

**EL ESTUDIO DE LA DOBLE PRESENCIA: UNA  
APUESTA POR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
LABORAL Y FAMILIAR**

*Proyecto I+D+I Exp. nº 37/00  
(2000-2002)*

**INFORME DE INVESTIGACIÓN**

**-VOLUMEN 1-**

*Equipo de investigación:*

<i>Investigadora Principal:</i>	<i>Teresa Torns Martín</i>
<i>Personal investigador:</i>	<i>Pilar Carrasquer Oto</i>
	<i>Vicent Borràs Català</i>
<i>Auxiliar de investigación:</i>	<i>Clara Roca de Torres</i>

# I N D I C E

## VOLUMEN 1

<b>1. Introducción</b>	1
1.1. Los objetivos del estudio	4
<b>2. Los presupuestos teóricos</b>	7
2.1. El trabajo de las mujeres como realidad negada	7
2.2. La doble presencia femenina: una realidad no suficientemente contemplada	13
2.3. El tiempo de trabajo: otra manera de ver la doble presencia	18
2.3.1. Algunas precisiones sobre el tiempo	22
2.4. La conciliación de la vida laboral y la vida familiar: ¿un horizonte posible?	27
2.5. Las políticas sociales en torno al modelo "male breadwinner".	30
2.5.1. La necesaria revisión de las políticas familiares	32
2.5.2. La necesaria reorientación de las políticas de empleo	33
<b>3. Las hipótesis y las estrategias de validación</b>	37
3.1. Las hipótesis en torno a la doble presencia	37
3.2. Las hipótesis sobre las dificultades de la conciliación	39
3.3. Las estrategias de validación	42
3.3.1. Los datos disponibles sobre doble presencia	43
3.3.2. La caracterización de la doble presencia	48
3.3.3. Las dificultades de la conciliación y la importancia de los imaginarios colectivos	53
3.3.3.1. Los imaginarios colectivos y los grupos de discusión	54
3.3.3.2. La representación social de los tiempos	55
3.3.3.3. Esquema y caracterización de los grupos de discusión	57
<b>4. La visualización de la doble presencia</b>	60
4.1. La relación con el empleo: una condición necesaria para la doble presencia	61
4.2. El reconocimiento del trabajo doméstico-familiar: una clave para la doble presencia	69
4.3. El núcleo duro de la doble presencia: la población ocupada	76
4.4. Entre la doble presencia y el trabajo doméstico- familiar: la población parada	85
4.5. Los modelos de doble presencia	88

<b>5. Los imaginarios colectivos de la conciliación</b>	92
5.1. El trabajo y el tiempo: ¿un binomio maldito para las mujeres?	93
5.2. La constatación de la unidimensionalidad masculina	97
5.3. La naturalización de la doble presencia	100
<b>6. La conciliación: entre la visibilidad y la invisibilidad</b>	105
6.1. Las dificultades materiales que impiden la conciliación	107
6.2. Las dificultades simbólico-culturales de la conciliación	113
6.3. La ignorancia doméstica de los hombres	114
6.4. El poder doméstico de las mujeres	117
<b>7. Una experiencia singular: la doble presencia de un grupo privilegiado</b>	126
7.1. El trabajo de atención y de cuidado de las personas	127
7.1.1. El trabajo de atención y cuidado de los hijos e hijas: un proyecto de futuro	128
7.1.2. El trabajo de atención y cuidado de las personas mayores dependientes: ¿una dificultad para la conciliación?	131
<b>8. El camino de las propuestas</b>	136
8.1. Propuestas para la mejora de la conciliación desde la doble presencia	139
8.2. Unas propuestas de síntesis	144
<b>9. Conclusiones</b>	149
9.1. La doble presencia: una realidad femenina	150
9.2. La conciliación: una necesidad emergente	153
<b>10. Bibliografía</b>	161

## **VOLUMEN 2**

### **Anexos**

- I. El dossier de prensa
- III. Tablas
- V. Transcripción de los grupos de discusión
- VII. Otros

## **1. Introducción**

Este estudio surge de la necesidad sentida por quienes lo han llevado a cabo de hacer un poco de balance tras lo conseguido en estas dos últimas décadas en el territorio que empezó denominándose situación social de la mujer. Y de una incipiente sospecha.

El balance se pretende de los saberes y de las actuaciones. O si se prefiere, balance del conocimiento acumulado, en el ámbito de las ciencias sociales, y en el de las políticas desarrolladas a favor de las mujeres. Tanto de aquellas que específicamente a ellas están destinadas, ya sean de igualdad o de acción positiva, como de las políticas de corte general que tan a menudo se olvida que también las afecta.

La sospecha, aunque más vaga e indefinida, surge de la necesidad de hacerse eco de análisis que antes que éste han tratado de mostrar cuál es la situación actual de las mujeres en relación a la igualdad, en las sociedades privilegiadas como son las de la Unión Europea. Y, más concretamente, la situación de esas mujeres en el mercado de trabajo, un ámbito en el que, según algunos de esos estudios, las mujeres no hacen sino reflejar la "acumulación femenina de las desventajas adquiridas" y en el que "no existe ninguna pendiente natural hacia la igualdad", Maruani(2002:10).

El estudio nace con el afán de aumentar la racionalización de esas y otras cuestiones parecidas. Nuestra pretensión primera es cuestionar los tópicos al uso sobre una realidad que afecta mayoritariamente a las mujeres, en nuestras sociedades: la doble presencia. Una problemática que tiene que ver con cuestiones relativas al trabajo, al tiempo y a la vida cotidiana. Y, que entra de lleno en el ámbito de lo que se está configurando, en la

actualidad, como conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

El estudio aquí planteado, tal como se ha llevado a cabo, es sólo una de las muchas maneras en que el tema puede abordarse. Y, precisamente por ello, no puede ni debe considerarse como un estudio sobre la conciliación ni sobre el trabajo femenino ni sobre el uso desigual del tiempo entre hombres y mujeres. Aunque trate sobre ello y aunque buena parte de los resultados, conclusiones y propuestas que contiene tienen que ver con la conciliación, el trabajo femenino y el uso horario del tiempo.

El análisis desarrollado tiene, como se verá, un doble propósito: constatar la existencia de una población afectada potencialmente por la conciliación, y explorar las dificultades que encuentra esa misma conciliación para llegar a ser efectiva. Eso supone dar fe de la existencia de la doble presencia y de como y de qué manera afecta mayoritariamente al colectivo femenino. Y mostrar indicios significativos del trasfondo socio-cultural que, a nuestro parecer, se halla tras las dificultades con las que actualmente tropiezan las políticas de conciliación.

La constatación de la realidad de la doble presencia y la exploración de ese trasfondo socio-cultural no nos han llevado a resultados definitivos pero sí a las suficientes pistas racionales como para que el empeño haya merecido la pena. Y de ahí nacen buena parte de las propuestas que este estudio contiene. Ni son muchas ni están todas. Nuestro propósito inicial ni tan sólo las contemplaba de manera tan explícita. Nuestra pretensión es que sirvan de ayuda a quienes reflexionan sobre estos temas. Y que, de manera especial, contribuyan a mejorar las políticas ya existentes, para lograr una sociedad más amiga de las mujeres para que así sea más amiga de todos, tal como querían algunas pioneras de estas políticas.

Los resultados pueden sintetizarse en:

- la constatación de la doble presencia como principal modo de participación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo.
- el protagonismo femenino de esa doble presencia y la existencia de unos modelos de doble presencia que permiten mostrar la heterogeneidad de la misma.
- la existencia de unos imaginarios colectivos que son el reflejo de:
  - un fuerte consenso social que acepta la doble presencia femenina como algo normal, y
  - la aceptación del modelo "male breadwinner" como pauta reguladora del actual contrato social entre los géneros.
  - la constatación de unas dificultades socio-culturales que, amparadas por ese imaginario colectivo, hoy por hoy, no facilitan el buen desarrollo de las políticas de conciliación.

Finalmente, sólo nos queda agradecer la colaboración de todas las personas que han hecho posible este estudio. En especial de aquellas que han colaborado amablemente en los grupos de discusión y también de aquellos que han facilitado la obtención de los datos de la EPA. De igual modo, queremos agradecer la colaboración de nuestros compañeros del grupo de investigación "Grup d'Estudis Sociològics sobre el treball i la vida quotidiana (QUIT)", así como la del resto de colegas y personas amigas que, en algún momento del estudio, nos han ayudado con sus reflexiones.

## 1.1 Los objetivos del estudio

Los objetivos principales de este estudio son:

- en primer lugar, mostrar como una parte sustancial de las mujeres en España vive cotidianamente una situación de doble presencia. Es decir, como las mujeres españolas que tienen una actividad laboral (presencia en el ámbito productivo) tienen que afrontar además otro trabajo, el aquí denominado trabajo doméstico-familiar (presencia en el ámbito reproductivo). Eso significa que esas mujeres soportan una mayor carga total de trabajo que viven además cotidianamente en tiempo sincrónico. O lo que es lo mismo que esas mujeres tienen una vida cotidiana marcada por la doble presencia donde el binomio trabajo-tiempo funciona como una trampa de especiales características.
- en segundo lugar, facilitar las posibles aplicaciones del análisis de la doble presencia femenina española en el ámbito de las políticas sociales. Este objetivo nace del deseo de contribuir a la mejora de las políticas sociales, con especial mención a las políticas de empleo y familia. Y, también del afán por ayudar a la mejora del diseño, implementación y evaluación de las políticas a favor de las mujeres. Por ello, este objetivo está dedicado de manera específica a relacionar la realidad de la doble presencia femenina con las políticas actualmente denominadas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

Para que tales planteamientos trasciendan el ámbito de los anhelos, se han desarrollado una serie de objetivos concretos, que se detallan a continuación.

Así, en relación a lo que siguiendo la lógica interna del estudio hemos denominado "heterogeneidad de la doble presencia" se han considerado los objetivos siguientes:

- En primer lugar, definir la realidad de la doble presencia como la única forma posible de participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Ello ha supuesto concretar el volumen y alcance de la doble presencia.
- En segundo lugar, delimitar las desigualdades de género existentes en el mercado de trabajo contempladas a través de la doble presencia. Nuestro objetivo, en este punto, es mostrar el alcance de las presencias y ausencias que ambos géneros mantienen en relación a la carga total de trabajo.
- En tercer lugar, realizar el análisis interno de la doble presencia. En este caso, el propósito es poner de manifiesto que la doble presencia es una realidad heterogénea según afecte a hombres o a mujeres. Pero, y esto es lo más relevante, el objetivo es visualizar como la heterogeneidad es la característica que mejor define la configuración de diversos modelos de doble presencia.
- En cuarto lugar, llevar a cabo el análisis de los rasgos que permiten dibujar unos modelos de doble presencia. Este objetivo trata de mostrar como en esos modelos destaca una doble presencia marcadamente femenina y notablemente polarizada.

En relación al segundo objetivo que, una vez más, según la lógica interna del estudio denominamos "dificultades de la conciliación" nos hemos propuesto los siguientes objetivos:

- En primer lugar, el análisis de los imaginarios colectivos que amparan la existencia del actual contrato social entre los géneros bajo el denominado modelo "male breadwinner". Ello ha supuesto:
- En segundo lugar, dar cuenta de la fuerza de las pautas y valores sociales asumidas por hombres y mujeres en torno a dicho contrato social y a dicho modelo. Y que, a



nuestro parecer, están en el trasfondo de las dificultades por las que atraviesa la actual conciliación.

- En tercer lugar, comprobar la importancia que tiene la organización temporal dominante en la vida cotidiana de las personas. Una importancia que las hace asumir esa organización del tiempo como si se tratara de algo natural e invisible.
- En cuarto lugar, identificar diversos indicios que dificultan actualmente la conciliación. Así como de aquellos indicios capaces de auspiciar el cambio socio-cultural necesario para hacer la conciliación más viable.

## **2. Los presupuestos teóricos**

El estudio de la doble presencia y de su aplicación en el ámbito de las políticas sociales y más específicamente en el de las políticas de conciliación requiere situarse teóricamente ante diversas cuestiones. En primer lugar, requiere aceptar los cambios que ha sufrido el concepto de trabajo, a la luz de los estudios propiciados desde las ciencias sociales que han incluido la perspectiva de género, en estas dos últimas décadas. En segundo lugar, requiere tener un interés especial por analizar una realidad que, en esas mismas décadas, se ha vuelto cada vez más compleja, a medida que aumentaba la presencia de las mujeres en la actividad laboral. En tercer lugar, requiere comprender que la presencia de la dimensión temporal es un engranaje clave en la búsqueda de una mayor racionalidad y que la vida cotidiana es, asimismo, un nuevo escenario a considerar. Y, por último, requiere poner de manifiesto la incapacidad y obsolescencia de las explicaciones basadas en los estudios y conceptos propios de los "años dorados" del trabajo industrial y del mercado de trabajo convencional.

### **2.1. El trabajo de las mujeres como realidad negada**

Para llegar a entender porque la realidad del trabajo de las mujeres ha sido negada parece oportuno revisar textos ya clásicos en el pensamiento feminista como el de J. Scott (1993). Pero para dar cuenta de la importancia que ha llegado a adquirir este tema en el tronco común del saber de las ciencias sociales nada mejor que citar una de las últimas aportaciones sobre la cuestión, poco sospechosa de compartir la perspectiva anterior. Se trata de los argumentos de Fernando Díez cuando afirma que en la construcción de la idea de trabajo en la época moderna, las

*figuras*<sup>1</sup> de "trabajo productivo" y de "sociedad ocupada" han constituido las dos poderosas imágenes sobre las que se ha construido el moderno concepto de trabajo:

"Son las figuras definidas desde la supuesta y buscada objetividad de la consideración del trabajo que promueve el análisis de la economía política del siglo XVIII. Se presenta el trabajo productivo como la única forma objetiva de ocupación que es capaz de crear la riqueza nacional (...) Por otra parte, la sociedad ocupada, definida desde el criterio del trabajo productivo, aparece como la única forma objetiva de ordenamiento de la sociedad del todo congruente con el fomento de la riqueza y prosperidad nacionales. Así, al principio objetivo de creación de riqueza corresponde necesariamente la reorganización de la sociedad según una estructura ocupacional que garantiza objetivamente su capacidad productiva más acusada" (2001:25)

Es más:

"Por vez primera, el trabajo asume una función sociológica de primer orden en tanto que configura un sistema de diferenciación social alternativo y crítico (...) La sociedad ocupada es la imagen más evolucionada de la idea de trabajo en la tradición mercantilista. En ella culmina todo el esfuerzo teórico que, partiendo del concepto de riqueza como superávit de valores de uso, forjó el concepto de trabajo productivo como el factor de producción de los bienes útiles, diferenció la productividad de la improductividad, y categorizó los diferentes tipos de ambas según los principios de utilidad e inutilidad social" (2001:42)

De este modo, el trabajo doméstico, entendido como el desarrollado por sirvientes o familiares pobres, queda formalmente relegado a la categoría de "trabajo

---

<sup>1</sup> El autor emplea el término de *figura* para resaltar el carácter de construcción ideal, como de tipo ideal weberiano, que tienen los contenidos asociados a ella (2001: 25, nota 4). Encontramos sugerente este tratamiento porque permite relacionar esas imágenes o *figuras* del trabajo con otras construcciones igualmente ideales relacionadas con la percepción social del *ideal femenino* que desde el pensamiento ilustrado han servido de guía y de fuente de legitimación social del lugar adjudicado al colectivo femenino.

improductivo" del que, además, cabe prescindir en lo posible pues sólo contribuye al dispendio de salario, cuando es pagado, y no a la creación de riqueza. Aunque este tipo de trabajo doméstico no llegue a desaparecer del todo, la consideración de "trabajo improductivo" y, finalmente, la consideración de "no trabajo" va a marcar al conjunto de actividades "extra-productivas" y "extra-mercado" necesarias para la reproducción cotidiana del hogar-familia, es decir, lo que hoy conocemos como trabajo doméstico-familiar o trabajo de la reproducción (Carrasquer-Torns-Tejero-Romero, 1998).

Desde finales del siglo XVIII, momento en que este autor da por acabada "la formación de la idea moderna del trabajo", tal como reza el subtítulo de su obra, hasta nuestros días, esas "figuras" de "trabajo productivo" y de "sociedad ocupada" han acompañado el proceso histórico de desarrollo del capitalismo en lo que a la idea de trabajo se refiere. A lo largo de este proceso, dichas imágenes o "figuras" se han ido llenando de contenido hasta representar buena parte de la realidad del "trabajo" en las sociedades contemporáneas capitalistas. Una realidad también corroborada por el volumen de población "ocupada" en un trabajo cuya definición sigue siendo en gran parte deudora de la mencionada al inicio. E igualmente reafirmada por el significado y el protagonismo que el "trabajo", así entendido, tiene para la sociedad en su conjunto y para las personas que forman parte de ella. Aunque, no para todas en la misma medida y con la misma intensidad, como pondrá de manifiesto la realidad de "todo" el trabajo femenino.

A lo largo de todo el siglo XX, a estas figuras de "trabajo productivo" y de "sociedad ocupada" cabría añadir otra figura que resume las características de lo definido como laboriosidad desde la Ilustración: la del "trabajo asalariado", fruto del complejo y lento proceso de

recomposición de la estructura ocupacional en que la población asalariada ha pasado a representar la práctica totalidad de la población económicamente activa ocupada. Sin embargo, este concepto que tan bien resume la naturaleza de las relaciones sociales que envuelven el "trabajo productivo" bajo el capitalismo, ha resultado ser algo así como una metáfora, como un sueño aún por alcanzar o como una promesa de futuro en el mejor de los casos para una parte de la población femenina<sup>2</sup> hasta casi el último tercio del siglo XX en España. Así se percibe cuando se revisan las series históricas de actividad y de ocupación de manera que salta a la vista el sesgo de género que las preside. La construcción de las imágenes de "sociedad de trabajo productivo" y de "sociedad ocupada" responden a una visión de la sociedad en que la división sexual del trabajo es una pieza clave.

En este sentido, desde una perspectiva de género, no resulta descabellado plantear que la población femenina tiende a ubicarse en los límites de la sociedad industrializada contemporánea. Pues cabe recordar que el momento de máximo esplendor de las figuras de "trabajo productivo" y de "sociedad ocupada" corresponde, a su vez, con un período de rígida división sexual del trabajo, en que el ideal de "domesticidad", de "no trabajo" femenino, deviene el complemento, imprescindible y asimétrico, de la "productividad", de la "laboriosidad" masculina.

Sin embargo, la aportación femenina al ideal de "sociedad ocupada" es doble. Es una aportación a través del trabajo productivo, no "ociosa" por tanto en los términos planteados desde el pensamiento moderno o ilustrado, pero

---

<sup>2</sup> F. Battagliola es bien contundente cuando afirma que las mujeres han trabajado siempre, pero, haciendo suyas las palabras de M. Perrot, la medida de su trabajo descansa sobre "la valorisation abusive mais signifiante du travail 'productif' [qui] a érigé en seules travailleuses les salariées" (2000:3).

también a través del trabajo doméstico-familiar. Un trabajo que empieza a cobrar entidad propia como tarea socialmente adjudicada a las mujeres y realizada sin que medie una relación salarial, a medida que el otro trabajo, el productivo en la imagen comentada, se configura socialmente como el principal mecanismo de acceso a la renta, a la propia identidad y lo que es más fundamental, a la idea de ciudadanía que lo acompaña. Por ello, la contribución femenina a ese ideal de "sociedad ocupada", y al proceso y desarrollo del capitalismo, será una aportación entre negada y sublimada. Negada porque el trabajo realizado, ya sea productivo o doméstico-familiar, tenderá a ser invisible socialmente. En el primer caso, mediante la canalización del trabajo "productivo" a través de categorías como la que hoy conocemos bajo el epígrafe de "ayuda familiar", al mismo tiempo que formal o informalmente se regula o se prohíbe el acceso de las mujeres, las casadas en particular, al empleo asalariado. En el segundo caso, mediante la naturalización de ese otro trabajo, el doméstico-familiar, identificándolo con lo que corresponde al hecho de ser mujer, a la esencia de lo femenino. Como contrapartida desigual se ensalza ese ideal femenino como símbolo de algo imprescindible para la propia reproducción de la sociedad, aunque eso sí, su propia naturaleza lo convierte en impagable. El ideal burgués de domesticidad se complementa al ideal de laboriosidad, industriiosidad, en la "sociedad ocupada". El trabajo productivo femenino se tolera como mal menor cuando las condiciones de subsistencia así lo exigen, y la posibilidad de alcanzar esa domesticidad burguesa deviene símbolo de estatus y de prestigio social. En ambos casos, el trabajo femenino se sitúa por lo tanto en los límites de la sociedad industrializada contemporánea: la negación del trabajo doméstico-familiar, junto a las dificultades

objetivas para desarrollar una actividad productiva y la consideración de ayuda familiar que ésta va a tener cuando se dé, impiden a las mujeres acceder al estatuto de "individuo", o de "ciudadano", elaborado símbolo final correspondiente a las imágenes o "figuras" de "sociedad ocupada".

En la actualidad algunos indicios apuntan a que, en parte, ese reconocimiento empieza a darse. La participación femenina en la actividad productiva, "masiva" en algunos países de nuestro entorno, más moderada en el caso de España, sugieren que, por fin, el ideal que se desprende de la idea de trabajo industrial contemporáneo está al alcance de las mujeres. No como algo derivado de su posición en el hogar-familia, sino en primera persona, a través del acceso directo al empleo. La visibilidad femenina en la esfera pública, así como la importancia dada a valores como la igualdad entre hombres y mujeres y el propio reconocimiento, por más que incipiente, del valor social y económico del trabajo doméstico-familiar, permiten afirmar que las mujeres han protagonizado la revolución silenciosa del siglo XX, como señala, entre otros, B. Muñoz (1996). Sin embargo, sin menoscabo de los logros y sin abandonar el optimismo, cabe interrogarse sobre el alcance de los mismos y sobre su significado en términos de los cambios que introducen en la división sexual del trabajo, en el doble plano de las prácticas y de las representaciones sociales. ¿Estos procesos afectan a todas las mujeres por igual? ¿Qué significado tiene hoy el ideal de "domesticidad" (Nash, 1993) para las mujeres y para el conjunto de la sociedad? ¿La situación de doble presencia femenina afecta por igual a todas las mujeres que la protagonizan? Preguntas todas ellas a las que este estudio pretende dar respuesta.

## **2.2. La doble presencia femenina: una realidad no suficientemente contemplada**

Se ha dicho con razón, que el aumento de la presencia femenina en el mercado de trabajo, y en los demás ámbitos de la esfera pública, representa una de las transformaciones más significativas en las sociedades industrializadas contemporáneas. Una mayor presencia femenina en el mercado de trabajo que es aceptada como un signo de desarrollo y de democratización de una sociedad desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Pero esa misma presencia abre nuevos interrogantes sobre las repercusiones sociales de ese fenómeno que abarcan cuestiones que van más allá de las estrictamente relacionadas con la estructura y las características del mercado de trabajo. Así, la relación entre participación femenina y cambios en la composición y tamaño de la familia o el impacto sobre las formas tradicionales de cohesión y de mediación social habitualmente desarrolladas por las mujeres, son una muestra de ello.

El estudio de la doble presencia consiste, por un lado, en explicar la participación en el empleo y en el trabajo doméstico-familiar tomando en cuenta las presencias y/o ausencias de ambos géneros en la carga total de trabajo. Y, por otro, en considerar el escenario de la vida cotidiana como elemento central en el análisis. Una propuesta que difiere de los análisis más habituales sobre el trabajo y el empleo, en los cuales la participación masculina en el mercado de trabajo constituye el patrón de medida para el conjunto de la población, y el patrón normativo ideal.

