria, porque afecta a la centralidad que el tiempo de trabajo, entendido en clave de jornada laboral, tiene en la organización de las sociedades del bienestar, de las ciudades y de la vida cotidiana de las personas. Tal argumentación encuentra sus referentes en los balances de las actuales políticas de regulación y reordenación de la jornada laboral en Europa, (Torns, Miguélez y otros, 2006). En los análisis que evalúan el impacto de las políticas europeas de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo (Ru-

* teresa.torns@uab.cat, Departamento de Sociología- UAB.

¹ Véase la recomendación nº 123 de la OIT en 1965, sobre el trabajo y la incidencia de las responsabilidades familiares en la débil participación laboral femenina. Asimismo véase A. Junter-Loiseau y C. Tobler (1999): «Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discourses», en O. Hufton e Y. Kravaritou (1999): *Gender and the use of time*, La Haya, Kluwer Law Int., como ejemplo de especialistas que revisaron históricamente el concepto de conciliación.

CUADRO 1. *Uso de tiempo dedicado a crianza de hijos/as entre hombres y mujeres en España*

Período	horas-minutos/día	Géneros
laborables	0,37	hombres
	1,56	mujeres
sábados	0,56	hombres
	1,52	mujeres
domingos	0,63	hombres
	1,45	mujeres
tiempo semanal	3,03	hombres
	10,78	mujeres
tiempo anual	157,76	hombres
	561,97	mujeres

FUENTE: CSIC (2005).

bery y otros, 2004). Y, como no, en aquellos estudios que ponen de manifiesto la incapacidad de las políticas de género por romper el modelo *male breadwinner* en el que se sustenta el Estado del Bienestar, vigente en Europa desde 1945.

Las políticas de tiempo suelen plantearse como alternativas a las actuales políticas de conciliación. Son, a criterio de quienes las defienden (Torns, Borrás y otros, 2006) uno de los retos para repensar las políticas de bienestar en clave de cotidianidad y sincronía. Dos características ineludibles para lograr que la conciliación sea viable. La renovación de un contrato social entre hombres y mujeres que hoy en día convierte a las mujeres en principales cuando no en únicas des-

tinatarias de las políticas de conciliación es también un elemento irrenunciable en este nuevo escenario.

UNA SITUACIÓN DESIGUAL DE PARTIDA

En España, al igual que en el resto de los países europeos, la desigual distribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres es una realidad que aumenta a medida que crece el empleo femenino. Una realidad que han hecho evidentes los datos de las encuestas del uso del tiempo, a pesar de las dificultades de medición que plantean. Y que, hoy en día, tras la reciente homologación europea (EUROSTAT), incluso permiten precisar cómo las españolas² son las mujeres que más tiempo dedican al trabajo doméstico, junto a las italianas. En la posición opuesta, tal como puede comprobarse en el cuadro 2, se sitúan los hombres españoles que, de nuevo junto a los italianos, son los que dedican menos tiempo a ese tipo de trabajo.

Las razones de tal situación son diversas, si bien pueden sintetizarse puntualizando que la doble presencia es uno de los rasgos fundamentales de la manera de vivir y pensar en femenino en las sociedades industrializadas y urbanas donde las mujeres asumen, a la vez, la actividad productiva y reproductiva. Esta doble dimen-

² Los datos de la encuesta española corresponden a 2001, año en que por primera vez el INE promueve una encuesta de este tipo. Con anterioridad, los estudios de M. A. Durán desde el CSIC han sido pioneros, siendo los del cuadro 1 una muestra de los más recientes.

CUADRO 2. *Uso del tiempo entre hombres y mujeres (20-74 años) en algunos países europeos en horas y minutos por día*

Mujeres	Bélgica	Italia	Francia	Finland.	Suecia	Reino Unido	España
Trabajo pagado, estudios	2:07	2:06	2:31	2:49	3:12	2:33	2:26
Trabajo doméstico	4:32	5:20	4:30	3:56	3:42	4:15	4:55
Trayectos, viajes	1:19	1:14	0:54	1:07	1:23	1:25	1:05
Dormir	8:29	8:19	8:55	8:32	8:11	8:27	8:32
Comidas/cuidados personales	2:43	2:53	3:02	2:06	2:28	2:16	2:33
Tiempo libre	4:50	4:08	4:08	5:30	5:04	5:04	4:29
Total	24	24	24	24	24	24	24

Hombres	Bélgica	Italia	Francia	Finland.	Suecia	Reino Unido	España
Trabajo pagado, estudios	3:30	4:26	4:03	4:01	4:25	4:18	4:39
Trabajo doméstico	2:38	1:35	2:22	2:16	2:29	2:18	1:37
Trayectos, viajes	1:35	1:35	1:03	1:12	1:30	1:30	1:16
Dormir	8:15	8:17	8:45	8:22	8:01	8:18	8:36
Comidas/ cuidados personales	2:40	2:59	3:01	2:01	2:11	2:04	2:35
Tiempo libre	5:22	5:08	4:46	6:08	5:24	5:32	5:17
Total	24	24	24	24	24	24	24