Este planteamiento tiene su origen en la corriente de revisión teórico-conceptual que acompaña el estudio del empleo femenino en estas dos últimas décadas. En efecto,



los análisis en torno a las "especificidades" de la participación femenina en el mercado de trabajo han contribuido a una profunda renovación en los enfoques teóricos y en las temáticas relacionadas con el trabajo y las relaciones entre los géneros, tanto en el conjunto de las ciencias sociales como en la sociología en particular<sup>3</sup>. De esta forma se ha desarrollado un marco teórico-conceptual capaz de dar cobijo a este nuevo tipo de análisis.

En sentido estricto, doble presencia es el lema acuñado por Laura Balbo a finales de los años setenta (Balbo, 1979) para mostrar la realidad de la vida cotidiana de las mujeres adultas en las actuales sociedades urbanas. Con ese lema que substituye en España al más coloquial "doble jornada", la socióloga italiana pretende mostrar la sincronía de la doble carga que el binomio "tiempo-trabajo" plantea a esas mujeres cotidianamente. Es decir, las mujeres adultas que tienen un empleo (presencia en el ámbito productivo) deben afrontar sincrónicamente el trabajo doméstico-familiar (presencia en el ámbito de la reproducción) sea cual sea el grado de ejecución de este último. La sincronía en este caso es algo más que un detalle, fácilmente visible, por ejemplo, a través de la no delegación de las tareas de gestión y responsabilidad del hogar-familia que las citadas mujeres "llevan en la cabeza", de manera permanente.

Desde este punto de vista, puede decirse que la doble presencia no es algo nuevo ya que de hecho no es más que otra manera de denominar la fórmula, o las fórmulas, con las que las trabajadoras han combinado, desde los inicios de la industrialización, la vida familiar y la vida

---

<sup>3</sup> A modo de resumen, véase la compilación de Borderías-Carrasco-Alemany, 1994 y, para un balance actual, el capítulo introductorio de Maruani en Maruani-Rogerat-Torns, 2000.

laboral. Como bien nos recuerda la historiografía sobre el tema esa manera de vivir "en femenino" rompe los mitos asociados a la propia creación del actual modelo "male breadwinner"; cuestiona la identificación interesada entre trabajo y actividad productiva, y pone en entredicho la equiparación entre trabajador masculino y persona que trabaja<sup>4</sup>.

A manera de síntesis, puede decirse que los estudios sobre la doble presencia, realizados hasta la fecha, se han desarrollado en una doble vertiente:

- En primer lugar, la "doble presencia" forma parte de los estudios sobre la relación entre el trabajo y la vida cotidiana. Por ejemplo, Bimbi-Capecchi (1986); Balbo-May-Micheli, (1990); el monográfico en revista "Papers" nº55, (1998), publicado con los estudios del QUIT sobre este tema. En todos ellos las formas y las estrategias de acomodación entre vida familiar y vida laboral (la actual conciliación) son un eje primordial de análisis. Este tipo de análisis ha ampliado su alcance, en los últimos años, al conjunto de espacios públicos y privados en los que se desarrolla la vida cotidiana: la ciudad y el territorio, especialmente<sup>5</sup>.
- En segundo lugar, la doble presencia se ha incorporado, de algún modo, a los estudios sobre el mercado de trabajo que incluyen una perspectiva de género. Bajo esta perspectiva cobran un nuevo relieve los análisis sobre el paro femenino de Torns-Carrasquer-Romero

---

<sup>4</sup> Véanse la síntesis de Gardey y la de Schweitzer en Maruani-Rogerat-Torns, 2000; y para España, los trabajos historiográficos de M. Nash o de C. Borderías.

<sup>5</sup> Véase a título de ejemplo los textos de Friberg, 1993, de Hewitt, 1993, Belloni, 1995 y Belloni-Boulin-Junter-Louiseau, 2000, de Boulin-Hoffmann, 1999, o Torns-Miguélez, 2000, como muestra de la diversidad de enfoques y de investigaciones desarrolladas.

(1995); sobre el tiempo parcial de Beechy-Perkins (1987), Maruani (1994) e Hirata-Senotier (1996); sobre la segmentación y la segregación ocupacional de Rubery-Fagan-Smith (1994), Recio (1999) y Meulders-Plasmann-Vander (1993), y sobre el tiempo de trabajo y la carga total de trabajo M.A. Durán (1998), Crompton (1999) y Maruani-Rogerat-Torns, (2000), que aquí se citan sin ánimo de exhaustividad.

Este conjunto de aportaciones se ha podido desarrollar a partir de la emergencia del trabajo doméstico-familiar como objeto de estudio, fruto del esfuerzo de reconceptualización del trabajo entendido convencionalmente sólo en su acepción productiva o de empleo. Debiendo recordarse que el análisis del trabajo doméstico-familiar fue posible a partir de la introducción del concepto de reproducción en España por Benería (1981). Y que en los veinte años transcurridos desde entonces, hemos asistido a su consolidación social y académica.

No obstante, a pesar de los logros conseguidos, el terreno por recorrer es enorme. Principalmente porque mucho es el saber acumulado en torno al mercado laboral femenino y sus "especificidades" pero, en realidad, poco sabemos en torno al otro trabajo y menos todavía sobre la relación que se establece entre ambos.

En este punto, cobra interés el análisis de la doble presencia. Y ese interés adquiere un sentido especial cuando se intenta, como en esta ocasión, desbrozar una visión erróneamente homogénea de la doble presencia. Es decir, sabemos que el mercado laboral está segregado por género, que las ocupaciones femeninas sufren discriminaciones indirectas, que esa segregación y discriminación afecta a la jornada laboral y genera otras tantas especificidades. Pero poco sabemos del trabajo doméstico-familiar que acompaña esa situación. Asumimos que

es algo más o menos homogéneo, medible mediante el uso horario del tiempo, como después se verá, que afecta mayoritariamente a las mujeres. Y eso hace que pensemos en una doble presencia que homogeneiza a las mujeres. Pero la realidad no parece ir por ahí.

En principio, no es difícil imaginar que la doble presencia es un fenómeno distinto según sea la sociedad en la que se da. De hecho, a partir de ahí, podemos plantear una línea de construcción de hipótesis que trate de mostrar la existencia de diversos modelos de doble presencia. Una diferenciación que va a estar relacionada con las características del mercado de trabajo y del trabajo doméstico-familiar de cada sociedad. Y con los contenidos y las formas de legitimación social de la división social y sexual del trabajo. Un buen ejemplo de lo dicho es el balance sobre la relación entre el tiempo, la carga total de trabajo y su distribución en las diversas realidades europeas recogido en el informe europeo que coordinó M.A. Durán (1998) y A. Garrido para la parte española o la investigación comparativa publicada en Crompton (1999).

En esta incipiente visión de la heterogeneidad de la doble presencia es fácil detectar como en cada sociedad se pueden modelar perfiles particulares de la misma según las características socio-laborales y familiares de los colectivos implicados. A nivel estructural, la heterogeneidad se hace visible a través de las distintas posiciones sociales que se definen según el lugar que hombres y mujeres ocupan en la división social y sexual del trabajo. Unas distinciones que, a su vez, se expresan en diferentes "formas de vida" visibles en el escenario de la vida cotidiana. Y que, finalmente, se ponen de manifiesto en unos imaginarios colectivos que expresan su heterogeneidad merced a las diversas pautas y valores socio-culturales que rigen en cada sociedad.

### **2.3. El tiempo de trabajo: otra manera de ver la doble presencia**

El tiempo es una dimensión que ha cobrado un especial relieve en el territorio de las ciencias sociales, en estos últimos años. Y la emergencia de la dimensión temporal facilita la visualización de la heterogeneidad de la doble presencia. En este punto conviene recordar que el tiempo ha sido una dimensión esencial para hacer visible el trabajo doméstico-familiar y poner en evidencia la importancia que este trabajo tiene en su relación con la actividad laboral. En la actualidad, la aplicación de esta dimensión temporal al análisis de lo que también se denomina la carga total de trabajo (la suma del trabajo doméstico-familiar y del trabajo remunerado al que también se suele añadir el trabajo cívico o comunitario) está en el camino de mostrar las dificultades que surgen al utilizar el tiempo tan sólo en su dimensión horaria. Y, lo que es más relevante para nuestro estudio, esta aplicación de la dimensión temporal está resultando tremendamente útil para dibujar el camino de nuevas cuestiones: las dificultades que nacen de la conciliación entre la vida laboral, vida familiar y vida personal. O dicho en otras palabras, las dificultades que plantea la heterogeneidad de la doble presencia en su concepción material y simbólica. Tales logros suponen un avance de conocimiento importante que ahora tiene el reto de traspasar el terreno académico de las ciencias sociales y el de la vindicación política de los movimientos de mujeres para alcanzar el territorio de las políticas sociales<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Véase, como uno de los ejemplos más interesantes sobre la visualización social, económica y política del trabajo doméstico-familiar, las aportaciones presentadas en Pekín (1995), publicadas en el PNUD (1995), fruto de estudiosas como A. Pichio. El interés y la relevancia de esta aportación estriba en la capacidad de unificar el avance teórico-empírico con la fuerza de la propuesta política.

El origen de los argumentos teóricos que han permitido desarrollar los estudios del tiempo, desde la perspectiva de género, proceden en su mayoría de la tradición italiana, siendo, una vez más, Laura Balbo el referente obligado. Sus textos sobre el tiempo del cuidado (1987) y el tiempo de la vida (1991a) nos acercaron al debate que hizo posible el anteproyecto de ley italiana conocido bajo el lema "las mujeres cambian los tiempos"<sup>7</sup>. Ese debate mostraba la importancia de llevar a cabo un nuevo enfoque en el análisis del trabajo de las mujeres adultas, el de la doble presencia, repetidamente citado en este texto. Esa nueva perspectiva proporcionaba un refinamiento conceptual sobre la relación entre el trabajo productivo o remunerado y el reproductivo o doméstico-familiar, tras las aportaciones de los economistas de la "Escuela de Cambridge" y los especialistas franceses del GEDISST-CNRS. Permitía además orientar la visualización empírica del denominado en italiano "lavoro di cura", y todo ello era posible, precisamente, gracias a la vinculación con el tiempo. Un tiempo que había que relacionar con esos trabajos y que era obligado ampliar hasta completar el denominado tiempo de vida, desechando un concepto de tiempo sólo considerado como horario. Porque ese tiempo de vida, así visto, resultaba crucial para apreciar y revalorizar la presencia y las actividades de las mujeres adultas en las sociedades urbanas industrializadas.

Esa perspectiva del tiempo, sabemos ahora, que sirve además para poner de manifiesto la existencia de lógicas distintas que rigen el tiempo de trabajo, en su acepción laboral, y el tiempo del trabajo doméstico-familiar. El

---

<sup>7</sup> Las primeras noticias en castellano llegaron a través de la revista "Mientras tanto", gracias a la traducción de Elena Grau y las explicaciones sobre los objetivos de la ley pueden encontrarse, entre otras, en Balbo (1991b); Cordoni (1997); Torns (1994). El texto del ante-proyecto de ley fue publicado por el PCI (1990).

primero se rige por una lógica diacrónica, lineal y fácilmente objetivable mediante el horario, sin necesidad de mayores horizontes. Mientras que el segundo se mueve con una lógica sincrónica, difícil de precisar sin la percepción subjetiva de la experiencia vivida cotidianamente y con una discontinuidad, sólo visible a través del ciclo de vida, principalmente del femenino. Una distinción que resulta fundamental a la hora de mostrar la realidad de la doble presencia y su heterogeneidad.

También desde Italia, nos llegaron las aportaciones sobre la necesidad de ligar la estructura social con la vida cotidiana, Bimbi-Capecchi (1986). La propia Franca Bimbi junto a Adele Pesce, Chiara Saraceno, M. C. Belloni, entre otras, prepararon el nuevo escenario: la vida cotidiana. En ese nuevo escenario, cuyos lindes todavía hoy permanecen borrosos, aparecen los vínculos y las interrelaciones entre las actividades y las representaciones simbólicas, capaces de cuestionar la dicotomía en torno al tiempo de la actividad laboral y el relativo al trabajo doméstico-familiar. Ya que, tal como se pone de manifiesto en los estudios sobre el tiempo de trabajo, las tareas y los tiempos cotidianos no sólo son distintos para los hombres y para las mujeres sino que esos análisis ponen en evidencia una nueva dimensión de la desigualdad de géneros: el uso desigual del tiempo.

En España, Durán (1986); Izquierdo (1988); Ramos (1990), (1992); Murillo (1996); Colectivo IOE (1996); García Ramón-Cánovas-Prats, (1995) Prats (1995) y (1997) y Alvaro Page (1996) han sido los primeros en facilitar el camino de los estudios sobre el tiempo enfocado a explorar las desigualdades de género. Y de manera indirecta, a hacer factible el análisis de la heterogeneidad de la doble presencia que este estudio pretende poner en evidencia. Es cierto que no todos esos análisis unen específicamente el

binomio trabajo-tiempo, pero todos muestran, de una u otra manera, primero, la existencia oculta de una serie de tareas doméstico-familiares que desarrollan las mujeres casi en exclusiva. Después, el menor tiempo disponible de las mujeres en relación a los hombres en su vida cotidiana. Y, por último, la importancia de incluir la dimensión temporal para conocer mejor la organización de la sociedad y las desigualdades que le son inherentes.

El ya citado informe europeo "*The future of work*", coordinado por M<sup>a</sup> Angeles Durán (1998), analiza y sintetiza los datos de diversas fuentes oficiales (INE), (EUROSTAT), (CIS), (EUSTAT) y otras encuestas del CSIC y CIRES realizadas para medir el empleo, datos familiares, hospitalarios, nuevas demandas sociales y usos del tiempo, con el fin de obtener una panorámica que racionaliza la situación actual sobre la cuestión. Desde una óptica similar, cabe citar, asimismo, la recopilación dirigida por Olwen Hufton y Yota Kravaritou (1999) donde se recogen las ponencias del segundo Forum Europeo, dedicado al estudio del tiempo desde la perspectiva de género, celebrado en el Instituto Universitario de Florencia en el curso 1994-1995. Esta publicación recoge los escritos de las principales científicas y científicos sociales europeos en estos temas y ofrece numerosas reflexiones teóricas sobre el concepto de tiempo y sobre qué significa el trabajo de atención y cuidado de las personas en el ámbito doméstico-familiar. Asimismo, el texto añade unas aportaciones clave para el otro objetivo de la presente investigación: las dificultades de las políticas de conciliación. A partir de tales supuestos, esas reflexiones se extienden a la necesidad de revisar el contrato social entre los géneros. Y, en consecuencia, esas aportaciones se hacen eco de las demandas dirigidas a redefinir el concepto de ciudadanía actualmente vigente en las sociedades europeas.



A modo de síntesis puede decirse que la relevancia de tales conocimientos y aportaciones a las ciencias sociales y a las políticas que de esos conocimientos se derivan está siendo fundamental para reconocer:

- el volumen de la carga total de trabajo necesario para que nuestras sociedades subsistan ya que todo el trabajo femenino debe ser reconocido social y económicamente,
- la presencia y participación de las mujeres y de lo femenino en esa carga de trabajo y en el conjunto de la sociedad,
- la doble presencia y toda su heterogeneidad,
- y lo que es más importante, ha "descubierto" que el tiempo es una convención o, si se prefiere, una construcción socio-cultural que poco tiene de natural.

### **2.3.1. Algunas precisiones sobre el tiempo**

Sin embargo, la propia lógica que atraviesa ese "descubrimiento" sobre la importancia del tiempo abre la puerta por la que se cuelan las insatisfacciones ante el mismo. Las principales provienen de los inconvenientes encontrados a la hora de medir el tiempo en relación al trabajo en su acepción doméstico-familiar. O si se prefiere, proceden del hecho de haber asimilado la lógica temporal del trabajo productivo (el empleo), fácilmente objetivable mediante la cuantificación de la jornada laboral, a la lógica del trabajo doméstico-familiar, difícilmente perceptible de este modo.

A título de ejemplo se reseñan, a continuación, algunas de las insatisfacciones derivadas de mediciones del tiempo de trabajo doméstico-familiar a las que hemos asistido los miembros del equipo que está llevando a cabo la investigación. Así cabe citar, en primer lugar, la sorpresa ante las respuestas de unas amas de casa que declaraban más de 72 horas de trabajo semanales en la

segunda Encuesta Metropolitana de Barcelona<sup>8</sup>. Una sorpresa similar apareció en la investigación realizada en el seno de nuestro equipo "Grup d'Estudis Sociològics sobre el Treball i la Vida Quotidiana" (QUIT) para tratar de ver la incidencia de las transformaciones del trabajo en la vida cotidiana (1992-1995). En esa ocasión, a esa difícil contabilidad del trabajo doméstico-familiar se sumó la imposibilidad de medir la sincronía que lleva implícita la doble presencia de las mujeres adultas, Carrasquer-Torns y otros (1998). Otro tanto sucedió en el análisis del uso del tiempo de las mujeres del barrio de Sants (García Ramón-Cánovas-Prats, 1995) de la ciudad de Barcelona, donde la falta de conciencia que esas mujeres tenían ante la que se suponía escasez de su tiempo cotidiano sorprendió relativamente a quienes además debían diseñar las políticas municipales barcelonesas. Indicios e incomodidades similares se han localizado también en el reciente estudio del QUIT sobre el tiempo y la ciudad, encargado por el "Consell Econòmic i Social" de Barcelona (Torns-Miguélez, 2000). En este último caso, se ha constatado además que esa falta de conciencia alcanza a la organización temporal dominante de la que casi nadie cuestiona su fuerza pues ha llegado a interiorizarse como si fuera algo natural e ineludible. Pero, por encima de todo, se ha evidenciado como las mujeres adultas, al ser uno de los colectivos más perjudicados por esa organización del tiempo, son las que más se dan cuenta de que la falta de tiempo es su peor enemigo y reivindican un tiempo para sí mismas.

La constatación de esos hechos se vuelve más compleja cuando el análisis es capaz de precisar que cuando esas mujeres hablan de tiempo no sólo se remiten al horario. Una

---

<sup>8</sup> Véase F. Miguélez-T.Torns, *Enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona, 1990. Treball, condicions econòmiques i formes de consum, vol.2*, Barcelona, Mancomunitat de Municipis-Diputació de Barcelona, 1992.

paradoja sólo aparente que obliga a volver los ojos hacia planteamientos que tratan de revisar el concepto teórico de tiempo. Pues, como tantas veces sucede, la falta de pertinencia de las preguntas teóricas provoca la insatisfacción de la medida. En este punto, de nuevo algunas voces italianas (Perulli, 1994, 1996; Bimbi, 1999), en su recuerdo de Norbert Elias y su ensayo sobre el tiempo, ofrecen interesantes vías de clarificación. Así, recuerdan como Elías, entre otros<sup>9</sup> defiende que el tiempo es una construcción socio-cultural que ha devenido natural al haberse asimilado, en la cultura occidental, la idea de tiempo a su dimensión física y cronometrable, olvidando que el calendario y el reloj son convenciones humanas. Y advierten de cómo sólo es posible captar el significado del tiempo -concepto complejo y de difícil definición- si se es capaz de visualizar dos dimensiones analíticas del mismo: el tiempo como pauta de ordenación y el tiempo como pauta de regulación. Unas pautas que ordenan y regulan tanto los hechos y acontecimientos como los usos y los imaginarios por donde transcurre la actividad y las relaciones sociales. Y, que tienen la fuerza de orientar y estructurar los proyectos de vida de las personas.

Perulli (1994), desde esta perspectiva, analiza la organización del tiempo socialmente dominante en la sociedad industrial y urbana ofreciendo una breve síntesis de las posibles acepciones teóricas del concepto. Existe un tiempo como objeto, capaz de medir y ordenar la vida social e individual, útil para ser cuantificado y observado como regulador y orientador, neutro al parecer, de las

---

<sup>9</sup> Véase, también por ejemplo, como E.P. Thompson, *Work-Discipline and Industrial Capitalism* en "Past and Present"/38, 1967 ya defiende que la organización temporal actualmente vigente tiene sus raíces no sólo en las sociedades industriales sino en la propia construcción del individuo "moderno", capaz de dar sentido a la experiencia subjetiva de su vida cotidiana.

actividades sociales e individuales. Existe otro tiempo como medida que se impone por excelencia en la primera sociedad industrial, principalmente a partir de las aportaciones de Ricardo y Marx<sup>10</sup> que utilizan el uso horario del tiempo para fijar la equivalencia entre tiempo de trabajo (jornada laboral) y precio (salario). Así se llega a determinar lo que esta socióloga italiana califica de metáfora central de las sociedades contemporáneas. Pues efectivamente, el binomio tiempo-dinero preside la actual organización socio-productiva que va acompañada por unas representaciones simbólicas deudoras de la idea de maximizar y cuantificar los usos del tiempo. Perulli no duda en señalar la paradoja que tal visión del tiempo produce. Puesto que las propuestas y movimientos a favor de la reducción del tiempo (vía jornada laboral), al no cuestionar el modelo temporal subyacente, no son sino indicadores de aceptación de ese modelo dominante. Por último, existe un tiempo como recurso que nace de la exacerbación de ese tiempo veloz, fetichizado por relojes cada vez más sofisticados y sometido a las leyes económicas del coste-beneficio. Ese tiempo es un bien escaso cuyo ahorro es la meta perseguida, encerrado en un bucle sin solución porque cuanto más crece la idea de ahorro más se convierte en un bien escaso, tal como puede apreciarse en las sociedades contemporáneas.

Bimbi (1999), llega a similares planteamientos desde propuestas que ella misma inició, a finales de los '80. En este caso, reclama una revisión teórica del concepto de tiempo para lograr una mejor visualización de las desigualdades de género y, como no podía ser de otra manera, de la doble presencia. Ya que, a su parecer, tales

---

<sup>10</sup> Perulli (1994) concreta la cita de K. Marx, en el cap. 8 de *El Capital. Libro I*. Otros clásicos, Weber, Simmel, Sombart han elaborado aportaciones idóneas para la revisión conceptual del tiempo, tal como recuerdan textos como el de Ramos Torre (ed.) (1992).

desigualdades son fruto de una organización temporal dominante que perjudica a las mujeres adultas, en un mundo que se regula y orienta en clave productivista y masculina. Para ello reconoce las aportaciones de los "time-budgets" a la medida del trabajo doméstico-familiar pero denuncia estudios del tema con una visión "gender blind", como los de Gershuny, donde la exacerbación de la racionalidad económica llevan a indicar la convergencia entre los tiempos masculinos y femeninos (Bimbi, 1999:158). Sus propuestas incluyen una crítica a la medida cuantitativa del tiempo de trabajo porque oculta las dimensiones cualitativas del mismo. Como alternativa, reclama aquellas medidas del tiempo que contemplen el análisis de la duración y experiencia, mediante historias de vida capaces de dar testimonio del ciclo de vida y del proyecto que lo rige. Asimismo, propone analizar la memoria y las estrategias individuales a lo largo de generaciones, para ser capaces de romper el simplismo de la dicotomía entre tiempo de trabajo pagado y no pagado. Y, por último, plantea tener en cuenta las relaciones de autoridad que subyacen en la organización temporal de las relaciones de género, mostrando cómo el poder que las preside disminuye más lentamente que las relaciones paterno-filiales o las que se dan, en la actualidad, entre personas jóvenes y adultas. Ya que sólo así podrá alcanzarse una visión del tiempo capaz de mostrar la diacronía del tiempo productivo y la sincronía del tiempo reproductivo. Sólo así se pensarán y propondrán medidas que muestren la doble presencia del trabajo femenino como un horizonte positivo para ser tomado en cuenta por todas las personas adultas en el escenario de la vida cotidiana. Y solo así, será posible hacer viable la conciliación entre la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

---

#### **2.4. La conciliación de la vida laboral y la vida familiar: ¿un horizonte posible?**

Esta revisión del concepto teórico del tiempo y de su incidencia en las relaciones de género y en el estudio de la doble presencia ha conducido asimismo al dibujo de algunas dificultades planteadas en las actuales políticas de conciliación. Auspiciadas desde la UE, tales propuestas han aparecido, como se sabe, también en España bajo la fórmula de una nueva ley (aprobada en noviembre de 1999) que se ha popularizado bajo el lema de ley de conciliación de la vida laboral y la vida familiar. A nuestro parecer, los primeros atisbos de dificultad surgen ante el hecho de que esas medidas sean defendidas como si se tratase de una nueva política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Las dificultades se convierten en recelos ante la orientación de que esa defensa se mantiene como si sólo fuera una medida a favor de las mujeres y se diera por supuesto que los hombres no tienen vida familiar que conciliar. Y los recelos finalmente se confirman cuando llegan los avisos de científicas y científicos sociales como F. de Singly, (1999) y A. Junter-Loiseau- C. Tobler, (1999) que ayudan con sus análisis a fundamentar nuestros planteamientos.

En el primer caso, de Singly estudia el tiempo distinto y desigual que dedican padres y madres a la crianza de sus hijos e hijas. Llega a tales conclusiones tras llamar la atención sobre la dificultad de objetivar el tiempo percibido. Aun así, su estudio muestra como ese tiempo es visto como continuo por las madres y discontinuo por los padres. Y esas percepciones son las que llevan a de Singly a postular las dificultades de la conciliación, de las que aquí nos hacemos eco. A su parecer, las actuales políticas de conciliación ocultan la división desigual del tiempo de trabajo (de cuidado y atención a los hijos) y no

permiten un reparto efectivo de las responsabilidades familiares. En su análisis cualitativo del tiempo da cuenta de cómo los padres no cogen los permisos de parentalidad porque no tienen interiorizado qué significa el "tiempo para los otros" y el tiempo de no trabajo les aparece como tiempo libre o vacío de contenido. Encerrados en esa misma lógica, esos padres no tienen ideas concretas de qué deben compartir, pues las tareas doméstico-familiares les resultan intangibles o poco valoradas. Y ése es el mismo imaginario que se pone en evidencia en las propuestas de reducción de la jornada laboral, porque para los hombres el tiempo libre suele ser asimilado a tiempo de libre disposición personal. Mientras que no sucede lo mismo en el caso de las mujeres, para las que ese tiempo liberado por el trabajo productivo se "llena" de tiempo de trabajo doméstico-familiar, como se ha hecho evidente en tantos otros estudios. Tras estas argumentaciones, este sociólogo de la familia demanda que la conciliación sea substituida por políticas orientadas a transformar la manera masculina de ver y estar en el mundo y a revalorizar las tareas del cuidado y atención a las personas. Unas demandas que pueden ser asumidas y, a nuestro parecer ampliadas, haciendo visible la importancia de la doble presencia a lo largo de todo el ciclo de vida. Puesto que tal como Bimbi nos recuerda ese otro trabajo de cuidados, que tal como muestra de Singly los masculinos o no hacen o no consideran relevante, tiene un porvenir de urgencia, que viene fijado por el proceso ineludible de envejecimiento de la población en la UE.

Las otras científicas sociales citadas, Junter-Loiseau-Tobler, revisan históricamente el concepto de conciliación, aparecido en el s. XIV bajo la acepción de acercamiento de mundos contrarios y que ha llegado hasta nuestros días en su dimensión laboral amparado, incluso,

por la OIT<sup>11</sup>. Las autoras proponen el rechazo del término. El motivo de una propuesta tan radical es el que, en buena medida, ha orientado la validación empírica del segundo objetivo propuesto en esta investigación. Ello supone llevar a cabo una exploración de los imaginarios colectivos que amparan las ideas actualmente presentes sobre la conciliación en nuestra sociedad. Y sobre la fuerte interiorización que hombres y mujeres hacen del contrato social entre géneros que ampara el actual modelo "male breadwinner". La idea de partida es que la conciliación puede y debe ser viable, pero no en los términos actuales. Y que ello debe tener su reflejo en las políticas sociales que se lleven a cabo, tanto en las generales como en las específicamente de género.

De hecho, debe tenerse en cuenta que a pesar de la existencia de esas dificultades para con la conciliación, la mayoría de las mujeres españolas adultas, al igual que sus homólogas europeas aspiran a vivir en régimen de doble presencia, sean o no conscientes de esa dualidad. Esa mayoría alcanza probablemente la totalidad cuando esa aspiración se concreta en el colectivo de las mujeres más jóvenes. Y lo que no se debe olvidar es que la doble presencia, y por lo tanto las necesidades de mejorar la conciliación son ineludibles porque ese cambio de las mujeres en relación a la actividad laboral, no ha ido acompañado por el correspondiente cambio de los hombres españoles en relación al trabajo doméstico-familiar. Un trabajo absolutamente necesario para que la sociedad sea viable. Siendo ellas, las mujeres adultas, por ahora quienes asumen cotidianamente esa mayor carga de trabajo, tanto material como simbólicamente. Y lo mismo parece suceder en el resto de los países occidentales, aunque las

---

<sup>11</sup> Véase la recomendación n° 123 de la OIT en 1965, sobre el trabajo y las responsabilidades familiares.



variaciones culturales existen. Probablemente porque terminar con ese tipo de absentismo masculino en las tareas doméstico-familiares sea una cuestión que no depende tan sólo de la voluntad individual ni es resoluble únicamente en el ámbito de lo privado. De ahí la necesidad de mejorar las políticas sociales directamente implicadas en el tema.

## **2.5. Las políticas sociales en torno al modelo "male breadwinner"**

Las especialistas nórdicas y anglosajonas, B. Siim (2000), J. Lewis (1998), entre otras, y Carrasco-Alabart-Mayordomo-Montagut (1998) para el caso español, han sido pioneras en el estudio de cómo el actual Estado del Bienestar incide en las relaciones sociales de género y de cómo la neutralidad aparente de sus políticas afecta al colectivo femenino. Gracias a ellas se sabe que ese Estado del Bienestar, hoy en crisis en la mayoría de países de la UE, actúa como el tercer vértice de un triángulo que tiene a la familia y al mercado de trabajo en los otros dos. Y a las mujeres en situación de subordinación, en cada uno de ellos, padeciendo o soportando tal subordinación con ligeras o fuertes variaciones según sean la clase social, la etnia, la edad y el momento del ciclo de vida en que las encuentre.

Sabemos también gracias a esas estudiosas que las políticas sociales que se llevan a cabo en las sociedades europeas contemporáneas no son capaces de romper las bases del modelo "male breadwinner". Un modelo que si bien hunde sus raíces históricas en la industrialización, en la actualidad, se hace efectivo a partir de los pactos nacidos tras la Segunda Gran Guerra que cristalizaron en el "informe Beveridge". Tales pactos se sustentan en un contrato sexual, Pateman (1995), que configura un modelo donde sólo los hombres tienen reconocido el derecho al

trabajo (reducido a la dimensión de actividad laboral o empleo) y con ello la atribución de ser el cabeza de familia y de ser el principal proveedor de ingresos. Mientras que las mujeres tienen que asumir el trabajo doméstico-familiar (no reconocido como trabajo) y ven constreñidos sus derechos y oportunidades ante el empleo precisamente por esa atribución que las reconoce socialmente sólo como madres y esposas. Si se dedican solamente a ese trabajo serán consideradas como amas de casa, una categorización que las convierte en poco relevantes socialmente y en inactivas, desde el punto de vista laboral. Y si se convierten en activas o ocupadas su horizonte vital quedará adscrito quieran o no a la realidad de la doble presencia. En ambos casos sus derechos de ciudadanía quedarán mediados por la intervención de un cabeza de familia, a no ser que ellas mismas se conviertan en tal. Y en ese caso, tal situación les supondrá probablemente o una mayor participación en los índices de pobreza (mujeres solas con descendencia a su cargo) o una mayor masculinización de su vida personal (en el límite, mujeres solas con éxito profesional).

Es para paliar este estado de cosas que han ido surgiendo las políticas del Estado del Bienestar a favor de las mujeres. Las orientadas a lograr la denominada conciliación, en esta última década, son al parecer una fuerte apuesta en ese mismo escenario. Algunas voces dudan de que sean políticas favorables a la igualdad entre hombres y mujeres. Otras las consideran en el punto medio entre las políticas sociales de corte general y las específicamente destinadas a la igualdad entre los géneros. En cualquier caso, ese punto medio suele estar ya ocupado por las políticas de empleo y por las políticas de familia, aunque no siempre se tenga en cuenta la realidad de la doble presencia. Especialmente en España donde apenas hay

tradición de tales políticas, como sucede en el caso de las de familia. Y donde las políticas de empleo difícilmente rompen con una visión productivista del trabajo, tal como pone en evidencia la actual promoción del trabajo a tiempo parcial para las mujeres. Y, lo que es más importante, donde el gozar de una disponibilidad laboral absoluta es la pauta de éxito social más comúnmente aceptada.

#### **2.5.1. La necesaria revisión de las políticas familiares**

En estos últimos años han aparecido voces y estudios sensibles a una nueva visión de las políticas familiares. Por lo general, nacen a partir del reconocimiento de que la lucha por los derechos de la mujer no siempre ha prestado la atención suficiente a tal tipo de políticas. Y parece indudable que si la conciliación debe ser viable, las políticas familiares deben existir, si bien reclamando que el patriarcado no ha lugar. Desde este enfoque, han resultado básicas las nuevas visiones propiciadas por las estudiosas de la familia y de las políticas familiares que han incluido la perspectiva de género (Brullet, 2000). Esa nueva visión está siendo determinante para lograr análisis y propuestas que reconocen la división sexual del trabajo existente en la organización familiar y los cambios habidos en las estructuras familiares. Y además son capaces de proponer medidas contra la persistencia de un poder patriarcal, en el que los hombres detentan el poder y las mujeres padecen la subordinación.

Esta nueva visión de las políticas familiares tiende a considerar las políticas de conciliación como políticas sociales destinadas a la familia de tercera generación. O bien, como políticas que son un híbrido entre las políticas de empleo y las familiares. Sea cual sea la visión escogida, lo que aquí se quiere reseñar es que en la mayoría de los estudios sobre el tema, Brullet (2000), CE

(1997), Escobedo (2000), España aparece como un país en el que la intervención del Estado es apenas existente. Ello se traduce de inmediato en unas carencias específicas en el ámbito de los servicios públicos, e incluso de los privados, capaces de dar soporte a la familia, si así se desea ver o, a la conciliación, si éste es el horizonte final del análisis. Con el añadido de que esas carencias reposan sobre una mayor carga de trabajo total de las mujeres en el ámbito del hogar-familia.

Visto de otro modo, podemos decir que esas carencias producen, en España, una doble presencia femenina más difícil de conciliar, que en otros países del entorno europeo. El ejemplo a resaltar aquí lo constituyen los países escandinavos, donde las políticas laborales, familiares y de conciliación dibujan una situación opuesta a la española. Debiendo destacarse además que, en España, esas carencias de orden material están amparadas, tal como se mostrará posteriormente en el análisis de los imaginarios colectivos, por el vacío de una demanda social que no considera esos servicios como derechos de ciudadanía e incluso les niega la necesaria legitimidad social. Unas pautas y carencias especialmente preocupantes si se piensa en el proceso de envejecimiento de la población española.

### **2.5.2. La necesaria reorientación de las políticas de empleo**

La mayoría de especialistas saben que las políticas para favorecer el empleo femenino han sido las más numerosas de entre las realizadas a favor de la igualdad de oportunidades entre géneros. Ya antes del programa NOW, las políticas orientadas a aumentar el empleo femenino eran una realidad, en todas los países de la UE y también en España, aun antes de la creación del Instituto de la Mujer. Y lo cierto es que el mercado de trabajo español ha visto el

resultado de tales cambios. Las mujeres españolas ya no se retiran o entran en la economía sumergida al casarse desde 1985 y las políticas de empleo suponen y han supuesto recursos y algo tan o más importante que los recursos: el tema está en la agenda política para quedarse.

Son pocos todavía los balances realizados, al menos para el conjunto de España, aunque sí se han llevado a cabo evaluaciones puntuales que no siempre se concentran en las políticas de empleo, como es el caso de las jóvenes sociólogas Sensat-Varella (1998). Algunas especialistas argumentamos que los resultados obtenidos por las políticas de empleo son agridulces. La parte dulce es como ya hemos dicho la propia existencia de tales políticas. Es decir, sabemos que, como mínimo, su existencia supone el reconocimiento público del tema. En lo que atañe a las desigualdades que afectan a las mujeres en el mercado de trabajo, sabemos también que, a pesar de los avances conseguidos esas políticas han paliado esas desigualdades pero no han logrado su desaparición. Y, que, además, han dejado intacto el reparto del otro trabajo, el doméstico-familiar. O dicho de otro modo, no han servido para redistribuir la carga total de trabajo. Quizás las nuevas políticas de conciliación mejoren la situación, pero las dificultades, tal como mostraremos en este estudio, son diversas.

Como indicadores del éxito relativo de las políticas de empleo sólo hace falta fijarse en el reforzamiento de la segregación ocupacional que el aumento de la actividad laboral femenina ha llevado consigo. Y como las discriminaciones indirectas y la precariedad son asimismo moneda demasiado común. Todo ello sin olvidar que el paro femenino español está entre los más altos de la UE y dobla el paro masculino. En relación al otro trabajo, el trabajo doméstico-familiar, los datos de este estudio se orientan

precisamente hacia la visualización de una doble presencia mayoritariamente femenina. Algo, que de todos modos ya hemos conocido a través de los estudios sobre los usos del tiempo anteriormente citados.

De todos modos, el punto dulce puede mantenerse porque estas políticas al entrar en la agenda de las políticas públicas han significado: un clima de opinión favorable a la igualdad de oportunidades, muy presente entre las jóvenes y la existencia de programas y actuaciones impulsados a nivel estatal, autonómico y local. Y el hecho, no menor, de que, por ejemplo, se hayan destinado 515 millones de euros para promover el empleo femenino, (sólo para España y a partir del 2000), procedentes del fondo social europeo.

Pero junto al punto dulce, la parte agria también hace acto de presencia en estas políticas. La sospecha es que esta cualidad está presente desde el origen y persiste a pesar de los éxitos cosechados. Para ver ese aspecto menos airoso hace falta reconocer que los resultados obtenidos no siempre se corresponden con el volumen de recursos empleados. Y lo peor es que esa cualidad negativa se mantiene, no por el ritmo, siempre lento, con el que las personas juzgamos los acontecimientos contemporáneos, sino porque sospechamos que la orientación de estas políticas de empleo no está siendo la adecuada.

La sospecha se basa en el hecho de que la orientación y los objetivos reales de estas políticas continúan afectando poco a la necesaria transversalidad (el famoso *mainstreaming*). Y en el hecho de que estas políticas son estrictamente productivistas y orientadas a mover exclusivamente a las mujeres. Esta lógica productivista es especialmente visible cuando se observa como la mayoría de los esfuerzos se concentran en llevar a las mujeres al mercado de trabajo y en considerar como trabajo sólo la

actividad laboral. Una actividad que pasa a ser el eje prioritario sobre el que debe construirse el proyecto de vida y se olvida o menosprecia todo el ámbito de la reproducción social y de la vida de las personas. Un ámbito donde las mujeres y el trabajo doméstico-familiar son los protagonistas y las ausencias masculinas son notables y, según nuestro criterio, consentidas y toleradas socialmente.

La lógica productivista se completa logrando que la actividad laboral sea el centro de la organización temporal que rige la vida en sociedad y el día a día de hombres y mujeres, tal como hemos comentado al hablar del tiempo y su relación con el trabajo. Y la sospecha finalmente se cierra ante los actuales discursos y prácticas sobre la conciliación. La orientación productivista y la utilización del referente familiar como pautas dominantes en la conciliación, por ahora, nos provocan alarma que no sorprende. Pero que duda cabe de que es necesaria la conciliación. De ahí los esfuerzos por tratar de mejorarla y la justificación de este estudio.

### **3. Las hipótesis y las estrategias de validación**

De conformidad con los objetivos planteados, las hipótesis se han formulado en torno a un doble propósito. De una parte, se han orientado hacia la constatación de la realidad de la doble presencia y de su heterogeneidad. Y, de la otra, hacia el análisis de las dificultades que, a nuestro parecer, entorpecen la conciliación de la vida laboral y familiar.

#### **3.1. Las hipótesis en torno a la doble presencia**

Tal como ya se ha comentado, reconocer la existencia de un trabajo doméstico-familiar, mayoritariamente femenino, no es ninguna novedad, después de más de 25 años transcurridos desde el debate feminismo/marxismo que lo hizo teóricamente visible<sup>12</sup>. También es algo sobradamente conocido que ese trabajo condiciona la actividad laboral femenina. Pero poco se sabe de la interrelación concreta que se da entre ambos trabajos. Este estudio pretende explorar esa interrelación partiendo del supuesto de que las mujeres ni se dedican ni realizan por igual al trabajo doméstico-familiar. Ya que esa dedicación y realización varía según sea el momento del ciclo de vida en el que se encuentren (hijas, madres, esposas y de nuevo hijas o nueras). Y la intensidad de esa dedicación depende, por encima de todo, de si tienen o no que compartir esa dedicación y esa realización con una actividad laboral. Esta mayor carga de trabajo (carga total de trabajo, como parece ser más aceptado) y esa intensidad, en la que el tiempo es un factor fundamental, recae en las mujeres adultas y se hace visible mayoritariamente a través del cuidado de los hijos e hijas. Pero no debe olvidarse que, en la actualidad, esa carga total de trabajo persiste

---

<sup>12</sup> Entre las diversas síntesis existentes de ese debate, véase J. Astelarra, *Marx y Engels y el movimiento de mujeres. ¿Es posible una lectura feminista de Marx?* en "A Priori". n°0, abril-junio 1982.



y se acentúa dado el creciente envejecimiento de la población y el correspondiente aumento de las tareas de atención y cuidado de las personas ancianas dependientes.

Según estos supuestos, la hipótesis general de partida es la siguiente:

- La participación femenina de las mujeres adultas en el mercado de trabajo se da mayoritariamente bajo la forma de doble presencia. Esto es así porque estas mujeres siempre tienen una actividad productiva (empleo) que va acompañada por la actividad reproductiva (trabajo doméstico- familiar). Desde este punto de vista, la doble presencia supone un cambio en la pauta rígida de presencias/ausencias masculinas y femeninas vigente en el ámbito productivo y en el reproductivo, y cuyos efectos se pueden observar tanto en uno como en otro ámbito.

Esta hipótesis general se complementa con las siguientes hipótesis:

- La doble presencia configura un nuevo colectivo o grupo que tiene una situación material y unos intereses y expectativas específicos, (principalmente mujeres adultas de clases medias urbanas) que se alejan tanto de aquellos colectivos centrados en exclusiva en el ámbito de la producción (generalmente, trabajadores masculinos) como de aquellos centrados en exclusiva en el de la reproducción (mayoritariamente, amas de casa). En este sentido, apuntamos que la doble presencia puede favorecer la definición de nuevas demandas sociales y el reclamo de nuevas políticas de intervención colectiva o el rediseño de las ya existentes.

En relación a la heterogeneidad de la doble presencia se formulan las hipótesis siguientes:

- En primer lugar, se desea captar la homogeneidad o heterogeneidad de la doble presencia. Es decir, si objetivamente la doble presencia supone ocupar una posición específica en los ámbitos producción/reproducción, se puede plantear la hipótesis de que la doble presencia no refleja una situación homogénea para los colectivos implicados. En este sentido, cabe hablar de "modelos de doble presencia". La posición en la estructura ocupacional y el tipo de empleo, la situación familiar, la edad y el ciclo de vida, así como las representaciones, actitudes y expectativas en torno a todo el trabajo, serán factores que contribuirán a definir distintos modelos de doble presencia.
- En segundo lugar, cabe interrogarse por los rasgos que permiten dibujar los diversos modelos estructurales de la doble presencia en España. Dadas las características del mercado de trabajo y del proceso de mayor participación femenina en el empleo en nuestro país, planteamos como hipótesis que, en España, nos encontramos ante diversos y heterogéneos modelos de doble presencia.

### **3.2. Las hipótesis sobre las dificultades de la conciliación**

Pensar que la conciliación es un hecho incontrovertible como parece colegirse de los discursos que han ido surgiendo en torno a la cuestión es algo relativamente sorprendente. Quienes sabemos de las dificultades cotidianas derivadas de la división sexual del trabajo en el seno del hogar-familia, no sólo por los estudios que se han realizado, formamos parte de la sorpresa. Incluso nos reafirmamos en ella cuando advertimos que el término inicialmente empleado en inglés fue "reconciliation" y que

en España se ha nombrado como conciliación aquello que parece estar necesitado de reconciliación. Pero nuestro interés por el tema no procede de estas precisiones semánticas a pesar de que no son banales. Tal como hemos comentado, este estudio pretende ayudar a la mejora de las políticas sociales en torno a las cuestiones relacionadas con la conciliación. Y ello justifica, en este caso, la exploración de las dificultades de orden socio-cultural que existen en el trasfondo de la misma.

No nos cabe ninguna duda de que ésta no es la única manera de contribuir a esa mejora. Hasta la fecha, en nuestro país, hay un bagaje considerable de actuaciones y estudios sobre el tema. Sin ánimos de exhaustividad citaremos, las críticas y propuestas de mejora de la ley de conciliación de 1999, la publicación de la "Guía de Buenas Prácticas" o estudios recientes sobre la conciliación como el recientemente realizado por Salvador Cardús (2002) para la Generalitat Catalana. También deben citarse, entre otros, el balance de las políticas familiares de Brullet (2000) o el recuento de las carencias de servicios sociales que Escobedo (2000) o M.A. Durán (El País, 4/11/2002), muy recientemente, han puesto de manifiesto. Sin olvidar algunas aproximaciones que, desde el ámbito empresarial, se interesan por el *work & life balance*, como así se titula un estudio de ámbito internacional llevado a cabo Pharma Consult Services S. A. y que en España se realizó con la colaboración de la Asociación de antiguos alumnos de ESADE (2001). De todo ello y de los análisis sobre los usos sociales del tiempo, de su relación con la ciudad y la vida cotidiana hemos ido extrayendo los argumentos que tratamos de plasmar en nuestras hipótesis. Somos conscientes de que, en este apartado, estas hipótesis tienen un carácter meramente indiciario. Sabemos que tratan de visualizar un estado de cosas apenas explorado y por ello no cuentan con

la elaboración de las hipótesis aquí reseñadas sobre la doble presencia. Pero aun así merecen ser tenidas en cuenta, si se desea conocer las dimensiones simbólicas que hacen de la conciliación un empeño difícil. Son las siguientes:

- La mayoría de las personas que protagonizan la doble presencia no son conscientes de que una mejor política de tiempos y unos mejores servicios mejoraría su vida cotidiana. La mayoría de mujeres adultas, protagonistas de la doble presencia, no logran conciliar su vida laboral y familiar sino acumular una mayor carga total de trabajo y tener menos tiempo para sí mismas.
- La organización temporal dominante de nuestra sociedad es productivista y ello supone que los valores y prestigios sociales giren en torno a la disponibilidad laboral absoluta de las personas ocupadas.
- A pesar de la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la organización temporal dominante en el hogar-familia se corresponde con los valores que dan soporte al contrato social entre géneros propios del modelo "male breadwinner". Eso lleva a organizar el tiempo cotidiano en función de la jornada laboral del cabeza de familia y, en consecuencia, a dificultar la conciliación.
- Las principales dificultades socio-culturales que rodean la conciliación se derivan tanto material como simbólicamente del desentendimiento masculino de la carga total de trabajo. Y, a la vez, de la asunción femenina de toda la responsabilidad de la organización doméstico-familiar, que difícilmente se comparte. Tal situación se hace visible en el "no querer pensar en ello", por parte de la mayoría de los hombres, y en un cierto "no querer ceder" de buena parte de las mujeres.