FUENTE: Encuestas nacionales usos del tiempo, Aliaga-EUROSTAT (2006).

sión debe ser tenida en cuenta para comprender tanto las condiciones materiales de existencias como los imaginarios colectivos que presiden la vida cotidiana de hombres y mujeres. Un escenario en el que el trabajo de cuidado de personas establece diferencias y desigualdades de género muy significativas. En este punto, debe recordarse, además, que tales imaginarios sólo suelen apelar al cuidado de los hijos e hijas y eluden el aumento de las necesidades de cuidado de las personas mayores dependientes, especialmente notorias en España y en otros países europeos. Un olvido que, como no podía

ser de otro modo, tiene amplias consecuencias en la aceptación y viabilidad de las políticas de conciliación.

En cualquier caso, España es un excelente ejemplo de las dificultades que plantean las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Porque la mayor participación laboral femenina no ha ido acompañada por el aumento de la presencia masculina en el trabajo doméstico-familiar. Asimismo, el debate sobre el declive del modelo familiar *male breadwinner* que las especialistas británicas sostienen³ se traduce de manera clara

³ Véanse las últimas aportaciones de Rose Mary Crompton y Jane Lewis.

en España. Ya que la tradición de la familia patriarcal persiste, por un aumento de la doble presencia femenina, sin que apenas aumente la doble presencia masculina. Probablemente porque acabar con este absentismo masculino de las tareas domésticas y familiares es una cuestión que no depende solamente de la voluntad individual ni pueda resolverse únicamente desde el ámbito privado. De ahí que la conciliación no sea viable porque difícilmente atiende la necesidad de que existan unas políticas públicas orientadas a conseguir un reparto más equilibrado de la carga global de trabajo entre hombres y mujeres.

LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Como es sobradamente conocido, las actuales políticas de conciliación de la vida laboral y familiar surgen como resultado de las Estrategias Europeas de Empleo, dentro del apartado destinado a las Políticas de Igualdad (4º pilar). Esas actuaciones reconocen que la Unión Europea (UE) debe afrontar una nueva estrategia en sus políticas de empleo, para el siglo XXI, en las que se cabe hacer un esfuerzo especial para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Y, en consecuencia, garantizar una mejor conciliación entre la vida familiar y laboral. Según estos criterios, queda claro que las actuales políticas de conciliación en la UE nacen para promover el empleo y, en concreto, el empleo femenino. Son, por lo tanto,

medidas deudoras de una lógica productivista, como tantas otras medidas laborales de equidad de género (Rubbery, Figueiredo y otros, 2004). Actuaciones que, aun antes de la conciliación, han tratado de aumentar el empleo femenino sin tomar en consideración ni la lógica segregadora y discriminadora del mercado de trabajo femenino ni la desigual distribución de la carga global de trabajo entre hombres y mujeres. Son políticas que por ello no contemplan como debieran la importancia de la división sexual del trabajo en el hogar-familia o si se prefiere la existencia del trabajo doméstico-familiar. Y, en consecuencia, lejos de evitar que las mujeres acumulen una mayor carga total de trabajo, difícilmente redundan en favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Stratigaki, 2004).

Por lo general, las principales medidas que contemplan las actuaciones a favor de la conciliación, en España al igual que el resto de las medidas europeas, se basan en la ampliación de los permisos laborales, principalmente los de maternidad y en la promoción de servicios de atención a la vida diaria (SAD). En realidad, tales actuaciones se orientan, primordialmente, hacia el aumento de la disponibilidad laboral de la población ocupada priorizando las necesidades de competitividad de las empresas, por encima de las necesidades de esa población. En consecuencia, son actuaciones que no cuestionan la centralidad que el tiempo de trabajo remunerado tiene en la organización social de la vida cotidia-

na de las personas, de las empresas y de las ciudades. De igual modo, los servicios de atención a la vida diaria, cuando existen, suelen ser planteados y reclamados como si sólo fuesen una necesidad de las madres trabajadoras y/o de las familias y no como derivados de los derechos de ciudadanía con carácter universal e individualizado⁴.