### **3.3. Las estrategias de validación**

La comprobación de las hipótesis relativas a la doble presencia han supuesto fundamentalmente realizar un análisis secundario de los datos disponibles. Como se explica más adelante, ello ha supuesto analizar los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Este análisis extensivo de la información se ha complementado con otro de tipo intensivo, destinado, en este caso, a comprobar las hipótesis relativas a lo que hemos denominado dificultades de la conciliación. Se ha querido así profundizar en un aspecto poco contemplado en torno a la conciliación y que, a nuestro parecer, puede ayudar en el ámbito de la aplicación de las políticas sociales relacionadas con la problemática de una doble presencia necesitada de conciliación. En concreto se han querido analizar los imaginarios colectivos que actúan como trasfondo de las pautas y valores sociales que hacen posible el actual modelo "male breadwinner" y el contrato social entre los géneros que ese modelo lleva implícito.

Ese análisis tiene un carácter meramente exploratorio y se ha materializado en unos grupos de discusión, cuyas características se detallan más adelante. Asimismo, en el transcurso de la investigación nos surgió la oportunidad de realizar una breve experiencia que hemos aprovechado como un estudio de caso. El interés del mismo radica en que son un grupo de personas que, como después se detalla, representan al colectivo mejor predispuesto para hacer factible la conciliación. Por último y, a modo de cronología contextual, hemos elaborado un dossier de prensa con noticias aparecidas sobre la conciliación, que adjuntamos en los anexos, junto con un breve análisis del mismo.

### **3.3.1. Los datos disponibles sobre doble presencia**

A partir de todo lo argumentado en el marco teórico y en las hipótesis correspondientes queda claro que doble presencia es aquella situación que implica la realización, a la vez, de trabajo productivo y doméstico-familiar. Y la adscripción a un imaginario colectivo en que ambos tipos de trabajo conforman la identidad y el quehacer cotidiano de las personas.

Vista así, cabe decir que en España no existe una fuente estadística oficial que de forma periódica nos permita conocer el alcance de la misma. Existen encuestas puntuales de mayor o menor amplitud territorial que nos ofrecen la posibilidad de conocer aspectos relacionados con la doble presencia, como, por ejemplo, el tiempo que la población dedica al trabajo doméstico-familiar, el tipo de actividades que incluye y quien las realiza. Pero no se dispone de una fuente de información que de forma clara y directa nos permita responder a preguntas como ¿cuántas personas participan de la situación de doble presencia? ¿en cuántos y qué tipo de hogares viven las personas que mantienen ese tipo de relación con el trabajo? ¿cuáles son las características de esas personas y de esos hogares?. Y ello señala, una vez más, el escaso reconocimiento social y económico que el trabajo doméstico-familiar merece, del cual su invisibilidad en la elaboración de estadísticas oficiales no es más que una muestra.

En este sentido, aunque estas dos últimas décadas se han caracterizado por una indudable mejora en la producción y difusión de datos estadísticos sobre la relación de la población española con el trabajo y el empleo, sólo podemos responder a esos interrogantes de manera indirecta.

Las sucesivas reformas de la EPA nos permiten disponer hoy de una herramienta que ofrece un exhaustivo seguimiento trimestral del mercado de trabajo en España. Se trata, como es sabido, de la principal fuente estadística oficial sobre actividad, ocupación, paro e inactividad en nuestro país cuyos datos son, además, homologables a los del conjunto de la UE. Sin embargo, su inconveniente es que no se interesa de forma explícita por el trabajo doméstico-familiar.

Por lo que se refiere a este tipo de trabajo, la situación ha mejorado pero en menor medida. Como ya se ha dicho, no existe una fuente oficial que periódicamente facilite datos sobre la cuantía, las características y la distribución del trabajo doméstico-familiar entre el conjunto de la población española. Tampoco existe una definición homologada de este trabajo que permita comparar los resultados de las distintas tentativas de medida y caracterización del trabajo doméstico-familiar llevadas a cabo en España. En este sentido, existen encuestas de ámbito territorial limitado como, por ejemplo, la Encuesta de la Región Metropolitana de Barcelona que desde su primera edición en 1985 proporciona una visión del reparto del trabajo doméstico-familiar y de su trayectoria en el tiempo, pero acotada a un territorio y a una definición de trabajo doméstico limitados. A ello cabría añadir, en estos últimos años, los esfuerzos de contabilización del trabajo doméstico-familiar. Como fruto de estos últimos intentos de medida que se acaban de señalar, destaca el esfuerzo realizado por M<sup>a</sup> Angeles Durán (1998) para medir no sólo el trabajo doméstico sino la "carga total de trabajo", que aquí ya hemos comentado con anterioridad.

A pesar de todo, hasta fechas muy recientes, el principal déficit en la producción de datos sobre trabajo, entendido en el sentido amplio de trabajo productivo y doméstico-familiar, se observa en la dificultad para

abordar, conjuntamente, el análisis de la relación de la población con el trabajo así entendido. En otras palabras, por lo que al trabajo se refiere, la principal insuficiencia en la producción estadística oficial española estriba en la no disponibilidad de datos que permitan un análisis de la doble presencia en España y de su evolución, si es que la ha habido, como así permiten intuir los datos indirectos disponibles y las investigaciones parciales realizadas.

Afortunadamente, esta rotunda afirmación puede ser hoy matizada. Desde 1997, la Encuesta Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT, en adelante), que anualmente se lleva a cabo desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales permite una cierta aproximación al fenómeno de la doble presencia en España. Sin embargo, de cara a los objetivos planteados en esta investigación, el problema que plantea esta última encuesta es que circunscribe su ámbito poblacional a las personas ocupadas. Una elección teórica y metodológica que no suscitaría ningún inconveniente de producirse en un contexto de plena actividad femenina. Todo lo contrario: en realidad, en sentido estricto, objetivamente la doble presencia se corresponde con aquella situación en la que cotidianamente se combina la actividad remunerada con el trabajo doméstico-familiar. Esta situación es la que, en efecto, constituye el "núcleo duro de la doble presencia", desde el punto de vista de la carga de trabajo que implica. No obstante, ceñirse a la población ocupada significa obviar uno de los rasgos más llamativos del mercado de trabajo español en estas últimas décadas como es el paro, sobre todo, el paro femenino. Bajo el prisma de nuestra investigación, desatender la población parada significa dejar de lado un importante contingente de mujeres, y quizá también de hombres, que podrían situarse, alguna vez, en régimen de doble presencia, durante un período más o menos



largo de su vida laboral aunque estén momentáneamente sin empleo. Pues no cabe olvidar que la distribución del paro entre la población española susceptible de tener empleo afecta, de forma particular, a las mujeres de todas las edades y a los jóvenes de ambos sexos. Es decir, el paro incide de forma especial en el colectivo más susceptible de protagonizar la doble presencia (las mujeres) y en el colectivo que justamente podría modificar esa pauta social como son los y las jóvenes.

Por todo ello, y a pesar de los inconvenientes citados hemos optado por emplear la EPA como fuente principal de datos. Las ventajas que ofrece esta encuesta de cara a la consecución de nuestros objetivos son los siguientes:

- en primer lugar, la EPA nos puede facilitar una primera aproximación al volumen de la "doble presencia" en España y a su contextualización en el conjunto de características del mercado de trabajo español.
- en segundo lugar, nos permite comparar el volumen de población implicada en la doble presencia con la población que tiene presencia exclusiva en el empleo o en el trabajo doméstico-familiar.
- en tercer y último lugar, la EPA puede ser especialmente indicada para evaluar la posible magnitud de lo que podríamos considerar el núcleo central de la doble presencia. Esto es, aquella que mide las personas con empleo, o población ocupada, en relación a aquellos colectivos que pueden o están predispuestos a situarse en la órbita de la doble presencia pero que, de hecho, no comparten ambos tipos de trabajo: la población parada, ya mencionada, la población desanimada y la

población potencialmente activa, todas ellas claramente escritas en femenino<sup>13</sup>.

Asimismo, la EPA nos puede facilitar una primera aproximación a la percepción de las personas sobre su relación con la actividad económica y con el trabajo doméstico-familiar. La EPA ofrece información sobre la población activa, ocupada y parada respecto a con que otra actividad se comparte la situación de actividad, ocupación o paro. Sabemos, a partir de las investigaciones realizadas, que, en su mayor parte, el trabajo doméstico-familiar descansa sobre las espaldas (ejecución de tareas) y la cabeza (planificación de las mismas) de las mujeres, con relativa independencia de su situación laboral concreta. Sin embargo, la visibilidad de ese trabajo no es homogénea entre la población afectada. En este sentido, reconocer o no que se comparte la situación laboral con la realización de las tareas del hogar constituye un buen indicador de cómo se posicionan las personas en relación a la doble presencia.

En definitiva, la EPA ofrece una aceptable posibilidad de sintetizar esa doble dimensión que subyace en nuestra definición de doble presencia: la dimensión de la relación objetiva con el trabajo y la dimensión de la percepción subjetiva del trabajo doméstico-familiar. Ciertamente es, no obstante, que la imagen de la doble presencia que se puede elaborar a partir de la EPA es sólo una imagen aproximada. Ya que la EPA permite medir con mayor precisión la situación exclusiva de "ama de casa" o de la persona que se dedica en exclusiva al empleo que no la de doble presencia. Pero a pesar de todo, la EPA permite una aproximación idónea a la magnitud de la doble presencia y a sus

---

<sup>13</sup> De hecho, tal como las contabiliza la EPA, la población "desanimada" y la "potencialmente activa" son cuantitativamente poco importantes. La mayoría de las personas que podrían formar parte de estas categorías se definen directamente como inactivas.

características. A continuación se detalla el procedimiento que hemos utilizado.

### **3.3.2. La caracterización de la doble presencia**

La clave que nos permite conseguir la caracterización de la doble presencia está en la construcción de una variable que hemos denominado *Realización de Trabajo doméstico-familiar*. Esta variable nos permite clasificar a la población española en relación no sólo a la actividad laboral, y al empleo sino también en relación al trabajo doméstico-familiar. Dicha variable se ha construido a partir de la pregunta nº1 del bloque H del cuestionario de la EPA, lo que ha significado explotar el fichero de datos anonimizados de la EPA, en nuestro caso los correspondientes al IV trimestre de 2000<sup>14</sup>. La herramienta utilizada para la elaboración y el tratamiento de los datos ha sido el SPSS-11.0 para Windows.

En esa pregunta se interroga a la población sobre en qué situaciones se encontraba la semana pasada respecto a un conjunto de propuestas posibles, entre las que se encuentran las "labores del hogar"<sup>15</sup>. Se trata de una pregunta de respuesta múltiple, donde se ofrece la posibilidad de señalar hasta un máximo de tres opciones entre las diferentes posibilidades previstas. En nuestro caso, hemos considerado que basta con una respuesta afirmativa al hecho de que, además de realizar cualquier otro tipo de actividad, la persona en cuestión afirme que se ocupa también de las "labores del hogar", para considerar su pertenencia a la doble presencia. A partir de

---

<sup>14</sup> Agradecemos al INE y, en particular, a la Sra. Benita Aybar, la pronta atención de todas las interrogantes y demandas que siempre se suscitan en una investigación de estas características.

<sup>15</sup> Las opciones posibles son: estudiante, jubilado o retirado, labores del hogar, incapacitado permanente, percibiendo una pensión distinta de la de jubilación, realización sin remuneración de trabajos sociales o actividades benéficas u otras situaciones, que suele comprender a

aquí, se puede empezar a identificar un cierto volumen de la doble presencia en España y sus características. Y, muy especialmente, ello nos permite contrastar otra de las hipótesis centrales en nuestra investigación como es la heterogeneidad de la misma.

Dicha heterogeneidad depende de un conjunto de factores. En concreto, la heterogeneidad de la doble presencia vendrá dada, según nuestro criterio, por las siguientes dimensiones:

- el género
- el ciclo de vida
- la situación familiar
- la clase social
- las características del empleo

El cuadro que se reproduce a continuación sintetiza el conjunto de dimensiones y variables utilizadas para mostrar la heterogeneidad de la doble presencia.

<b>Dimensiones</b>	<b>Variables/Indicadores</b>
Género	Sexo
Ciclo de vida	Edad y sexo
Situación familiar	Tipología ciclo de vida
Clase social	Categoría socio-económica Nivel de estudios
Características del empleo	Tipo de ocupación Tipo de jornada Tipo de contrato

El **género**, construcción socio-cultural del sexo biológico, se expresa a partir de la variable sexo. Es la forma más directa de clasificar a la población según su adscripción al universo de las prácticas sociales y de los imaginarios de género socialmente construidos.

El **ciclo de vida** es un elemento clave en la configuración de la doble presencia. Se aborda a partir de

---

aquellas personas que se declaran "sólo "activas", bien sea "sólo ocupadas" bien sea que se declaren que "sólo" están paradas.

la edad y del estado civil. En relación a la edad, se definen tres grandes categorías de edad que responden a otros tantos momentos básicos en el ciclo de vida:

- La *juventud*, como período que antecede a la vida adulta, ya sea expresado mediante la adscripción al mundo del empleo, ya sea a través de la consolidación de un hogar-familia propio. Este período comprende la franja de edad que va de los 16 a los 29 años.
- La *vida adulta*, como período central que abarca el ámbito productivo y reproductivo. Situamos este período entre los 30 y los 49 años. Los 30 años señalan la edad media del nacimiento del primer hijo o hija en España, mientras que los 49 años señalarían el cambio generacional de las mujeres observado por Garrido (1993) a mediados de los ochenta en España. Las generaciones de mujeres menores de 49 años serían las que participan ya de las nuevas formas de relación con la actividad productiva visibles en España a partir de 1985.
- La *madurez* como período que se inicia a partir de los 50 años. En este caso, no se ha introducido ningún límite que cierre la etapa. Oficialmente, la edad de jubilación en España se sitúa en los 65 años, aunque no siempre es obligatorio que así sea y en algunos tipos de actividad puede darse incluso antes. Por otra parte, no existe una edad de *jubilación oficial* para el trabajo doméstico-familiar, siempre que las condiciones de salud y de autonomía personal no lo exijan. Finalmente, cabe recordar que nuestro objetivo es captar la composición de los grandes colectivos de población en relación a todo el trabajo y no medir su realización efectiva. Por lo que, como en teoría, podría darse la posibilidad de que personas mayores de 65 años se mantuviesen en el mercado de trabajo y además realizasen trabajo

doméstico-familiar, la opción ha sido dejar abierta esta etapa.

Hemos creído oportuno tener en cuenta, además, una tipología del ciclo de vida que resulta de combinar el ciclo de vida, tal como se ha definido, con el estado civil. El *estado civil* es uno de los indicadores más utilizados para medir la existencia de cargas reproductivas aunque somos conscientes de que no se trata sólo de eso, por lo que hemos optado por denominar más genéricamente **situación familiar**. En la actual división sexual del trabajo, el estado civil significa la plena adscripción material y simbólico al modelo "male breadwinner". Es decir, a ser el "ganador del pan" o el "ama de casa" según sea el género de las personas adultas. Un modelo hegemónico hasta no hace mucho en el contexto español, pero que ha sufrido grandes cambios. Aun así, el estado civil no sólo es un indicador de una mayor carga de trabajo potencial para quien habitualmente se ocupa del trabajo doméstico-familiar. Es también un indicador que permite observar en qué medida y en qué casos, el matrimonio continúa siendo una institución que reproduce los contenidos de esa división sexual del trabajo.

La **clase social** se aborda a partir de dos indicadores: el *nivel de estudios* y la *condición socio-económica*. El nivel de estudios es una de las dimensiones que ha demostrado tener un notable impacto en la relación de las mujeres con el empleo. Por lo que se refiere a la actividad productiva, las tasas de actividad y de ocupación son siempre sensiblemente superiores cuánto mayor es el nivel de estudios de las mujeres. Sin embargo, la relación respecto al trabajo doméstico-familiar no es tan directa como en el caso anterior. Más bien, el nivel de estudios parece actuar como favorecedor de una mayor capacidad de negociación respecto al reparto del trabajo doméstico-

familiar en el hogar, seguramente relacionada con la propia presencia en el mercado de trabajo. Pero, el nivel de estudios es, a su vez, un indicador de la clase social a la que pertenecen las mujeres en cuestión. En este caso, este indicador de clase se complementa con la variable *condición socio-económica* elaborada por la EPA. Tal como señala la propia EPA "la finalidad de esta variable es clasificar a los entrevistados activos en grupos razonablemente homogéneos en cuanto a las características sociales, económicas y culturales" (INE, 1994:62). Esta variable se construye sobre la base de la población activa y considerando, por tanto, la población ocupada y la población parada. También se consideran las características de la ocupación, si se trata de población asalariada, o de la empresa, si se trata de empresarios o empresarias. Adicionalmente también se tiene en cuenta el nivel de estudios, aunque de forma "implícita" (INE, 1994:62). En nuestro caso, hemos hecho explícita la consideración del nivel de estudios porque, según la definición de condición socio-económica que se acaba de señalar, quedan fuera las personas paradas que no han tenido un empleo antes y, en determinadas circunstancias, las personas contempladas bajo el epígrafe de "ayuda familiar". Y el nivel de estudios nos va a permitir una cierta aproximación a la clase social, en el caso de las personas pertenecientes a alguno de esos colectivos.

Por último, las **características del empleo** constituyen un elemento importante en la configuración de los modelos de la doble presencia. En buena medida, los rasgos relativos a la cualificación o al nivel que se ocupa en la jerarquía de las empresas quedan resumidos en esta variable. Sin embargo, para completar el perfil del empleo, falta considerar más detalladamente los aspectos relativos

al tipo de empleo y la situación ocupacional y a la "calidad" del mismo: jornada laboral y tipo de contrato.

Por último, cabe señalar que esta aproximación extensiva al volumen y a las características de la doble presencia en España, nos ha servido de base para la posterior configuración de los perfiles de las personas elegidas en los grupos de discusión.

### **3.3.3 Las dificultades de la conciliación y la importancia de los imaginarios colectivos**

Con el fin de alcanzar los objetivos relacionados con las dificultades de la conciliación y comprobar las hipótesis con ellos relacionadas hemos querido captar la importancia que los imaginarios colectivos tienen en la configuración de esas dificultades. La idea que da fuerza a tal argumentación es que la mejor manera de entender los componentes, los elementos y procesos que se dan en la conciliación es analizar los imaginarios colectivos sobre los que se sustenta. Así como las diferentes situaciones y prácticas individuales a través de las que se cristalizan los acuerdos y desacuerdos de las posibles formas de conciliación.

Tal como ya se ha comentado, en un primer momento, nuestro objeto de estudio se ha orientado a poner de manifiesto los diferentes modelos de doble presencia, que ha resultado ser mayoritariamente femenina. Estos modelos de doble presencia, tal como aquí se han planteado, implican, a su vez, modelos diferentes de construcción y percepción social del tiempo. Por otra parte sabemos que hay una percepción distinta de los tiempos entre géneros y que éste es un elemento que permanece invisible y naturalizado. Sabemos además que ello contribuye a una desigual distribución de la carga total de trabajo. Por lo que, en consecuencia, nuestro objetivo se ha orientado a



analizar los diferentes imaginarios sociales que se corresponden con la desigual distribución de carga total de trabajo entre hombres y mujeres y con las desiguales relaciones y percepciones que entre ellos se establecen.

La importancia de estos imaginarios, así contemplados, radica en que en ellos confluyen los elementos identitarios que naturalizan y minusvaloran la posición de las mujeres en determinados entornos al tiempo que legitiman su situación de subordinación. O más concretamente las identidades respecto del trabajo, entendido como carga total de trabajo, conforman imaginarios que responden a los diferentes modelos de la actual división sexual del trabajo. Y nosotros trataremos de mostrar esta percepción distinta, estos imaginarios sociales, a través del análisis de los resultados de la técnica escogida, por su pertinencia en este caso: los grupos de discusión.

#### **3.3.3.1 Los imaginarios colectivos y los grupos de discusión**

Ante todo, cabe recordar que definimos como imaginario colectivo aquel conjunto de imágenes y representaciones que vamos construyendo sobre la realidad que nos rodea, a través de la socialización recibida y del quehacer cotidiano. Un conjunto que abarca tanto aquellos aspectos concretos de esa realidad como aquéllos más ligados a actitudes y comportamientos individuales y colectivos. A modo de ejemplo, podemos decir que todos los que comparten nuestra cultura tienen como referente el estereotipo patriarcal concretado en el actual modelo "male breadwinner". Un modelo presente en las relaciones sociales que se dan entre hombres y mujeres dentro y fuera del hogar. Este imaginario condiciona y regula los comportamientos, ya que existe una interdependencia entre

lo que es real y lo que es imaginario, de manera que la materialidad participa en la construcción de lo simbólico.

Estas representaciones cambian según la posición de los individuos dentro de las relaciones sociales de producción y reproducción, según el ciclo vital, etc. De modo tal, que podemos afirmar que los imaginarios sociales son representaciones colectivas que rigen los sistemas de identificación individual. Y añadir que, en el caso que nos ocupa, el imaginario que se tiene por ser hombre y aquello que implica respecto a su negociación, reparto y conflicto de su vida laboral, familiar y personal, en relación con las mujeres y viceversa, nos ayuda a explicar qué dificultades culturales comporta la conciliación, tal como hoy en día es conocida.

A través de los grupos de discusión obtenemos los discursos que configuran estas representaciones e imaginarios. Ya que con esta técnica obtenemos aquellos discursos particulares y controlados de los individuos, captados en función de una serie de características estructurales que los hacen pertinentes y que remiten a otros discursos generales y sociales.

### **3.3.3.2. La representación social de los tiempos**

Cada vez hay más indicios de que la organización social del tiempo, tal y como necesitan disponer de ella una gran mayoría de personas, en la actualidad, no encaja con el modelo que impuso la sociedad industrial. Las voces de los especialistas hablan de una sociedad desincronizada. Los nuevos tipos de ocupación y las nuevas regulaciones o desregulaciones de los horarios laborales, han puesto de manifiesto que el significado del tiempo para las personas está variando, pero que estas variaciones no son ni mucho menos homogéneas. Muchos individuos han pasado a tener un menor tiempo de "no trabajo". Por lo general, son aquellas

personas cuya carga total de trabajo (productivo más doméstico-familiar) se ha visto incrementada, reduciéndose su tiempo de "no trabajo" o difuminándose entre los intervalos del tiempo de trabajo. Ese cambio se ha dado porque esas personas, mayoritariamente mujeres, anteriormente trabajaban sólo en el ámbito doméstico-familiar, pasando en la actualidad a hacerlo también en el productivo. Esa división sexual del trabajo no implicaba grandes dificultades de conciliación porque no había que conciliar sino adaptar el trabajo doméstico-familiar a la jornada laboral del cabeza de familia. Pero ha sido la unión de estos dos trabajos con lógicas temporales distintas lo que ha hecho patente la falta de sincronía temporal y, en definitiva, las dificultades de conciliación, principalmente soportadas por las mujeres adultas.

Nadie niega que no sólo las mujeres padecen esa desincronización horaria. Otros individuos también tienen un tiempo de no trabajo muy desincronizado con relación a la mayoría de la población. Su jornada laboral, su fin de semana o sus vacaciones se ubican en posiciones muy flexibles y muy diferenciadas de los otros. Sus horas diarias de no trabajo están descolocadas con relación a las del resto (por ejemplo aquellos trabajadores que realizan turnos, rotatorios o no, de tarde o de noche). O, incluso existen quienes no pueden saber cuando estarán colocadas sus horas de no trabajo semana a semana o al mes (los más precarios).

Sobre todo ello hemos querido explorar en los grupos de discusión. Sobre esta dimensión horaria y su importancia, nos ha interesado ver cuales son las percepciones que las personas tienen sobre sus usos y distribución del tiempo, a partir de la importancia que el horario laboral tiene para modelar la vida cotidiana. Pues

sabemos que el horario de trabajo productivo es el organizador principal de la manera de vivir, de la manera de conciliar los otros tiempos y los otros trabajos.

### **3.3.3.3 Esquema y caracterización de los grupos de discusión**

Para alcanzar los objetivos propuestos hemos utilizado la información de carácter cualitativo, concretamente grupos de discusión<sup>16</sup>. Para la configuración de los grupos de discusión se ha partido de la mayoría de las dimensiones o ejes utilizados en la caracterización de la heterogeneidad de la doble presencia:

**El género** como eje fundamental que nos proporciona construcciones sociales distintas sobre cuestiones fundamentales como la carga total de trabajo, los tiempos y las relaciones sociales que se dan entre los colectivos que intervienen en la conciliación.

**La clase** como eje posicionador de las relaciones socio-económicas relativas al ámbito de la producción y que, a su vez, implica modelos de doble presencia distintos. Numerosos estudios (Encuesta Metropolitana de Barcelona, por ejemplo) muestran un mayor reparto o mejor dicho o una mayor participación masculina en el trabajo doméstico-familiar en las clases medias urbanas.

---

<sup>16</sup> Para la formación y elección de los temas de discusión han sido de utilidad los resultados obtenidos en dos investigaciones previas en las que hemos participado en el grupo QUIT y que iniciaban una línea de investigación sobre los tiempos y las repercusiones que sus cambios están teniendo en la configuración de la vida cotidiana de los individuos. Estas investigaciones son:

- La primera trata sobre "Tiempo y ciudad" realizada por el Grupo de Estudios Sociológicos sobre la vida cotidiana y el trabajo (Quit) del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona por encargo del Consejo Económico y Social de Barcelona (Torns-Miguélez, 2000.)

- La segunda, realizada por el mismo grupo, corresponde a una DGCYT en la que también se han realizado grupos de discusión a los miembros de una empresa de plantilla muy joven y de colectivos con horarios irregulares y desincronizados, donde las dificultades de conciliación se hacen más patentes.

**La edad o el ciclo de vida** vinculada a ella, como expresión de la actual relación entre edad y precariedad, especialmente visible en el eje joven/adulto por lo que se refiere al empleo. La edad implica al mismo tiempo la pertenencia a modelos "male breadwinner" más convencionales, en cuanto a la división sexual del trabajo en el interior del hogar-familia. La edad y el ciclo de vida vinculado a ella implican, también, una asunción de un nivel distinto de carga de trabajo doméstico-familiar. Por lo que tenerla en cuenta resulta imprescindible para conocer los procesos de negociación, conflicto y conciliación que suelen ser más patentes en las familias con mayores cargas (con niños y niñas y/o personas mayores dependientes).

Ligada a este último eje, cobra especial relevancia una nueva dimensión: la existencia o no de distintos tipos de ayuda familiar o la ausencia de la misma. En este caso, se trata de ver como la existencia de ayuda externa al núcleo familiar (abuelas y abuelos, otros parientes o personal externo contratado, etc) configura y hace más evidente la presencia de conflictos y negociaciones en la conciliación.

**Las cargas familiares** entendidas como el volumen de tiempo y trabajo doméstico-familiar vinculado a la presencia de personas dependientes que conviven en el hogar-familia. Es decir se han elegido hogares-familia en los que habiten hijas e hijos y/o personas ancianas, puesto que en ellos la carga del trabajo doméstico-familiar es mayor y se hacen más evidentes las dificultades de conciliación entre vida laboral y familiar.

**Las características del empleo** entendidas como el tipo de dedicación que implican determinadas ocupaciones en términos de horarios. Se trata de ver que tipo de presencias, más o menos sincronizadas temporalmente,

dificultan o permiten una mayor posibilidad de conciliación.

Finalmente, se han realizado y analizado cuatro grupos de discusión:

1. Grupo de hombres de clase trabajadora, con horarios irregulares y desincronizados, casados con cargas doméstico-familiares (hijos e hijas y/o personas mayores dependientes a su cargo) de edades comprendidas entre 35 y 55 años.
2. Grupo de hombres de clases medias, casados con cargas doméstico-familiares (hijos e hijas y/o personas mayores dependientes a su cargo) de edades comprendidas entre 35 y 55 años.
3. Grupo de mujeres de clase trabajadora, con cargas doméstico-familiares (hijos e hijas y/o personas mayores dependientes a su cargo) en edades comprendidas entre 35 y 55 años.
4. Grupo de mujeres de clases medias, casadas con cargas doméstico-familiares (hijos y/o personas mayores dependientes a su cargo) en edades comprendidas entre 35 y 55 años.

#### **4. La visualización de la doble presencia**

Tal como hemos argumentado, partimos de considerar que los retos que plantea la conciliación entre la vida familiar y laboral no afectan por igual al conjunto de la población española. La heterogeneidad de las situaciones laborales y familiares, las distintas percepciones en cuanto al trabajo productivo y al trabajo doméstico-familiar o los imaginarios en torno a los modos de vida ideales, configuran distintas formas de resolver cotidianamente dicha conciliación y distintas expectativas respecto a cómo solventar las dificultades que, en la mayoría de los casos, se presentan cuando se trata de combinar el empleo con el trabajo de mantenimiento y cuidado del hogar y de la familia.

La responsabilidad del trabajo doméstico-familiar socialmente adjudicada a las mujeres significa que son ellas sobre quien suele recaer la doble carga de trabajo que supone participar con éxito en el mercado de trabajo y atender el hogar y la familia. Por esta razón, las mujeres son mayoritaria aunque no exclusivamente las protagonistas de la doble presencia y, por ello, son también las principales implicadas en la problemática de la conciliación. En este apartado nuestro interés se centra en mostrar el alcance real, y la heterogeneidad de esa doble presencia en España.

Para ello, en primer lugar, hemos evaluado cuál es el volumen de población más directamente implicada en la doble presencia. En segundo lugar, nuestra atención se ha centrado en aquello que constituye nuestro principal objetivo en este apartado: mostrar la heterogeneidad de la doble presencia. Para concluir, en tercer y último lugar, hemos caracterizado los distintos colectivos que conforman la doble presencia en España.

#### **4.1 La relación con el empleo: una condición necesaria para la doble presencia**

En principio, si consideramos que a) el conjunto de la población joven y adulta o madura es capaz de realizar el conjunto de tareas que le permiten, cuando menos, garantizar su disponibilidad cotidiana para participar en la actividad productiva y b) que en España la edad en que legalmente es posible desarrollar dicha actividad productiva es a partir de los 16 años, la doble presencia deberá afectar al conjunto de población mayor de 16 años.

En el IV trimestre de 2000, ello supone un total de casi 33 millones de personas, de las cuales unos 17 millones son mujeres (52%) y unos 15 millones 800 mil son hombres (48%). Si nos centramos en el conjunto de la población activa, este colectivo se reduce a la mitad: unos 17 millones de personas, de las cuales el 60% son hombres y el 40% son mujeres. Según estos datos, sólo la mitad de la población española en edad de participar en la actividad productiva tiene o busca empleo; por lo tanto, sólo este colectivo debería constituir el volumen potencial de la doble presencia. De este modo, en España sólo la mitad de la población mayor de 16 años es susceptible de compaginar un empleo con el trabajo doméstico-familiar, dadas las bajas tasas de actividad españolas.

En un contexto de pleno empleo, las cifras anteriores deberían ser un fiel reflejo del colectivo que se situaría en la órbita de la doble presencia, ya sea porque efectivamente realiza el doble trabajo que ese fenómeno implica, ya sea porque identifica el trabajo, productivo y doméstico-familiar, como parte de su identidad y de su proyecto de vida.

Sin embargo, la importancia del desempleo en nuestro país exige una precisión. Así, para acabar de definir el volumen potencial de la doble presencia, cabe señalar que



la población ocupada se sitúa alrededor de los 14 millones de personas (lo que representa un 85% de la población activa y un 43% de la población mayor de 16 años), de las cuales 2 de cada 3 personas son hombres. O lo que es lo mismo, sólo algo más de la mitad de los hombres en edad de tener un empleo está ocupado, mientras esa cifra, ya de por sí limitada, no alcanza a una de cada tres españolas; cifra, esta última, equivalente al porcentaje de mujeres mayores de 16 años que se declara ama de casa en exclusiva (29,8%).

A tenor de los datos anteriores, la doble presencia debería estar configurada por algo más de las 2/5 partes de la población española mayor de 16 años, de las cuales 2/3 son hombres y 1/3 son mujeres. Como hemos visto, el posible alcance de la doble presencia en España se ve limitado, a su vez, por las bajas tasas de ocupación del conjunto de la población española y, muy especialmente, por el bajo nivel de empleo femenino<sup>17</sup>.

Estas proporciones que acabamos de mencionar resumen los grandes rasgos de la actividad y de la ocupación en España. Y, en este sentido, marcan los límites potenciales de la doble presencia en nuestro país. Sin embargo esos datos muestran una realidad que de hecho presenta una notable diversidad interna. Una lectura atenta a la combinación de factores como el ciclo de vida o el nivel de estudios, nos permitirá afinar mejor los posibles contornos de la doble presencia. Pues, además de esa primera constatación de la desigual participación en la actividad productiva entre ambos sexos, veremos como esa desigualdad

---

<sup>17</sup> En el año 2000, la tasa de empleo de la población española de entre 15-64 años es del 54,7% frente al 63,1% de la Europa de los 15, según datos del informe del Eurostat, *Les hommes et les femmes en Europe* (2002). Para esa misma fecha, la tasa de empleo masculina se aproximaba a la del conjunto de la EU-15 (69,6% y 72,4%, respectivamente), mientras la tasa de empleo femenina se situaba claramente por debajo de la media europea (40,3% y 53,8%, respectivamente).

se atenúa o se amplifica según el momento del ciclo de vida, la presencia de cargas familiares, de las cuales el estado civil es un indicador, o del nivel de estudios. Veámoslo.

La actividad productiva de la población española se concentra en la franja de edad comprendida entre los 30 y los 49 años. Poco más de la mitad (el 52%) de la población ocupada está situada en esa categoría de edad, a pesar de que sólo supone el 35,3% de la población española mayor de 16 años. El envejecimiento de la población española, la inactividad femenina entre las mujeres de generaciones limítrofes o anteriores a la transición democrática y los rasgos propios del mercado de trabajo español (paro femenino, paro de los jóvenes de ambos géneros y caída de la actividad masculina a partir de los 55 años) explicarían esa concentración.

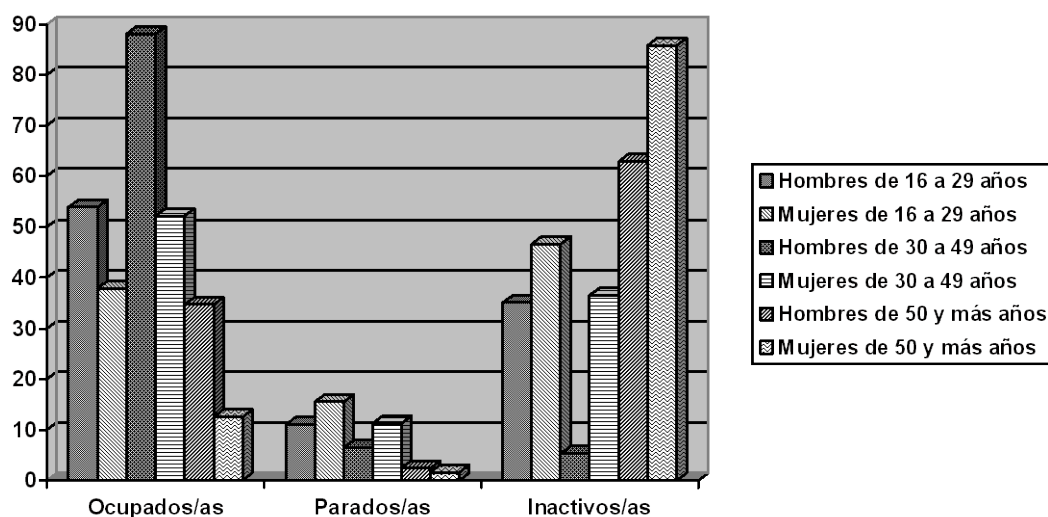
Si atendemos a las características de la población ocupada, observamos como, en realidad, es en los hombres de entre 30 y 49 años donde se dan las cifras máximas de actividad. Suponen el 16,1% de la población española mayor de 16 años y acaparan el 32,2% de la población ocupada. Entre este grupo apenas hay paro (6,5%) y casi no hay inactivos (5,3%). También las mujeres de esa edad presentan las cifras de ocupación más elevada (52,2%), aunque compartidas con el paro (11,3%) y la inactividad (36,5%).

Los jóvenes de género masculino (de 16 a 29 años) tienen unos niveles de empleo, paro e inactividad similares a los que se acaban de enunciar para la mujeres en edad centralmente reproductiva (ver gráfico nº1 y tabla AII.1 del anexo). Las jóvenes de esa edad, por el contrario, empiezan ya a mostrar lo que parece que pueden ser sus rasgos en el futuro: menor nivel de empleo, más paro y mayor inactividad, si se comparan con las cifras de sus coetáneos masculinos. Con todo, cabe remarcar que, en este

caso, no toda la inactividad femenina significa una dedicación en exclusiva al trabajo doméstico-familiar. Al contrario, en esta franja de edad se observa una mayor presencia de la inactividad debida a la continuación de los estudios entre las jóvenes. Un hecho que no se da entre los jóvenes. De tal manera que parece continuar la tendencia respecto a una mayor inversión en capital educativo, según la conocida terminología de P. Bourdieu, entre las jóvenes españolas en relación a sus coetáneos, incluso entre aquellas que tienen o buscan un empleo<sup>18</sup>.

Los niveles de empleo más bajos corresponden a las personas mayores de 50 años. Sólo un 32,2% de los hombres de esa edad tiene un empleo, cifra que, en cualquier caso, casi triplica la correspondiente a las de las mujeres de la misma edad (12,2%). El porcentaje de paro es sensiblemente menor que en los casos anteriores puesto que aquí predomina siempre la inactividad.

**Gráfico nº 1. Distribución de la población según ciclo de vida y relación con la actividad (en %)**



Fuente: EPA IV trimestre de 2000. Elaboración propia.

En definitiva, a las puertas del siglo XXI el empleo en España continúa siendo patrimonio masculino aunque, eso

<sup>18</sup> En el periodo que estamos considerando, el 11,8% de los jóvenes de 16 a 29 años compartía la actividad con los estudios, porcentaje que

sí, muy circunscrito a los hombres adultos "jóvenes". La división sexual del trabajo en España ha perdido la contundencia plasmada en el ideal durkhemiano en las primeras décadas del siglo pasado, pero mantiene algunos de sus rasgos más notorios. Así se puede apreciar mejor si añadimos el ingrediente que nos falta para configurar el modelo "male breadwinner": el estado civil como indicador de "estatuto" social y de cargas familiares.

En efecto, el 92,5% de los hombres de 30 a 49 años que viven en pareja tiene un empleo. Sus niveles de paro pueden considerarse como lo que desde la economía se denomina paro "friccional" o "coyuntural" (4,6%), mientras que la inactividad es casi inexistente (2,9%). Es el momento y la circunstancia de máxima actividad. Hasta aquí, pocos cambios por lo que se refiere a la situación propia del varón-cabeza de familia, en particular, y a la división sexual del trabajo en general.

Los cambios, aunque modestos si los comparamos con los observados en otras latitudes, hay que buscarlos en el comportamiento de la mano de obra femenina. Casi la mitad de las mujeres de esa misma edad (de 30 a 49 años) tiene un empleo (47,5%). El grupo restante se reparte entre el paro (10,5%) y la inactividad (41,9%). Los datos son relevantes desde varios puntos de vista.

En primer lugar, no cabe duda de que indican un cambio de gran calado en la sociedad española: el empleo femenino supera la inactividad y, más concretamente, supera la inactividad debida a la dedicación en exclusiva al trabajo doméstico-familiar, en una cohorte de edad significativa desde el punto de vista del peso del trabajo doméstico-familiar. De hecho, este es el grupo de edad que en el presente asume el coste personal (mayor carga total de trabajo, escaso tiempo de libre disposición personal, por

---

alcanzaba el 17,1% entre las jóvenes de la misma cohorte de edad.

mencionar sólo algunos aspectos), laboral (dificultades para garantizar su plena disponibilidad laboral) y social (realización de buena parte del trabajo doméstico-familiar necesario para la propia reproducción de la sociedad). Unas circunstancias que en el futuro inmediato pueden agravarse dado el envejecimiento de la población española, si un reparto más equitativo de la "carga total de trabajo" entre ambos géneros y un mayor desarrollo de las políticas públicas de soporte al trabajo doméstico-familiar no lo remedian.

En segundo lugar, esas cifras muestran la persistencia del desigual impacto del paro entre la población española por razón de género. Fenómeno observable no sólo entre las adultas y los adultos, sino y, eso es lo más preocupante, entre los jóvenes y las jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo. ¿Qué incidencia puede tener el desempleo en la presencia continuada de las mujeres en el mercado de trabajo? Desde mediados de los años ochenta, el desempleo no ha sido obstáculo a una decidida participación femenina a la actividad productiva. Sin embargo, el hecho de que casi un 32% de las mujeres de entre 30 y 49 años se declaren "amas de casa" en exclusiva, una de las cifras más altas de la UE<sup>19</sup>, permite intuir que un mercado de trabajo más receptivo al empleo femenino contribuiría a la disminución de ese porcentaje. Este es un aspecto que convendrá seguir en investigaciones posteriores.

Finalmente, en tercer lugar, los datos señalados permiten ahondar un poco más en otra cuestión que no por sabida ha perdido su importancia. A saber, el estado civil

---

<sup>19</sup> En España, la proporción de "parejas de doble ingreso" ha aumentado en un 12% entre 1992 y 2000, pasando del 30,2% al 42,2%. Sin embargo, sólo alrededor de un 35% corresponde a parejas en que ambos tienen un empleo a tiempo completo, siendo esta cifra una de las más bajas en Europa, junto a la de países como Italia e Irlanda. En el caso español, la presencia o la ausencia de hijos o hijas no modifica ese porcentaje, como sucede en otros países europeos donde la presencia de

actúa como "impulsor" del empleo entre los hombres casados y en detrimento del resto de grupos sociales (hombres y mujeres) no casados. Entre el colectivo femenino, en esta franja de edad de los 30 a los 49 años, el paro substituye a la inactividad cuando se trata de mujeres no casadas. De este modo se confirma el buen estado de salud de la figura de "cabeza de familia" como principal proveedor de los recursos económicos del hogar, cuya otra cara de la moneda viene representada por la legitimidad social que la figura de ama de casa parece mantener en la sociedad española -ver tabla nº1.

**Tabla nº 1. Relación con la actividad productiva según tipología del ciclo de vida (en %)**

<b>1.1. Población joven</b>				
	<b>Ocupados/as</b>	<b>Parados/as</b>	<b>Inactivos/as</b>	<b>Total</b>
<b>Hombres no casados de 16 a 29 años</b>	51,1	11,2	37,7	100
<b>Hombres casados de 16 a 29 años</b>	87,7	8,0	4,2	100
<b>Mujeres no casadas de 16 a 29 años</b>	36,4	15,5	48,1	100
<b>Mujeres casadas de 16 a 29 años</b>	47,1	15,2	37,7	100

<b>1.2. Población adulta</b>				
	<b>Ocupados/as</b>	<b>Parados/as</b>	<b>Inactivos/as</b>	<b>Total</b>
<b>Hombres no casados de 30 a 49 años</b>	75,4	12,2	12,5	100
<b>Hombres casados de 30 a 49 años</b>	92,5	4,6	2,9	100
<b>Mujeres no casadas de 30 a 49 años</b>	69,5	13,9	16,6	100
<b>Mujeres casadas de 30 a 49 años</b>	47,5	10,5	41,9	100

<b>1.3. Población adulta</b>				
	<b>Ocupados/as</b>	<b>Parados/as</b>	<b>Inactivos/as</b>	<b>Total</b>
<b>Hombres no casados de 50 y más años</b>	22,6	3,0	74,4	100
<b>Hombres casados de 50 y más años</b>	36,9	2,3	60,8	100
<b>Mujeres no casadas de 50 y más años</b>	10,1	1,2	88,7	100
<b>Mujeres casadas de 50 y más años</b>	14,0	2,0	84,0	100

Fuente: EPA, IV trimestre del 2000. Elaboración propia

En definitiva, a tenor de estos datos, podemos concluir lo siguiente:

- en primer lugar, podemos señalar el limitado alcance potencial de la doble presencia, derivado de unas bajas tasas de actividad y de ocupación del conjunto de la población española mayor de 16 años.

---

hijos e hijas incrementa el trabajo a tiempo parcial femenino (Eurostat- News release , nº 60-2002, mayo/2002).

- en segundo lugar, que, en una situación de igual distribución del trabajo doméstico-familiar entre hombres y mujeres, en España la doble presencia sería hoy un fenómeno netamente masculino, dado los bajos niveles de actividad y de ocupación femeninos.
- sin embargo, en tercer lugar, justamente ése no es el caso, como es sabido. Todo lo contrario, las cifras de actividad y empleo nos muestran un mercado de trabajo profundamente sexuado en términos de presencia masculina y de significativa ausencia femenina, lo cual se traducirá en un bajo alcance real de la doble presencia. Pues, como veremos a continuación, son las mujeres quienes mayoritariamente se inscriben en el universo material y simbólico de la doble presencia.
- en cualquier caso, en cuarto lugar, se observa una tendencia a la homogeneidad entre el colectivo masculino en relación a su relación con la actividad (tener un empleo, especialmente en el momento central del ciclo de vida para los hombres que viven en pareja), mientras que el colectivo femenino tiende a la heterogeneidad en su relación con la actividad productiva (combinaciones diversas entre empleo y paro o inactividad, por dedicación en exclusiva al trabajo doméstico-familiar, a lo largo de todo su ciclo de vida).
- por último, el perfil de "ama de casa en exclusiva" está disminuyendo, pero, con todo, representa alrededor de un 30% de las mujeres, incluso entre las comprendidas en las generaciones que han protagonizado el cambio de tendencia en la presencia femenina en el empleo a mediados de los años ochenta; es decir, las que hoy tienen entre 30 y 49 años.

#### **4.2. El reconocimiento del trabajo doméstico-familiar: una clave para la doble presencia**

Tal como hemos explicado en el tercer capítulo de este informe, hemos utilizado la pregunta nº1 del Bloque H del cuestionario de la EPA para construir la variable "**Realización de trabajo doméstico-familiar**". En el bien entendido que si consideramos que todas las personas que responden que comparten la situación de actividad, de ocupación o de paro con las "labores del hogar", realizan en mayor o menor medida ese trabajo, a partir de estos datos se podrá disponer de una buena aproximación a la doble presencia en España.