De hecho, puede afirmarse que uno de los principales inconvenientes de las políticas de conciliación es que únicamente permiten afrontar períodos de tiempo laboral que tienen un carácter excepcional. O, dicho de otro modo, los permisos laborales que la conciliación permite atender tienen que ver con períodos que quedan fuera de la cotidianidad y normalidad de la vida laboral de las personas. En concreto, son permisos de maternidad y/o de cuidados de personas mayores dependientes que son utilizados casi exclusivamente por mujeres. En España, al igual que otros países europeos aunque existe un permiso de paternidad⁵, al no tener carácter obligatorio por ley, como sucede en los países escandinavos, apenas incide en la población masculina, tal como puede verse en el cuadro 3. Este carácter laboral de los permisos de conciliación es

CUADRO 3. *Permisos de maternidad/paternidad en España*

Años	Ambos sexos (Datos absolutos)	% Madres
1996	127.739	—
1997	146.971	—
1998	148.751	—
1999	165.946	—
2000	192.422	99,03
2001	208.695	98,69
2002	224.419	98,52
2003	239.858	98,46
2004*	282.080	98,37
2005*	299.605	98,24

* Los datos están referidos a noviembre.

FUENTE: Instituto de la Mujer, a partir de los datos de la Seguridad Social.

una de las razones por las que no suelen solucionar los problemas cotidianos derivados de las tareas del cuidado de las personas, en particular, del relacionado con el cuidado de las personas mayores dependientes. Este tipo de problemas cotidianos requieren, por el contrario, la reducción de la jornada laboral en clave sincrónica y cotidiana para todo el mundo y no sólo para las mujeres. Ya que si sólo se confía en las políticas de conciliación

⁴ La ley de autonomía personal y dependencia española (diciembre 2006) permite abrigar algunas esperanzas dado que plantea el desarrollo de servicios universales e individualizados, aunque las expectativas creadas corren el riesgo de verse frustradas por la insuficiente dotación presupuestaria que parece acompañarla.

⁵ La reciente ley de igualdad española (marzo 2007), prevé un permiso de paternidad, no obligado por ley, de 15 días. La actual ley de conciliación, vigente desde noviembre de 1999, sólo permite que el padre tome ese permiso si la madre renuncia a una parte del permiso de maternidad. Una medida que, además, reduce el permiso de paternidad a los casos en que la madre tiene actividad laboral.

lación, se corre el riesgo de reforzar las desigualdades entre hombres y mujeres y de crear desigualdades de etnia, tal como sucede en España y en los países con modelos de bienestar mediterráneo. Unos países donde, tal como señalan las especialistas (Bettio, Bonazzi y Villa, 2004), los escasos y caros servicios de atención a las personas dependientes consagran la existencia de un modelo familista de bienestar al que se le añade una mujer emigrada, por lo general, en situación de economía informal.

LAS POLÍTICAS DE TIEMPO COMO ALTERNATIVA A LA CONCILIACIÓN

El debate sobre las políticas de tiempo ha abierto un camino alternativo para encontrar soluciones a las dificultades que plantea la conciliación. Asimismo, otras voces reclaman afrontar esas dificultades revisando el actual contrato social entre hombres y mujeres, en particular las especialistas que analizan el Estado del Bienestar desde la perspectiva de género. En ese contexto, la necesidad de organizar socialmente el cuidado, traducción de lo que los británicos denominan *social care*, parece ser una pieza clave para lograr una mayor equidad democrática en las sociedades contemporáneas. Solidarias con esa demanda aparecen algunas de las voces partidarias de unas políticas de tiempo centradas en revisar la actual relación entre el tiempo y el trabajo (entendido como carga global de trabajo). Unas po-

líticas de tiempo que, de manera prioritaria e ineludible, reclaman la negociación colectiva de la actual flexibilización y desregulación de la jornada laboral. Esas mismas políticas se quieren, asimismo, orientadas hacia un horizonte donde el tiempo de vida y la sostenibilidad sean el objetivo a alcanzar a largo plazo y el bienestar cotidiano la finalidad más inmediata.

Unos balances efectuados en torno a las políticas de tiempo (Torns, Borràs y otros, 2006), permiten dibujar los principales rasgos que las definen. La hipótesis sobre su aparición fija una doble vía. La primera, tiene a Italia como país de origen, finales de la década de los años ochenta del siglo xx como fecha de inicio y el anteproyecto italiano conocido como «ley del tiempo» como el esbozo de las primeras propuestas. La segunda vía, que sin reconocerlas consolida las políticas de tiempo, se desarrolla durante estos últimos veinte años de la mano de los especialistas y políticos que tratan de afrontar la crisis del empleo industrial, en Europa, reorganizando el tiempo de trabajo, desregulando la jornada laboral y convirtiendo la flexibilidad en palabra clave. El núcleo central de las políticas de tiempo que existen realmente, en la actualidad, tratan de girar en torno a los tres ejes que conformaron el proyecto italiano que nunca fue ley pero que marcó los puntos fundamentales que deben tomarse en consideración. Como es preciso recordar, el primer eje pretendía regular la jornada laboral reclamando su reduc-