La realización de una actividad remunerada hace disminuir la realización de trabajo doméstico-familiar, con independencia del género o de la edad. Aunque no cabe duda que los valores no son idénticos según se trate de hombres o de mujeres y de la edad de los mismos. El género, la generación y el momento en que se esté en el ciclo de vida inciden en el mayor o menor grado de combinación de empleo y trabajo doméstico-familiar. El trabajo doméstico-familiar forma parte de la socialización femenina, de ahí que las jóvenes afirmen en mayor medida que sus coetáneos varones el hecho de además de tener un empleo realizan trabajo doméstico-familiar. Y se refuerza con las cargas familiares. La ausencia de empleo (paro) o formas débiles de relación con el empleo (trabajo a tiempo parcial, especialmente) refuerzan la presencia del trabajo doméstico-familiar entre el colectivo femenino, pero no generalmente en el masculino. Por último, se aprecian notables diferencias según los distintos grupos ocupacionales, según la categoría socio-económica y según el nivel de estudios, lo que abre la posibilidad de hablar de posibles *subculturas* en relación al significado que el



trabajo doméstico-familiar tiene entre distintas clases o grupos sociales. Veámoslo con más detalle.

En conjunto, la relación con la **actividad productiva** marca la pauta de un mayor o menor reconocimiento de que se realiza trabajo doméstico-familiar. Las cifras más bajas se detectan entre el conjunto de la población ocupada (33,-%), mientras que las más elevadas se observan entre la población inactiva (55,3%). No obstante, estas cifras son, de hecho, reflejo del comportamiento de la mano de obra femenina y no del conjunto de la población. Como puede apreciarse en la tabla nº2, entre la mano de obra masculina, los porcentajes respecto a la realización de trabajo doméstico-familiar se mantienen constantes, con independencia de su relación concreta con la actividad productiva. Son las mujeres quienes tienden a resaltar el mayor o menor protagonismo del trabajo doméstico-familiar según su situación en el mercado de trabajo.

Vale la pena detenerse en esta última apreciación. Dado el fuerte arraigo que tiene el modelo "male breadwinner" en España, no resulta llamativo que los porcentajes respecto al reconocimiento del trabajo doméstico-familiar entre los hombres sean bajos, ni su escasa variabilidad según la relación con la actividad productiva que tenga el género masculino. Sin embargo, llama la atención que cuanto más cercana es la relación femenina con la actividad productiva, menor es la contundencia con que expresan su vinculación al trabajo doméstico-familiar, a pesar de que en cualquier caso las cifras continúen siendo bien expresivas sobre este particular. En este sentido, podemos decir que a medida que se afianza la presencia femenina en el mercado de trabajo, la centralidad del empleo cobra mayor relieve entre el género femenino, al tiempo que se tiende a "esconder" la participación en el trabajo doméstico-familiar. Con otras

palabras, las mujeres tienden a inscribirse en la pauta social dominante que resalta la presencia activa en el mercado de trabajo, quedando la mayor visibilidad de su centralidad doméstica relegada a las circunstancias de ausencia o de relación débil con el empleo. Cabe preguntarse si esta tendencia afecta por igual a todo el colectivo femenino y cómo puede afectar a la demanda, aceptación o resistencia frente a la conciliación. En los párrafos siguientes señalaremos algunos indicios que nos permitirán empezar a responder estos interrogantes.

**Tabla nº2. Realización de trabajo doméstico-familiar según la relación con la actividad productiva, por género (en %)**

	Hombres			Mujeres			Total		
	Realiza T D-F	No realiza T D-F	Total	Realiza T D-F	No Realiza T D-F	Total	Realiza T D-F	No realiza T D-F	Total
<b>Ocupados/as</b>	11,9	88,1	100	68,9	31,1	100	33,0	67,0	100
<b>Parados/as</b>	11,3	88,7	100	72,3	27,7	100	47,2	52,8	100
<b>Inactivos/as</b>	11,5	88,5	100	79,5	20,5	100	55,3	44,7	100
<b>Total</b>	11,7	88,3	100	75,6	24,4	100	44,9	55,1	100

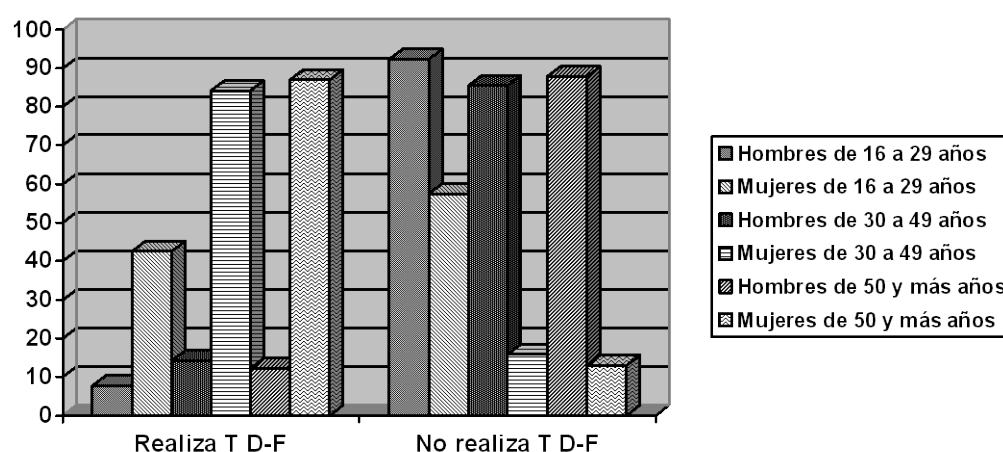
Fuente: EPA, IV trimestre del 2000. Elaboración propia.

Según el **ciclo de vida**, los valores más bajos de realización de trabajo doméstico-familiar se dan entre los hombres jóvenes de 16 a 29 años y los mayores de 50. Es probable que estos datos responden a dos tipos de factores. Por un lado, un factor generacional en el sentido de que quizá buena parte de los jóvenes convivan con sus padres, siendo las madres las encargadas de proveer del trabajo necesario para su reproducción cotidiana. Por otro lado, también puede resultar convincente la hipótesis que entre los mayores de 50 años, predomine su socialización como "male breadwinner" en mayor medida que entre los hombres de generaciones posteriores. Ello explicaría porqué son los hombres en edad centralmente reproductiva quienes afirman en mayor medida que, además, de tener un empleo, realizan trabajo doméstico-familiar.

Sin embargo, ambas explicaciones, compatibles entre sí, no permiten argumentar porqué los valores máximos de

reconocimiento de realización del trabajo doméstico-familiar también se dan entre las mujeres en edad centralmente reproductiva (de 30 a 49 años). En este sentido, cabe decir que tanto para hombres como para mujeres, el momento de mayor reconocimiento de realización de trabajo doméstico-familiar se da en el momento del ciclo de vida que corresponde a la franja de edad centralmente productiva y reproductiva, por lo tanto en aquel momento del ciclo de vida donde más probable resulta la presencia de "cargas familiares". Aunque siempre el peso de esa mayor carga total de trabajo recae entre las mujeres de forma abrumadora: el 85% de las mujeres de entre 30 y 49 años reconoce que realiza trabajo doméstico-familiar; una cifra que se traduce en 3 de cada 4 mujeres de esa misma franja de edad que tienen un empleo, mientras que esa doble presencia sólo es reconocida por 1 de cada 7 hombres de la misma edad y situación laboral (ver gráfico n°2 y tabla AII.2 del anexo).

**Gráfico n°2. Realización de trabajo doméstico-familiar según ciclo de vida (en %)**



Fuente: EPA, IV trimestre del 2000. Elaboración propia.

Considerar el **estado civil**, junto al ciclo de vida, abunda en la misma dirección, aunque reforzando la visibilidad del protagonismo femenino en el trabajo

doméstico-familiar. No obstante, también cabe señalar lo que, de confirmarse en el futuro, podría ser un pequeño indicio de cambio entre el colectivo masculino: entre los jóvenes menores de 29 años casados se dan unos porcentajes de realización de trabajo doméstico-familiar casi tan elevados como los observados en el colectivo donde más proporción de hombres afirman combinar actividad productiva y trabajo doméstico-familiar: los hombres no casados de entre 30 y 49 años. Asimismo, entre los hombres parados, en edad central del ciclo de vida, casados también se incrementa ligeramente el porcentaje que afirma realizar trabajo doméstico-familiar; dato que matiza las cifras globales -recuérdese tabla nº2- según los cuales los hombres de esa edad y condición que no tienen empleo, no modificarían al alza su dedicación al trabajo doméstico-familiar. Es un dato que modestamente puede apuntar al optimismo.

La tabla nº3 permite observar el efecto del estado civil según el ciclo de vida (lo que denominamos tipología de ciclo de vida) y la actividad productiva respecto a la realización de trabajo doméstico-familiar. Los resultados son significativos. Así, a la incidencia de una mayor o menor proximidad con el empleo, se añade el impacto del estado civil en relación a la realización de trabajo doméstico-familiar. De hecho, en el principal colectivo implicado en la doble presencia, las ocupadas casadas, los porcentajes que expresan la realización de trabajo doméstico-familiar coinciden, con independencia del momento del ciclo de vida de cada cual: todas se sitúan alrededor del 80%. En este sentido, si la relación con el empleo tiende a introducir un cierto grado de diversidad entre el género femenino respecto al reconocimiento del trabajo doméstico-familiar, conviene destacar, a su vez, que, en ausencia de otros factores, el estado civil entendido como

indicador de cargas familiares, tiende a homogeneizarlas. Una cuestión nada desdeñable pues apunta que las jóvenes casadas menores de 29 años, nacidas a las puertas de la transición democrática, mantienen la misma apreciación sobre el trabajo doméstico-familiar que sus mayores. Es un síntoma de que quizá los discursos o las expectativas en relación al trabajo, productivo y doméstico-familiar, estén en proceso de cambio, pero no cabe duda de que la responsabilidad cotidiana del trabajo doméstico-familiar recae sobre las mismas protagonistas, las mujeres, cuando además están casadas.

**Tabla nº 3. Realización de trabajo doméstico-familiar según tipología del ciclo de vida y relación con la actividad productiva (en %)**

<b>3.1 Población joven</b>						
	Ocupados/as		Parados/as		Inactivos/as	
	Realiza	No realiza	Realiza	No realiza	Realiza	No realiza
	T D-F	T D-F	T D-F	T D-F	T D-F	T D-F
<b>Hombres no casados de 16 a 29 años</b>	8,3	91,7	7,1	92,9	5,1	94,9
<b>Hombres casados de 16 a 29 años</b>	17,9	82,1	9,5	90,5	9,8	90,2
<b>Mujeres no casadas de 16 a 29 años</b>	42,8	57,2	48,6	51,4	24,8	75,2
<b>Mujeres casadas de 16 a 29 años</b>	79,9	20,1	87,2	12,8	95,2	4,8

<b>3.2 Población adulta</b>						
	Ocupados/as		Parados/as		Inactivos/as	
	Realiza	No realiza	Realiza	No realiza	Realiza	No realiza
	T D-F	T D-F	T D-F	T D-F	T D-F	T D-F
<b>Hombres no casados de 30 a 49 años</b>	18,7	81,3	15,9	84,1	12,4	87,6
<b>Hombres casados de 30 a 49 años</b>	12,8	87,2	16,8	83,2	16,0	84,0
<b>Mujeres no casadas de 30 a 49 años</b>	63,2	36,8	71,8	28,2	67,6	32,4
<b>Mujeres casadas de 30 a 49 años</b>	80,8	19,2	91,8	8,2	98,3	1,7

<b>3.3 Población madura</b>						
	Ocupados/as		Parados/as		Inactivos/as	
	Realiza	No realiza	Realiza	No realiza	Realiza	No realiza
	T D-F	T D-F	T D-F	T D-F	T D-F	T D-F
<b>Hombres no casados de 50 y más años</b>	33,7	66,3	26,5	73,5	32,5	67,5
<b>Hombres casados de 50 y más años</b>	6,8	93,2	8,4	91,6	9,5	90,5
<b>Mujeres no casadas de 50 y más años</b>	76,8	32,2	92,3	7,7	77,9	22,1
<b>Mujeres casadas de 50 y más años</b>	80,6	19,4	92,1	7,9	94,4	5,6

Fuente: EPA, IV trimestre del 2000. Elaboración propia.

Por su parte, en el género masculino se observa, por lo general, la tendencia inversa: la presencia de cónyuge desincentiva la realización de trabajo doméstico-familiar, en particular cuando se tiene un empleo. No obstante, los valores observados entre los jóvenes apuntan, cuando menos,

hacia un cierto reconocimiento de ese tipo de trabajo. En este sentido, podríamos encontrarnos ante un colectivo que mostrará una cierta receptividad hacia la problemática de la conciliación y hacia las políticas que puedan desarrollarse.

Por último, ¿qué influencia tiene el **nivel de estudios**? Para completar este primer panorama a los distintos factores que influyen en la realización de trabajo doméstico-familiar, cabe referirse al nivel de estudios. Como hemos señalado, el nivel de estudios parece actuar más como una variable que indica una percepción en relación al trabajo doméstico-familiar que como un factor que directamente intervenga en la realización efectiva de este trabajo.

**Tabla nº 4. Realización de trabajo doméstico-familiar según nivel de estudios, por género (en %)**

<b>4.1 Hombres</b>			
	<b>Realiza T D-F</b>	<b>No realiza T D-F</b>	<b>Total</b>
<b>Analfabetos/as-Primaria incompleta</b>	11,9	88,1	100
<b>Primaria completa</b>	10,2	89,8	100
<b>1ª etapa de secundaria y formación e inserción laboral</b>	11,7	88,3	100
<b>2ª etapa de secundaria y formación e inserción laboral</b>	11,8	88,2	100
<b>Formación e inserción lab. con tit. Secund./FP. sup</b>	12,5	87,5	100
<b>Estudios universitarios</b>	14,0	86,0	100
<b>Doctorado</b>	18,3	81,7	100
<b>Total</b>	11,7	88,3	100
<b>4.2 Mujeres</b>			
	<b>Realiza T D-F</b>	<b>No realiza T D-F</b>	<b>Total</b>
<b>Analfabetos/as-Primaria incompleta</b>	82,9	17,1	100
<b>Primaria completa</b>	88,3	11,7	100
<b>1ª etapa de secundaria y formación e inserción laboral</b>	76,2	23,8	100
<b>2ª etapa de secundaria y formación e inserción laboral</b>	58,2	41,8	100
<b>Formación e inserción lab. con tit. Secund./FP. sup</b>	65,0	35,0	100
<b>Estudios universitarios</b>	60,1	39,9	100
<b>Doctorado</b>	56,7	43,3	100
<b>Total</b>	75,6	24,4	100

Fuente: EPA, IV trimestre del 2000. Elaboración propia.

Así, para el conjunto de la población, a menor nivel de estudios mayor es el reconocimiento de realización de

trabajo doméstico-familiar. Aunque el comportamiento es inverso si distinguimos entre ambos géneros, tal como puede apreciarse en la tabla nº4. El nivel de estudios introduce un cierto grado de diferenciación en el reconocimiento de realización de trabajo doméstico-familiar en ambos géneros. Sin embargo, el grado de divergencia observado entre el conjunto de mujeres es sensiblemente superior al observado entre el género masculino. Es un buen indicador de la mayor heterogeneidad femenina y de cómo esa heterogeneidad tiende a polarizarse entre, en este caso, las tituladas superiores y el resto.

#### **4.3. El núcleo duro de la doble presencia: la población ocupada**

Sólo 1/3 de la población ocupada afirma que realiza trabajo doméstico-familiar. Una proporción que se distribuye de forma desigual entre géneros. Esto se traduce en que más de las 2/3 de la población ocupada femenina afirma que realiza trabajo doméstico-familiar por sólo alrededor de un 12% entre la población ocupada masculina -recuérdese de nuevo tabla nº2. Ello supone alrededor de 4 millones y medio de personas, de los cuales unos 3 millones y medio son mujeres. Sin embargo, además, de los factores comentados hasta ahora, el tipo de ocupación y las características del empleo también van a introducir una cierta variabilidad en las proporciones mencionadas.

Según el **tipo de ocupación** (ver tabla nº5), las FF.AA son la categoría ocupacional donde se da un nivel más bajo de reconocimiento de la realización de trabajo doméstico-familiar en ambos géneros, aunque con porcentajes notablemente distintos entre hombres y mujeres. Por el contrario, la población ocupada como "técnico/as y profesionales científicos" es la que, dentro de la desigualdad, muestra un menor grado de divergencia entre la

realización de trabajo doméstico-familiar por parte de hombres y de mujeres. Finalmente, en las ocupaciones que engloban a los trabajadores y trabajadoras de la agricultura y de la industria, con independencia de su nivel de cualificación, es donde se observa un mayor grado de divergencia entre hombres y mujeres por lo que se refiere a su afirmación de realización o no de trabajo doméstico-familiar, y un bajo grado de realización de trabajo doméstico-familiar en su conjunto. Los trabajadores y trabajadoras de los servicios y empleados y empleadas administrativos en general, se sitúan en valores intermedios a los de los dos grupos señalados.

**Tabla nº5. Realización de trabajo doméstico-familiar según ocupación principal, por género (en %)**

	Total		Hombres		Mujeres	
	Realiza T D-F	No realiza T D-F	Realiza T D-F	No realiza T D-F	Realiza T D-F	No realiza T D-F
<b>FF.AA.</b>	8,7	91,3	7,4	92,6	29,2	70,8
<b>Dirección/Gerencia empresas y ad. públ. (con asalariados)</b>	23,5	76,5	11,5	88,5	69,9	30,1
<b>Gerencia empresas sin asalariados</b>	42,1	57,9	9,6	90,4	76,3	23,7
<b>Técnicos y prof. Científicos e intelec.</b>	41,4	58,6	17,1	82,9	64,6	35,4
<b>Técnicos y profesionales de apoyo</b>	35,8	64,2	14,9	85,1	65,8	34,2
<b>Empleados de tipo administrativo</b>	41,0	59,0	13,4	86,6	60,1	39,9
<b>Trabajadores servicios rest., person., prot. y vend. Comerc.</b>	46,1	53,9	14,8	85,2	67,5	32,5
<b>Trabajadores cualificados agricultura y pesca</b>	26,9	73,1	8,8	91,2	84,2	15,8
<b>Trabajadores cualific. indust./ construc/oper./cond.</b>	16,9	83,1	10,5	89,5	71,2	28,8
<b>Trabajadores no cualificados servicios</b>	61,9	38,1	13,3	86,7	79,6	20,4
<b>Trabajadores no cualif. agricul./ ind./const/transp.</b>	22,1	77,9	8,5	91,5	70,8	29,2
<b>Total</b>	32,9	67,1	11,9	88,1	68,9	31,1

Fuente: EPA, IV trimestre del 2000. Elaboración propia.

Los datos son interesantes porque, en buena medida, las diferencias observadas en las distintas categorías ocupacionales responden a la distinta composición de la mano de obra empleada en cada una de ellas. Así, en los empleos más claramente feminizados o masculinizados, es donde se observa una reproducción más fiel de la división sexual del trabajo atribuida a cada género. En este sentido, en los empleos socialmente considerados como propios del género masculino o del género femenino, se observa un refuerzo de las pautas socialmente adscritas a cada género. Pero, por otra parte, los datos también apuntan que las categorías ocupacionales que menos



responden al prototipo de clase obrera tradicional (las profesionales y de los servicios) es donde las divergencias entre géneros son menores, aunque siempre dentro de los porcentajes claramente desiguales por género en todas ellas. Una primera lectura de la tabla nº5, permite sugerir que, en este caso, el efecto del tipo de ocupación incide más en el reconocimiento de la realización o no de trabajo doméstico-familiar que el que podría derivarse de la edad, en el sentido generacional. En este sentido, el tipo de ocupación resulta un indicador fiable de los núcleos donde se pueden reforzar o diluir las prácticas y los imaginarios sociales según género. Y, por ello, nos proporciona un primer indicio de los colectivos que pueden presentar mayores o menores resistencias hacia la conciliación (además de la tabla nº5, ver tablas AII.3. y AII.4. del anexo).

Dadas las características del mercado de trabajo en España, el **tipo de contrato** está fuertemente influido por la edad: el contrato indefinido es más un patrimonio de las personas mayores de 30 años que de las más jóvenes y siempre se aprecia una mayor estabilidad en el empleo masculino que en el femenino. Todo ello se deja sentir en la afirmación de realización de trabajo doméstico-familiar, puesto que este tipo de trabajo está fuertemente asociado al ciclo de vida. Así, también aquí el porcentaje de personas con contrato indefinido que realizan trabajo doméstico-familiar es ligeramente superior entre las mujeres, aunque las diferencias son mínimas en el caso de los hombres. A diferencia del trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal no introduce el mismo grado de variabilidad en la realización de trabajo doméstico-familiar en ninguno de los géneros. Tal como puede apreciarse en la tabla AII.5 del anexo, la fuente principal de variabilidad viene dada por el ciclo de vida y por el

estado civil. En este caso, la temporalidad en la duración del contrato incide sobre todo a través de lo que acompaña a la precariedad laboral y que, desde el punto de vista de la doble presencia, se traduce en un mayor esfuerzo cotidiano para vivir.

**Tabla n°6. Realización de trabajo doméstico según tipo de contrato, por género (en %)**

		Realiza T D-F	No realiza T D-F	Total
<b>Hombres</b>	<b>Fijo</b>	13,1	86,9	100
	<b>Temporal</b>	11,1	88,9	100
	<b>Total</b>	12,5	87,5	100
<b>Mujeres</b>	<b>Fijo</b>	70,0	30,0	100
	<b>Temporal</b>	62,5	37,5	100
	<b>Total</b>	67,2	32,8	100

Fuente: EPA, IV trimestre del 2000. Elaboración propia.

El **tipo de jornada** es uno de los rasgos del empleo que más incide en la realización de trabajo doméstico-familiar. La mayor parte de la población española trabaja a jornada completa (el 92,1%). Sin embargo, ese porcentaje no se distribuye homogéneamente entre ambos géneros y a lo largo del ciclo de vida. Así, los porcentajes máximos de trabajo a jornada completa se dan entre los hombres de todas las edades, siempre por encima de la media, especialmente entre los hombres casados. También en esta ocasión, el porcentaje máximo se da entre los hombres de 30 a 49 años casados: casi todos (el 99%) trabajan a jornada completa. Por el contrario, en el caso de las mujeres, las cifras más elevadas de trabajo a jornada completa se dan entre aquellas que no están casadas, en particular, entre las mujeres de 30 a 49 años (87,2%). Así pues, como se observaba en relación a la actividad y a la ocupación, las cargas familiares actúan en sentido inverso entre ambos géneros: en el caso del género masculino, se asocian a una mayor actividad productiva, mientras que en el caso femenino van asociadas bien a una menor actividad productiva, bien a una mayor probabilidad de realizar un trabajo a jornada parcial. Todo ello es especialmente visible en la franja de edad centralmente reproductiva, y

productiva en el caso español, es decir, entre los 30 y los 49 años. (Para una visión global ver tabla nº7, y en la tabla AII.6 del anexo se muestra esta información según tipología del ciclo de vida).

**Tabla nº 7. Realización de trabajo doméstico según tipo de jornada, por sexo. (en %)**

		Realiza T D-F	No realiza T D-F	Total
<b>Hombres</b>	<b>Jornada completa</b>	11,7	88,3	100
	<b>Jornada parcial</b>	16,3	83,7	100
	<b>Total</b>	11,9	88,1	100
<b>Mujeres</b>	<b>Jornada completa</b>	67,3	32,7	100
	<b>Jornada parcial</b>	76,7	23,3	100
	<b>Total</b>	68,9	31,1	100

Fuente: EPA, IV trimestre del 2000. Elaboración propia.

La realización de un trabajo a jornada parcial incrementa la probabilidad de realización de trabajo doméstico. Salvo en el caso de quienes tienen este tipo de empleo con objeto de seguir cursos de enseñanza o de formación. El dato máximo de realización de trabajo doméstico-familiar exactamente se da en aquellas personas que declaran trabajar a tiempo parcial debido a "obligaciones familiares" (93,3% de quienes trabajan a tiempo parcial por este motivo, afirman realizar trabajo doméstico-familiar).

Sin embargo, las "obligaciones familiares" no son el único motivo por el cual las mujeres trabajan a tiempo parcial. Ni siquiera es el más importante, a tenor de lo que dicen las personas encuestadas. Al margen de la realización de un trabajo a tiempo parcial a causa del interés en proseguir los estudios, motivo que tiene un cierto peso entre los jóvenes de ambos géneros menores de 29 años, la principal razón aducida para no trabajar a tiempo completo es no encontrar un trabajo a jornada completa y el tipo de actividad que se desarrolla. Un motivo con un peso similar al de combinar empleo y estudios entre los varones menores de 29 años que no viven en pareja (2,2% y 1,8%, respectivamente), pero que alcanza un nivel claramente superior entre las mujeres, con independencia de

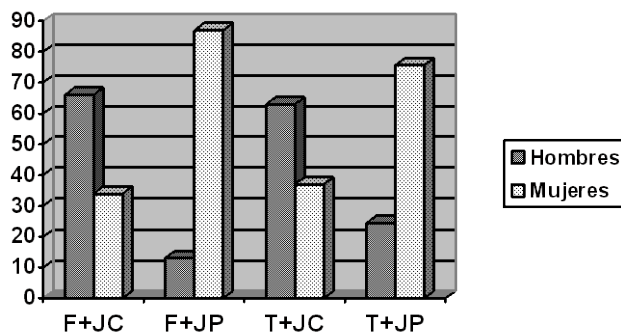
su edad y estado civil (siempre alrededor o por encima del 6%). Factor al que, en el caso femenino, hay que añadir el "no encontrar un empleo a jornada completa". Una justificación casi inexistente entre el colectivo masculino y que, por el contrario, juega un papel interesante entre las mujeres. En efecto, entre las menores de 29 años sin cargas familiares, estas dos razones son las más importantes, pero a medida que avanzamos en el ciclo de vida, el no encontrar un trabajo a jornada completa deja paso a las "obligaciones familiares" como segundo factor en orden de importancia. El tipo de actividad mantiene el mismo peso en todos los casos.

Dicho de otro modo, para entender el protagonismo del empleo a tiempo parcial entre las mujeres cabe considerar, al mismo tiempo, los efectos derivados de la segregación ocupacional y los directamente derivados de su posición en la división sexual del trabajo, o sea, de su dedicación socialmente adjudicada al trabajo doméstico-familiar. Se trata, en este sentido, de un conjunto de factores que configuran una determinada posición en el mercado de trabajo, distinta y desigual entre ambos géneros. Todo ello configuraría lo que algunos especialistas como Alonzo (2000), Angeloff (2000) o Maruani (2000) han dado en llamar "*una relación salarial en femenino*". (Ver gráfico nº3 y tabla AII.7 del anexo).

Este tipo de aproximación inspirada en los presupuestos teóricos que parten de las desigualdades de género, si bien son de gran utilidad para explicar la posición *débil* de la mayoría de las mujeres en el mercado de trabajo, resultan insuficientes para explicar la heterogeneidad femenina. La clase social, factor implícito en ese tipo de aproximaciones, parece confirmar su significación en la configuración de la heterogeneidad femenina, tal como se puede empezar a intuir a través del

tipo de ocupación que se acaba de comentar y como seguidamente se podrá apreciar mejor a través de la categoría socio-económica.

**Gráfico nº3. Características del empleo por género (en %)**



F+JC= contrato fijo + jornada completa  
 F+JP= contrato fijo + jornada a tiempo parcial  
 T+JC= contrato temporal + jornada completa  
 T+JP= contrato temporal + jornada a tiempo parcial

Fuente: EPA, IV trimestre del 2000. Elaboración propia.

Por último, la **condición socio-económica** acaba de perfilar las distintas realidades que se originan en torno al trabajo productivo y doméstico-familiar -ver tabla nº8. Como ya se destacaba respecto al tipo de ocupación, las cifras más altas de realización de trabajo doméstico-familiar se dan entre las categorías que responden a empleos no cualificados, con relativa independencia de si se trata de ocupaciones relacionadas con la industria, la agricultura o los servicios. Por el contrario las cifras más bajas se observan entre los empresarios/as con asalariados o asalariadas. Junto a estos últimos, también destaca el bajo reconocimiento de realización de trabajo doméstico-familiar entre las mujeres con empleos de tipo administrativo y entre las profesionales y técnicas. En estos dos últimos grupos socio-económicos, en cambio, es donde se aprecia un mayor reconocimiento de realización de trabajo doméstico-familiar entre los varones, mientras que, dentro del género masculino las cifras más bajas de

realización de trabajo doméstico-familiar se dan entre las categorías socio-económicas más bajas.

En este sentido, se confirma una cierta tendencia por lo menos hacia el reconocimiento de la existencia del trabajo doméstico-familiar entre lo que podrían denominarse las "nuevas clases medias urbanas", visible a través del reconocimiento masculino de este tipo de trabajo. Es, como han apuntado ya otras investigaciones, el grupo social que ha hecho suyo el discurso de la igualdad entre géneros. Por lo menos en el plano del discurso, aunque quizá menos en el plano de las prácticas sociales, tal como indican las cifras que muestran como, a pesar de todo, son las mujeres las que llevan el peso del trabajo doméstico. En cualquier caso, este grupo masculino es el que parece configurarse como uno de los que menos resistencias presenta hacia la conciliación.

En definitiva, tal como puede apreciarse en la tabla nº8, además de la variabilidad en el reconocimiento de la realización de trabajo doméstico-familiar que se acaba de señalar, destaca también que esa variabilidad es mucho más acusada entre las mujeres que entre los hombres. Así, las mujeres presentan unos datos de afirmación o de negación de realización de trabajo doméstico-familiar que oscilan entre más de un 15% respecto de la media, ya sea en positivo o en negativo. Un indicador más de la heterogeneidad femenina en relación al trabajo ya sea productivo o doméstico-familiar. (Ver también tabla AII.8 del anexo).

**Tabla nº 8. Realización de trabajo doméstico-familiar según categoría socio-económica, por género. (en %)**

#### **8.1 Hombres**

	Realiza T D-F	No realiza T D-F	Total
<b>Empresarios agrarios con asalariados</b>	4,5	95,5	100
<b>Empresarios agrarios sin asalariados</b>	7,7	92,3	100
<b>Miembros de cooperativas agrarias</b>	8,3	91,7	100
<b>Directores y jefes de explotaciones agrarias</b>	7,1	92,9	100
<b>Resto de trabajadores de explotaciones agrarias</b>	8,6	91,4	100
<b>Profs.,técns. y asimilados por cuenta propia con o sin asala</b>	15,1	84,9	100
<b>Empresarios con asalariados</b>	10,4	89,6	100
<b>Empresarios no agrarios sin asalariados</b>	9,6	90,4	100
<b>Miembros de cooperativas no agrarias</b>	11,1	88,9	100
<b>Directs.y gerents.de establ. No agrar.directs.adm.púb. y org</b>	13,5	86,5	100
<b>Profesionales técnicos y asimilados por cuenta ajena</b>	16,2	83,8	100
<b>Profesionales en ocupaciones exclusivas administración públi</b>	21,0	79,0	100
<b>Resto del personal administrativo y comercial</b>	14,2	85,8	100
<b>Resto del personal de los servicios</b>	15,4	84,6	100
<b>Contra maestres y capataces de establ. No agrarios</b>	12,3	87,7	100
<b>Operarios cualificados y especializados de establ. no agrari</b>	11,1	88,9	100
<b>Operarios sin especialización de establ. No agrarios</b>	8,5	91,5	100
<b>Profesionales de las fuerzas armadas</b>	7,5	92,5	100
<b>No clasificables por condición socioeconómica</b>	12,7	87,3	100
<b>Total</b>	11,9	88,1	100

#### 8.2 Mujeres

	Realiza T D-F	No realiza T D-F	Total
<b>Empresarios agrarios con asalariados</b>	71,2	28,8	100
<b>Empresarios agrarios sin asalariados</b>	86,8	13,2	100
<b>Miembros de cooperativas agrarias</b>	33,3	66,7	100
<b>Directores y jefes de explotaciones agrarias</b>		100,0	100
<b>Resto de trabajadores de explotaciones agrarias</b>	75,0	25,0	100
<b>Profs.,técns. y asimilados por cuenta propia con o sin asala</b>	65,4	34,6	100
<b>Empresarios con asalariados</b>	73,9	26,1	100
<b>Empresarios no agrarios sin asalariados</b>	78,2	21,8	100
<b>Miembros de cooperativas no agrarias</b>	73,6	26,4	100
<b>Directs.y gerents.de establ. no agrar.directs.adm.púb. y org</b>	69,0	31,0	100
<b>Profesionales técnicos y asimilados por cuenta ajena</b>	64,6	35,4	100
<b>Profesionales en ocupaciones exclusivas administración públi</b>	73,6	26,4	100
<b>Resto del personal administrativo y comercial</b>	63,3	36,7	100
<b>Resto del personal de los servicios</b>	75,2	24,8	100
<b>Contra maestres y capataces de establ. no agrarios</b>	70,4	29,6	100
<b>Operarios cualificados y especializados de establ. No agrari</b>	71,2	28,8	100
<b>Operarios sin especialización de establ. no agrarios</b>	72,7	27,3	100
<b>Profesionales de las fuerzas armadas</b>	30,8	69,2	100
<b>No clasificables por condición socioeconómica</b>	87,6	12,4	100
<b>Total</b>	70,4	29,6	100

Fuente: EPA, IV trimestre del 2000. Elaboración propia.

#### 4.4. Entre la doble presencia y el trabajo doméstico-familiar: la población parada

El paro en España se distribuye de forma desigual entre el conjunto de la población mayor de 16 años. Es sabido que el desempleo afecta de forma prioritaria a las personas jóvenes de ambos géneros y a las mujeres de todas las edades. En la tabla nº9 se puede apreciar el otro gran factor que afecta al desigual reparto del paro, el estado civil. Un factor que, con independencia de la edad, constituye la variable que en mayor medida muestra el carácter sexuado del empleo, apreciable en España con mayor contundencia que en otros países de la UE. Entre el colectivo masculino, el desempleo incide en mayor medida entre los hombres no casados; por el contrario, entre el colectivo femenino el hecho de estar casada aumenta la proporción de paradas. Estaríamos ante una mayor "tolerancia social" (Torns, 2000) hacia el desempleo femenino, cuya actividad laboral es todavía vista como subsidiaria a la del varón "cabeza de familia".

Estas apreciaciones cobran todo su sentido cuando nos centramos en la fase del ciclo de vida que aúna el momento de mayor peso de las cargas reproductivas y de mayor exigencia laboral en términos de estabilización del empleo y de desarrollo de una posible carrera profesional, es decir, entre los 30 y los 49 años de edad. En este momento, se puede apreciar como la inactividad y el paro apenas afectan a los hombres de esa franja de edad que están casados, mientras que, por el contrario se ceban entre el colectivo femenino. Como señalábamos al inicio de este capítulo, para la generación de mujeres que ha protagonizado la participación masiva en el mercado de trabajo *formal* o emergido, probablemente el paro ha constituido un factor de desincentivación de su permanencia en el mismo. El paro es, pues, uno de los elementos que mejor ejemplifican el poco peso de la doble presencia en España.



Con otras palabras, el desempleo es uno de los factores que mejor expresa los rasgos más tradicionales de la división sexual del trabajo en España. En este sentido, las cifras indican, a su vez, los límites de las políticas de igualdad encaminadas a favorecer la mayor participación o la reincorporación femenina al mercado de trabajo que se han ido aplicando en España durante el periodo considerado, a pesar de los logros alcanzados.

**Tabla nº 9. Distribución de la población mayor de 16 años no ocupada según tipología de ciclo de vida (en %)**

<b>9.1 Población joven</b>			
	<b>Parados/as</b>	<b>Población inactiva</b>	<b>Población 16 y +años</b>
<b>Hombres no casados de 16 a 29 años</b>	18,5	9,0	11,9
<b>Hombres casados de 16 a 29 años</b>	1,1	0,1	1,0
<b>Mujeres no casadas de 16 a 29 años</b>	23,0	10,3	10,4
<b>Mujeres casadas de 16 a 29 años</b>	3,8	1,4	1,8

<b>9.2 Población adulta</b>			
	<b>Parados/as</b>	<b>Población inactiva</b>	<b>Población 16 y + años</b>
<b>Hombres no casados de 30 a 49 años</b>	7,0	1,0	4,1
<b>Hombres casados de 30 a 49 años</b>	7,8	0,7	12,0
<b>Mujeres no casadas de 30 a 49 años</b>	7,0	1,2	3,6
<b>Mujeres casadas de 30 a 49 años</b>	19,5	11,2	13,1

<b>9.3 Población madura</b>			
	<b>Parados/as</b>	<b>Población inactiva</b>	<b>Población 16 y +años</b>
<b>Hombres no casados de 50 y más años</b>	1,3	4,6	3,0
<b>Hombres casados de 50 y más años</b>	5,4	20,2	16,3
<b>Mujeres no casadas de 50 y más años</b>	1,5	15,6	8,6
<b>Mujeres casadas de 50 y más años</b>	4,1	24,7	14,4

Fuente: EPA, IV trimestre del 2000. Elaboración propia.

Desde el punto de vista de la doble presencia, el desempleo actúa de un modo similar al que hemos identificado al referirnos a una relación débil con el empleo, como es el caso de trabajar a jornada a tiempo parcial -ver tabla nº10. Esto es, cuanto más débil es la relación con el empleo, más se afirma que se realiza trabajo doméstico-familiar. Una norma que, y esto es una novedad, también rige para el género masculino, aunque siempre con porcentajes mucho menores que en el caso del género femenino.

No obstante, cabe remarcar que entre el conjunto de poblaciones que se comparan en esa tabla (población parada, inactiva, que trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial), la población que trabaja a tiempo parcial es la que presenta unas cifras más elevadas de visibilidad del trabajo doméstico-familiar y, al mismo tiempo, un menor grado de divergencia entre ambos géneros. La relación es interesante porque indica, por un lado, que una jornada laboral inferior a la habitual propicia el reconocimiento de ese trabajo habitualmente invisible. Y, por otro lado, porque cuando el trabajo a tiempo parcial no recae sólo sobre el colectivo femenino, la visibilidad del trabajo doméstico-familiar tiende hacia una mayor igualdad entre ambos géneros.

Como se ha podido observar en párrafos anteriores, la población implicada en el trabajo a tiempo parcial en España es baja y abrumadoramente femenina, de manera que esa tendencia debe evaluarse en su justa medida. De todas formas, ahí queda el dato que nos permite arriesgar el siguiente apunte final: una relación *débil* con el mercado de trabajo (paro o tiempo parcial) incrementa el protagonismo del trabajo doméstico-familiar y las desigualdades de género que de ello se derivan, cuando dicha debilidad recae fundamentalmente sobre el género femenino. Por el contrario, una menor dedicación al empleo por parte de ambos géneros (por ejemplo, a través de una jornada laboral reducida para ambos) podría favorecer un mejor reparto de la carga total de trabajo y mejorar las posibilidades de conciliación entre vida familiar y laboral.

**Tabla nº10. Realización de trabajo doméstico-familiar según tipología de ciclo de vida y relación con la actividad (en %)**

<b>10.1 Población joven</b>			
<b>Población parada</b>	<b>Trabajo a TP</b>	<b>Trabajo a JC</b>	<b>Población inactiva</b>

	Realiza TD-F	No realiza TD-F	Realiza TD-F	No realiza TD-F	Realiza TD-F	No realiza TD-F	Realiza TD-F	No realiza TD-F
Hombres no casados De 16 a 29 años	7,1	92,9	10,3	89,7	8,2	91,8	5,1	94,9
Hombres casados De 16 a 29 años	9,5	90,5	14,3	85,7	17,9	82,1	9,8	90,2
Mujeres no casadas De 16 a 29 años	48,6	51,4	45,6	54,4	42,2	57,8	24,8	75,2
Mujeres casadas De 16 a 29 años	87,2	12,8	83,4	16,6	79,2	20,8	95,2	4,8

### 10.2 Población adulta

	Población parada		Trabajo a TP		Trabajo a JC		Población inactiva	
	Realiza TD-F	No realiza TD-F	Realiza TD-F	No realiza TD-F	Realiza TD-F	No realiza TD-F	Realiza TD-F	No realiza TD-F
Hombres no casados De 30 a 49 años	15,9	84,1	29,6	70,4	18,4	81,6	12,4	87,6
Hombres casados De 30 a 49 años	16,8	83,2	27,4	72,6	12,7	87,3	16,0	84,0
Mujeres no casadas De 30 a 49 años	71,8	28,2	73,2	26,8	61,7	38,3	67,6	32,4
Mujeres casadas De 30 a 49 años	91,8	8,2	90,2	9,8	78,8	21,2	98,3	1,7

### 10.3 Población madura

	Población parada		Trabajo a TP		Trabajo a JC		Población inactiva	
	Realiza TD-F	No realiza TD-F	Realiza TD-F	No realiza TD-F	Realiza TD-F	No realiza TD-F	Realiza TD-F	No realiza TD-F
Hombres no casados De 50 y más años	26,5	73,5	44,2	55,8	33,1	66,9	32,5	67,5
Hombres casados De 50 y más años	8,4	91,6	8,2	91,8	6,8	93,2	9,5	90,5
Mujeres no casadas De 50 y más años	92,3	7,7	86,5	13,5	75,0	25,0	77,9	22,1
Mujeres casadas De 50 y más años	92,1	7,9	89,9	10,1	78,5	21,5	94,4	5,6

Fuente: EPA, IV trimestre del 2000. Elaboración propia.

#### 4.5. Los modelos de doble presencia

Para concluir este apartado dedicado al análisis extensivo de la doble presencia, sintetizamos los resultados obtenidos presentando los cuatro "modelos de doble presencia" que se configuran a partir del conjunto de factores considerados en nuestro análisis.

Estos cuatro modelos, que en cada caso abarcan un distinto volumen de población, responden, en lo fundamental, al distinto protagonismo que la población otorga al trabajo doméstico-familiar. Pues este trabajo es la pieza clave para la existencia de la doble presencia y, en este sentido, de la propia problemática de la conciliación. Hemos limitado esta tipificación de la doble presencia al núcleo central de la misma, la población ocupada, por entender que es en ese núcleo donde las

dificultades de conciliar la vida laboral y familiar son más notables. No obstante, no hay que olvidar que alrededor de ese núcleo central de la doble presencia se dibuja un amplio círculo formado por las personas, mayoritariamente del género femenino, que no tiene "pero que busca empleo" que también reconoce compartir esa situación de desempleo con el trabajo doméstico-familiar. Un colectivo para el que momentáneamente las presiones para conciliar puede que no sean tan acuciantes, pero para el también podrían serlo en un futuro inmediato.

A continuación se describen las características de estos cuatro modelos de doble presencia identificados, ordenados de mayor a menor reconocimiento de la doble presencia, e indicando, también, el volumen de población aproximado implicado en cada caso -ver tabla nº11.

#### **Modelo A. Elevado reconocimiento de la doble presencia**

Se trata de mujeres con nivel de estudios bajos, con empleos poco cualificados, en edad centralmente reproductora que viven en pareja y de clase trabajadora (modelo A.1). En este perfil podría hacerse extensivo a las mujeres que comparten estas características por lo que se refiere al nivel de estudios, al empleo y a la condición socioeconómica, sea cual sea su edad y sin necesidad de que vivan en pareja (modelo A.2).

#### **Modelo B. Moderado reconocimiento de la doble presencia**

Este es un modelo que presenta una cierta diversidad interna, a pesar de su homogeneidad. Son mujeres con nivel de estudios medio-alto, con empleos cualificados técnicos (modelo B.1) o administrativos (modelo B.2), en edad centralmente reproductora y que viven en pareja,

pertenecientes a las clases medias urbanas. También en este caso, a este colectivo más representativo del perfil, cabe añadir al resto de mujeres de estas características, con independencia de su edad y de su forma de convivencia (modelos B.3 y B.4, respectivamente).

#### **Modelo C. Bajo reconocimiento de la doble presencia**

Hombres con nivel de estudios medio-alto, con empleos cualificados técnicos o administrativos, en edad centralmente reproductora y que viven en pareja, pertenecientes a las clases medias urbanas (modelo C.1). Dentro de este grupo se podría distinguir un perfil particular correspondiente a los hombres con nivel de estudios medio-alto, con empleos cualificados técnicos o administrativos, jóvenes o en edad centralmente reproductora y que viven solos, pertenecientes a las clases medias urbanas (C.2).

#### **Modelo D. Muy bajo reconocimiento de la doble presencia**

Hombres con nivel de estudios bajo, con empleos poco cualificados de los servicios o cualificados o poco cualificados de la industria, que viven en pareja, pertenecientes a la clase trabajadora. Como en el caso anterior, dentro de este perfil, el subgrupo de hombres de estas características, pero más jóvenes tenderían a reconocer que realizan trabajo doméstico-familiar en un grado un poco más elevado que el señalado para el conjunto de este colectivo; a lo que cabe añadir también los hombres cuya ocupación es la de director o gerente de empresas con asalariados. En este caso las diferencias son mínimas, por lo que no los distinguimos como subgrupo particular. Sin embargo, lo mencionamos porque se trata de un pequeño

atisbo de cambio dentro de este colectivo que, por otra parte, es el que más reacio se muestra al reconocimiento del trabajo doméstico-familiar, en particular, y a la doble presencia en general. Y, de ahí, que muy presumiblemente sea uno de los más refractarios se muestre ante posibles iniciativas en torno a la conciliación.

En la tabla nº11 se identifica el volumen de población implicada en cada modelo definido.

**Tabla nº11. Volumen de población implicada en cada modelo definido (en %)**

	% sobre doble presencia femenina	% sobre doble presencia masculina	% sobre total doble presencia
<b>Modelo A</b>			
A.1	25,1		19,8
A.2	34,5		27,1
<b>Modelo B</b>			
B.1	13,7		10,8
B.2	6,2		4,8
B.3	13,3		10,4
B.4	7,2		5,1
<b>Modelo C</b>			
C.1		20,3	4,5
C.2		21,4	4,7
<b>Modelo D</b>		58,3	12,7
<b>Total</b>	100	100	100

Fuente: EPA, IV trimestre del 2000. Elaboración propia.

## **5. Los imaginarios colectivos de la conciliación**

Tal y como hemos señalado en nuestros objetivos y reflejado en nuestras hipótesis, nuestro interés por captar las dificultades de la conciliación nos ha llevado a analizar los imaginarios colectivos que amparan la distribución desigual de la carga total de trabajo entre géneros. Y que asimismo sustentan el poder de la organización temporal dominante. Sin olvidar por ello que esa distribución desigual también está condicionada por clase social. Se trata, en definitiva, de ver como realidades materiales desiguales configuran imaginarios colectivos diferenciados en su expresión y existencia simbólica.