ción diaria para todo el mundo; el segundo pretendía fijar una serie de propuestas capaces de regular el tiempo a lo largo del ciclo de vida, y, el último ideaba actuaciones para ordenar y regular el tiempo de la ciudad. Este último apartado es el único que ha facilitado el desarrollo de actuaciones que son reconocidas como políticas de tiempo, siendo numerosas y diversas las ciudades europeas que, en la actualidad, llevan a cabo actuaciones de este tipo. A pesar de esa heterogeneidad, parecen dibujarse dos grandes grupos de políticas de tiempo de la ciudad. En primer lugar, las políticas urbanas de tiempo o políticas que consideran la ciudad como espacio material donde poder planificar, regular y ordenar los múltiples usos sociales del tiempo en el territorio urbano. En segundo lugar, las políticas de tiempo que se orientan a facilitar el bienestar de la ciudadanía y que toman la vida cotidiana como escenario de actuación. Por último, este primer balance sobre las políticas de tiempo recoge la idea de que sea el que sea su enfoque o el contenido concreto de tales actuaciones, las únicas que resultan prioritarias para configurar alternativas son las políticas en torno al tiempo de trabajo (remunerado). Dicho de otro modo, no pueden planearse políticas de tiempo que no contemplen la centralidad del tiempo de trabajo en la organización social y en la vida cotidiana de las personas.

Tal argumentación supone que en un futuro inmediato, debe pensarse en la

conveniencia de aumentar los permisos laborales permitidos por la conciliación (de atención y cuidado a las personas dependientes) y luchar (a través de la negociación colectiva) para obtener otros permisos (de formación, sabáticos, de libre disposición personal, etc.), para que todas las personas ocupadas y no sólo las capas más privilegiadas puedan alcanzarlos. Ya que si las políticas de tiempo deben tener algún sentido como promotoras del bienestar cotidiano, es necesario arbitrarse jornadas laborales que tengan como horizonte el intercambio de tiempo por tiempo y no de tiempo por dinero (salario). Este objetivo que, en la actualidad, sólo los más privilegiados pueden alcanzar está en la base del cambio de una sociedad salarial anclada todavía en una época dorada del empleo industrial que parece difícil recuperar. Nadie duda de que ese objetivo no sólo dependa de las políticas de tiempo pero parece posible que tales actuaciones puedan contribuir a alcanzarlo.

LA RENOVACIÓN DEL CONTRATO SOCIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En la tesis, sin lugar a dudas utópica, de pensar que las políticas de tiempo pueden plantear alternativas a las políticas de conciliación es preciso reclamar, además, la renovación del contrato social entre hombres y mujeres. Son, como ya se ha citado, numerosas las voces que proponen el cambio de las pau-

tas socioculturales vigentes en torno al modelo familiar *male breadwinner* que ha hecho posible la existencia del Estado del Bienestar en Europa. Ya que si bien es cierto que la mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo ha laminado ese modelo familiar, el peso simbólico del mismo cuestiona su declive y convierte en perentorio la revisión del pacto. Otrosí, simples cuestiones demográficas ampliamente probadas permiten abundar en la idea de que las mujeres europeas difícilmente van a continuar al frente de las tareas del cuidado del hogar y de las personas de la familia, aun sintiéndose obligadas moralmente a ello, por la merma de efectivos en la generación de «mujeres sandwich»⁶. En este escenario, no parece pues tan descabellado demandar que el Estado del Bienestar organice socialmente el cuidado. Y revisar, de paso, los consensos y legitimidades sociales en torno a los conceptos de autonomía y dependencia, más allá de los criterios económicos que hasta ahora los han definido. España es un ejemplo inmejorable de la persistencia del contrato social entre hombres y mujeres, aunque sólo sea a nivel simbólico, si se analizan las

dificultades culturales con las que tropezía la conciliación.

El desarrollo de unos servicios SAD de manera universal e individualizada, al igual que se ha logrado en la sanidad o la enseñanza, pueden y deben ser el instrumento más inmediato para lograr, a corto plazo, una conciliación viable para toda la población ocupada. Constituyen, además, según las estudiosas del Estado del Bienestar, uno de los elementos fundamentales para lograr la equidad entre géneros. Por otra parte, no sólo constituyen la diferencia principal entre los Estados del Bienestar europeos del norte y el sur sino que además explican las diferencias en el volumen de empleo femenino existente en cada uno de esos países. Su demanda es la base de la coincidencia de lo saberse y las prácticas de las mujeres del norte y del sur. Y un elemento clave de esa coincidencia son las voces críticas ante la conciliación que postulan la necesidad de renovación del contrato social entre hombres y mujeres. Llegados a este punto, el optimismo aunque moderado parece no sólo posible sino obligado.

⁶ Esa denominación alude a las mujeres entre 45 y 65 años que, especialmente en los países del sur de Europa, tienen a su cargo el cuidado de los hijos e hijas y además afrontan simultáneamente, el cuidado de las personas mayores dependientes.