Nuestra propuesta encierra el riesgo de afirmar que la conciliación, tal como se plantea, en la actualidad, no resulta viable o cuando menos resulta extremadamente difícil llevarla a cabo. Como se recordará, a nuestro parecer, la conciliación se enfrenta a una serie de dificultades que hacen que la ley existente y las políticas que, en estos momentos se impulsan bajo ese lema, no resulten todo lo adecuadas que debieran. En este estudio nos hemos fijado principalmente, en el análisis de la vertiente socio-cultural que está en el trasfondo de esas dificultades. Somos conscientes, no obstante que, en nuestro país, los principales inconvenientes con los que tropieza la conciliación son la falta de recursos materiales. Léase falta de guarderías, de centros de día, de residencias para personas ancianas, de servicios de atención a la vida diaria, de políticas familiares y de empleo que tengan en cuenta la flexibilidad horaria, según necesidades de quienes trabajan, etc., etc. Pero aun así nos proponemos analizar esas dificultades intangibles que también están presentes en la conciliación. Unas dificultades que hunden sus raíces en pautas socio-culturales que conforman también la realidad social y de

las que apenas somos conscientes. Los grupos de discusión han sido el instrumento idóneo para alcanzar esta propuesta.

Los resultados obtenidos en este apartado se presentan en dos grandes bloques que sintetizan el análisis de los discursos obtenidos en los grupos<sup>20</sup>. En el primer bloque se ofrece los grandes rasgos de orden socio-estructural relativos a la percepción de mujeres y hombres, en relación al trabajo, al tiempo y a la doble presencia. El segundo bloque está más orientado a mostrar la percepción del imaginario colectivo sobre la conciliación y sobre lo que consideramos las dificultades socio-culturales que la dificultan. Un tercer apartado relata el análisis del estudio de caso que aquí hemos considerado bajo el epígrafe de experiencia singular. Por último, en los anexos consta un breve dossier de prensa, con noticias relativas a la conciliación, que complementa el análisis de los imaginarios colectivos y de las dificultades relacionadas con la conciliación.

### **5.1. El trabajo y el tiempo: ¿un binomio maldito para las mujeres?**

Como uno de los resultado más destacables obtenidos, a partir del análisis del discurso de los grupos de discusión, constatamos que las mujeres adultas y, sobre todo las de clase trabajadora, son las que soportan una mayor carga total de trabajo. Y, en su discurso, ponen inmediatamente de manifiesto las dificultades para "llegar a todo". Estas dificultades están provocadas por la imposibilidad material y temporal de compaginar tiempos y trabajos.

---

<sup>20</sup> En el Anexo III se adjuntan las transcripciones de los cuatro grupos de discusión realizados para esta investigación.



La presencia femenina en el mundo laboral, tal como hemos mostrado en el capítulo anterior, suele ser extensa tanto en horario como en su distribución. Esto les supone, a la mayoría de mujeres adultas ocupadas, realizar jornadas partidas, a las que se añaden los tiempos de desplazamiento al centro de trabajo. Se trata de unas situaciones en el mercado laboral que dificultan o no permiten solicitar una reducción de jornada o un cambio de horario. Y que se corresponden, por lo general, con posiciones laborales débiles y precarias que impiden cualquier tipo de demanda en cuanto a reducciones horarias y permisos, especialmente determinantes en las clases trabajadoras.

El trabajo doméstico-familiar siempre es asumido como responsabilidad femenina y no se suele dar una participación por parte del cónyuge. Aquí de nuevo se dan desigualdades por clase social. Para las clases medias esta carga de trabajo es menor puesto que salarizan una parte del mismo. En cambio las mujeres de clase trabajadora ven más difícil recurrir a esta subcontratación por los bajos salarios y los bajos recursos económicos de que disponen.

Las mujeres adultas, en general, tienen, como hemos mostrado en el apartado anterior, una doble presencia que les supone una "jornada interminable" (suma de la laboral y la doméstica). Esa jornada además tiene horarios y tiempos desincronizados, que se agravan con la presencia de niños y niñas y de personas ancianas dependientes haciendo imposible la compatibilidad de los tiempos y los trabajos.

Veamos algunos ejemplos de lo dicho:

*"Yo dejé de trabajar cuando tuve el primero y comencé cuando la niña tenía casi dos años y bueno, es que es difícil porque si tienes un trabajo estable, como ella, puedes pedir... pero si es un trabajo así esporádico es muy difícil trabajar y combinar los horarios."*

*"A ver, si tengo diez minutos para llevar el niño al colegio o media hora como mucho y luego como lo recojo... si sale a las doce y media, como lo hacemos?"*

*Perdemos una hora para ir a buscar el niño a la guardería y que no nos cueste nada? Todas las que tengo alrededor de casa son privadas."*

*"Mi madre es joven, con 69 años, era independiente y te vienes abajo, no tiene la suficiente gravedad como para que la acepten en el centro de día y te vienes para abajo, no puedes hacer nada y estás estresada, o sea es como tener un nuevo niño en casa..."*

(Grupo mujeres clase trabajadora)

Para las mujeres adultas de clases medias el significado del trabajo doméstico-familiar, contiene una nueva dimensión, la de gestión, organización y responsabilidad del mismo que, en el caso de las de clase trabajadora, pasa más desapercibida. Es precisamente aquella parte del trabajo doméstico-familiar que no se contrata. En este colectivo se hace más patente y explícita la realidad de la doble presencia y el coste que tiene para ellas. Se trata de un coste que les impide y dificulta la existencia de otros tiempos no vinculados a los trabajos, de ahí que entre ellas surja la demanda de un "tiempo para sí mismas". Un tiempo de exigencia que se encuentra o tropieza de lleno con la carga simbólico-cultural que configura el imaginario de las mujeres. Como consecuencia del mismo aparece un sentimiento de culpabilidad cuando el tiempo se emplea en actividades propias y no en actividades familiares. Se percibe, también, un lamento por una pérdida de calidad de vida, en relación con la generación anterior, en concreto se comparan con sus madres, las cuales no participaban en el mundo laboral pero vivían más tranquilas y menos estresadas.

*"Y bueno compaginar al menos para mí es difícil, se tiene que tener una buena dosis de paciencia, de buena voluntad y de organización sino es imposible."*

*"Y la verdad es que sí, la falta esa de tiempo a mí también me angustia porque ves que no llegas, que quieres llegar a todo, que no llegas a nada y tiempo para mí no me queda en absoluto."*

*"Yo me siento culpable también cuando hago algo para mí, a pesar de que piensas no, no, que tu también te*

*mereces... (...) Yo lo que encuentro en el sexo femenino esto que encima tienes el sentimiento de culpabilidad por hacer algo para ti, que los hombres no."*

*"Hemos dado un salto atrás impresionante, teníamos en la cabeza que teníamos que ser independientes económicamente y que teníamos quebraderos con nosotras mismas y hemos perdido una calidad de vida impresionante a cambio, (...) porque, ¿en qué hemos ganado? En estrés, en nervios, en perder calidad de vida y en vivir peor de lo que vivían nuestras madres!*

*(Grupo mujeres clase media)*

Otro de los aspectos señalados, por estas mujeres de clases medias, en relación a la carga de trabajo doméstico-familiar está vinculado al tiempo. En concreto, no al tiempo de ejecución, o tiempo y energías de gestión y organización sino al tiempo de estar con los otros, de escuchar a los demás... Es una carga de carácter afectivo, de exigencia por parte de los otros miembros del hogar, hijos, padres, esposo, etc. Se percibe el tiempo de las mujeres como un tiempo de la familia. De ahí la exigencia del tiempo para sí mismas, tiempo no sólo de descarga de trabajo material sino tiempo y espacio para ocuparse de sí mismas.

También para estas mujeres cobra especial importancia la existencia de las redes de soporte y apoyo que se establecen entre ellas, ya sean de la familia entre abuelas-madres-hijas o ente otras mujeres como amigas o vecinas. La finalidad de estas redes de apoyo es poder aliviar y compaginar esa carga total de trabajo en la que tanto cuenta el trabajo-doméstico-familiar, especialmente en su vertiente de cuidado de niños, niñas y personas ancianas. En este caso, las redes de apoyo familiar implican, a su vez, la aceptación de una carga futura. Ya que se ha de cuidar a las personas ancianas dependientes porque ellas han servido de ayuda en determinados momentos. El ejemplo más claro de esta ayuda lo constituyen las

abuelas y los abuelos y esto implica el asumir una responsabilidad de cara a su futuro cuidado.

*"Yo estoy de coña, la ropa a punto, la comida a punto, claro mientras haya la suegra, el día que no haya la suegra no sé, porque ¡tengo un chollo con la suegra!"*

(Grupo hombres clase media)

## **5.2. La constatación de la unidimensionalidad masculina**

El modelo "male breadwinner" que adjudica un papel unidimensional al hombre como principal proveedor de ingresos configura, con nitidez, los imaginarios respecto al tiempo y al trabajo masculinos. Los hombres, presentan una clara centralidad productiva que es la que determina los otros tiempos y la posibilidad de reconocimiento de otros trabajos. Al mismo tiempo esta centralidad productiva se configura como la coartada perfecta para ausentarse del trabajo doméstico-familiar, a pesar de que son conscientes de que éste existe y es realizado por las mujeres.

*"Yo digo en mi caso, en faenas domésticas. A lo mejor el noventa por ciento es mucho, pero un ochenta por ciento seguro que lo hacen, por lo menos en faenas domésticas yo si puedo coger la escoba y barrer un poco o puedo hacer esto o puedo hacer lo otro, pero el ochenta por ciento de la faena la hace ella."*

*"Yo trabajo de noche no, de diez a seis, y tengo un horario bueno... tengo que hacer muchos desplazamientos y cuando llegas a casa pues igual, cuando llegas allá... a dormir... y claro la mujer allá, bueno cuando llega porque también tiene que trabajar, tiene que cocinar..."*

(Grupo hombres clase trabajadora)

La unidimensionalidad productiva, que caracteriza a los hombres en términos de tiempo y trabajo, no implica una demanda de otro tipo de tiempo. Son solamente aquellos hombres que debido a sus horarios laborales atípicos (trabajar de noche, fines de semana, turnos rotativos, etc.) experimentan una desincronización importante con los horarios del resto de los miembros de la familia, los que señalan una preocupación mayor por los otros tiempos. Un

hecho que no alcanza, sin embargo, a otros trabajos en concreto al doméstico-familiar, pero sí a otros tiempos, como el tiempo de ocio compartido o el tiempo de estar con la familia (pareja e hijos). Ésta es prácticamente la única vertiente en la cuál los hombres experimentan ciertos problemas de "conciliación" y de demanda de sincronización entre los horarios de los dos ámbitos, el laboral y el familiar.

Los hombres realizan poco trabajo doméstico-familiar. Es decir, se mantiene el reparto de tareas vigente en la actual división sexual del trabajo. Ellos se encargan sobre todo de las cuestiones de bricolaje, de pintar, "hacer de taxista" de los hijos e hijas y en alguna ocasión de poner la mesa o ir a comprar el sábado, en definitiva de todo aquello que no requiere una realización cotidiana y de frecuencia regular. Y consideran el tiempo de no trabajo como un tiempo para "estar con la familia". Incluso alguno de los participantes en los grupos, aquí analizados, creen que el papel de la mujer también incluye el de cuidarlos a ellos, principalmente en el grupo de clases trabajadoras. Sus imaginarios corresponden al modelo patriarcal tradicional, reforzado por las pautas del actual modelo "male breadwinner", con aceptación más o menos cordial de la presencia de la mujer en el mercado de trabajo. Es así que mientras ellos consideran que su responsabilidad es la de ser el trabajador principal y el principal proveedor de ingresos, opinan que la responsabilidad principal de la mujer es el de ocuparse de la ejecución y organización de las cuestiones relacionadas con el hogar-familia.

Este tipo de prácticas les lleva a no tener una clara percepción de la complejidad y dificultad que representa conciliar los diferentes tiempos y trabajos en una vida cotidiana que ellos ven bajo la simple dicotomía de tiempo y trabajo productivo u ocio. En definitiva no reconocen la

doble presencia como obligatoriedad para ellos. Siendo paradójicamente, una vez más, los que tienen horarios laborales atípicos quienes más conciencia tienen de esa complejidad puesto que se ven obligados a realizar algunas tareas domésticas. Y no pueden escapar de ellas o excusarse, ya que la coartada del horario laboral, en este caso, no les sirve.

A pesar de estas ausencias masculinas, en el trabajo doméstico-familiar, sí son mayoría los hombres que tienen conciencia de las dificultades y conflictos que el binomio trabajo-tiempo acarrea a su pareja, así como de las dificultades de compaginación horaria que ésta debe afrontar en su vida cotidiana.

*"Yo tengo unos horarios también más o menos sábados, domingos, por la mañana, mediodía, por la noche, trabajo en una empresa y me gustaría tener los clásicos, los de las personas normales, vamos a decirlo así, de lunes a viernes y estar con la familia, eso está clarísimo."*

*"Yo es que en una semana los veo a lo mejor, a los críos... bueno, si que los veo, lo que los veo a lo mejor despiertos en seis días dos horas, y eso influye muchísimo porque yo trato de estar con ellos."*

*"Si la mujer no puede lo tienes que hacer tu pero la mayoría de veces lo hace la señora, eso es indiscutible, pero bueno alguna vez te toca a ti."*

*"Los horarios, es muy difícil compaginarlos, los horarios de la mujer y del hombre para todos, es muy difícil."*

(Grupo hombres clase trabajadora)

En el grupo de hombres de clases medias, con unos horarios más sincronizados, se percibe un mayor grado de conciencia respecto a la dificultad de conciliar, vida laboral y vida familiar, que en el grupo de hombres de clase trabajadora. Una realidad que las cifras ya han puesto de manifiesto, en el capítulo anterior. Pero, no obstante, reconocen que son sus mujeres las responsables cuasi exclusivas del ámbito doméstico-familiar. Esto se da aunque una parte de ese trabajo se subcontrate, lo cual

ayuda a disminuir los conflictos que suelen surgir en las parejas a la hora de repartir la carga total de trabajo. En este caso, unas mejores condiciones materiales de existencia permiten una mayor facilidad para compaginar tiempos y trabajos en los grupos privilegiados.

*"Bueno yo creo eso con un muy alto porcentaje de casos no solo en el mío, alguien está haciendo la cena, la cena diaria, ya no la cenita de sábado, que ya no bueno cena de la subsistencia diaria, o la comida, alguien la hace y normalmente no somos nosotros."*

*"Lo que saben hacer muy bien, eso lo vemos cada uno no, lo de administrar, quiero decir el dinero eh, el de eso es una virguería. Hay algunas que es un desastre no porque escuchas de todo, pero hay otras que hacen maravillas con el dinero porque se lo saben administrar muy bien."*

(Grupo hombres clase media)

### **5.3. La naturalización de la doble presencia**

Del análisis de los grupos de discusión surge también la confirmación de que tanto hombres como mujeres tienen interiorizado el actual modelo "male breadwinner" de distribución de la carga total de trabajo. Así los hombres tal y como ya hemos apuntado se sienten "naturalmente" responsables en exclusiva del ámbito productivo y por lo tanto de ser responsables de proveer los ingresos dejando para las mujeres el ámbito y las tareas doméstico-familiares. En cambio las mujeres asumen también como algo "natural" la responsabilidad del hogar-familia. Pero sucede que, en la actualidad, este trabajo doméstico-familiar se realiza además para la mayoría de adultas y jóvenes, conjuntamente con la presencia en el ámbito productivo. Y eso no cambia ni la asunción de una mayor carga total de trabajo ni la aceptación "natural" de la doble presencia como única realidad posible para el conjunto de mujeres.

Veamos como estas presencias en ambos ámbitos configura imaginarios distintos y percepciones distintas por clase social para el género femenino.

Para las mujeres de clase trabajadora, el trabajo entendido como actividad laboral es prácticamente una necesidad material y tiene un valor sobre todo instrumental. Esta presencia en el mundo laboral no deja de ser importante para ellas ya que los ingresos obtenidos les supone una cierta independencia económica y significa una contribución al bienestar económico familiar. Pero este tipo de trabajo es considerado, por lo general, como un "añadido" al trabajo doméstico-familiar, siendo este último la carga y responsabilidad fundamental para ellas.

*"(...) Dos años (dejó de trabajar cuando los niños eran pequeños) y después como loca todo. Tener niños y trabajar es... lo aguantamos por la capacidad porque tenemos una capacidad de aguante bestial."*

(Grupo mujeres clase trabajadora)

En cambio las mujeres de clases medias, con un perfil y conciencia más claros de "doble presencia", valoran el empleo en tres aspectos:

- por la independencia económica. Un aspecto que para ellas sí es fundamental porque conlleva autonomía personal, aspecto que consideran esencial en las relaciones de pareja contemporáneas.
- por la garantía de un mejor nivel de vida en las parejas con doble ingreso. Entendiendo por ello el acceso: a mejores colegios para los hijos e hijas; a actividades extra-escolares; a mejores vacaciones familiares, y a la salarización de parte del trabajo doméstico-familiar.
- por el desarrollo de un perfil profesional que va ligado también a una mayor "centralidad productiva" de su proyecto de vida. En definitiva, a la posibilidad de llevar a cabo una carrera profesional y no sólo al hecho



de tener un empleo, ya que consideran que una profesión conlleva asimismo grandes dosis de realización personal.

A pesar de esta mayor importancia del ámbito productivo, el ámbito doméstico-familiar forma, no obstante, una parte fundamental en la configuración del imaginario femenino de estas mujeres de clases medias. Al igual que como ocurre con el trabajo productivo, en este grupo existe también una visión del trabajo doméstico-familiar más compleja que en el grupo de mujeres de clase trabajadora. Por lo que respecta a la ejecución material de las tareas, buena parte del trabajo doméstico-familiar es visto como un engorro, como un trabajo desagradable (especialmente todo lo que tiene que ver con la limpieza). Podríamos decir que se minusvalora este aspecto del trabajo doméstico y sólo se reclama el trabajo de cuidar a las personas del núcleo familiar, especialmente a los hijos e hijas. Ahí está, a nuestro parecer, la raíz de la gran desvalorización y consideración social que sufre el trabajo doméstico familiar, sobre todo en los grupos de clases medias y mujeres profesionales. Una cuestión no baladí si se tiene en cuenta que ellas son modelo de referencia para otras capas y grupos sociales más desfavorecidos. Y siendo, ese rechazo y esa desvalorización, una de las principales razones que explican las dificultades actuales para lograr una conciliación viable.

Otras dimensiones que emergen, a través del análisis del discurso de estas mujeres de clases medias en relación al trabajo doméstico-familiar, que hacen más patente la realidad y heterogeneidad de la doble presencia, son el reconocimiento de las tareas de:

- la organización y gestión del conjunto de tareas a realizar.
- la mediación entre los distintos miembros de la familia (incluida familia extensa). Expresada, de manera

especial, a través de la dedicación en trabajo y en tiempo de soporte emocional: hablar con los hijos e hijas, con la madre/padre, etc.

*"(...) Pero toda esta otra cuestión más emocional, me tengo que dar a los demás a trocitos y que no llegas, y del reparto no te queda ningún trocito para ti."  
"(...) tienes un horario que no son las cuarenta horas pero te pasas el día igualmente fuera, tienes que contar con alguien, normalmente te llevas trabajo a casa, y llega un momento que dices, no llego, no llego pero después todos te quieren explicar sus penas, quiero decir la madre que ha estado sola, acompañada de alguien siempre no porque supervisas que alguien a parte de que me ayude a hacer los fondos de la casa, (...) y claro llegas a casa y la niña te quiere explicar no sé que, el niño no sé cuantos, la madre que claro ha estado todo el día en casa también y es aquello que dices ;no puedo más! Esta es la situación de muchos días."*

(Grupo mujeres clase media)

Es en estos aspectos donde se hace más evidente la existencia de un imaginario femenino expresado a través de una carga simbólico-cultural que naturaliza y convierte esas tareas en algo propiamente de mujeres. Pero es sobre todo en lo referente al cuidado de los hijos e hijas donde esta naturalización se hace más patente. Se considera como algo normal y natural que sean las madres las que cuiden de los hijos e hijas, ya que ellos y ellas necesitan más a sus madres que a sus padres. Este dato que no hace sino reflejar la realidad mayoritaria representa, sin embargo a nuestro parecer, una barrera/excusa para la entrada de los hombres en este espacio/ámbito ya que se percibe como un territorio mayoritariamente femenino.

*"Es que yo pienso que cuando un niño es pequeño pues necesita más a las mujeres que a los hombres, que al padre. No sé, no sé pero yo pienso que la relación que se establece con los hijos es más fluida la que establece la mujer que el hombre."*

*"Es que somos un poco leonas en parte, yo vamos soy la primera a mi me gusta tener a mis hijos alrededor."*

*Aunque sepas que están en su cuarto haciendo deberes pero me gusta y yo por ejemplo en la baja maternal yo lo tengo clarísimo, tengo dos niño y no voy a tener más pero si tuviera que tener tres más la querría coger yo."*

(Grupo mujeres clase media)

## **6. La conciliación: entre la visibilidad y la invisibilidad**

Uno de los rasgos más característicos del imaginario colectivo que ampara la conciliación es que los hombres, por lo general, tienen poca o nula conciencia de la problemática que representa la conciliación de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal. Podríamos decir incluso que la conciliación no es cosa de hombres. La realidad de la conciliación aparece sólo en los grupos de clases medias, cuando hacen referencia a sus parejas, las cuales no hacen sino adaptarse a los horarios laborales del marido y del resto de miembros de la familia. De esos discursos masculinos se desprende que la mujer es la principal organizadora y ejecutora del trabajo doméstico, así como la encargada de hacer compatible los horarios de los distintos miembros de la familia con los suyos propios.

*"(...)hay cosas que si ella tiene más tiempo se encarga. Contabilidad yo prefiero que lo haga ella porque es la que se ocupa de la casa y lo lleva bastante bien."*

*"Yo empecé con mi mujer y poco a poco se ha adaptado a un horario, ella ha elegido el horario, se ha buscado su faena y su faena es por la mañana, (...) para coincidir los dos al mediodía y las tardes libres para estar con los asuntos de casa, que si los médicos, que si los críos, que si los estudios, que si la faena de la casa..."*

(Grupo hombres clase trabajadora)

Al parecer, es en las clases medias donde suele haber una mayor colaboración por parte de los hombres en lo que atañe a una cierta ejecución material del trabajo doméstico-familiar. Cabe apuntar que, en cualquier caso, las tareas de responsabilidad, coordinación, organización y supervisión del hogar/familia recaen en exclusiva sobre las mujeres. El discurso de los hombres muestra, aquí de nuevo, a las mujeres como las únicas personas que están obligadas a conciliar su vida laboral con la vida familiar, sin por ello disponer de tiempo para sí mismas.

Por otra parte, las mujeres se consideran como las únicas responsables de lograr esa conciliación, especialmente en lo que concierne a las tareas de responsabilidad y organización doméstico-familiar. Por esta razón, no sólo son ellas las encargadas de combinar y sincronizar sus propios tiempos y trabajos, sino que también son las encargadas de conciliar los tiempos laborables y familiares de los demás miembros del hogar/familia.

En este punto, se percibe una asociación clara del trabajo doméstico-familiar con lo "femenino", e incluso aparecen estereotipos ligados tanto a la feminidad como a la masculinidad, en el sentido más tradicional de los términos.

La apreciación de que el sujeto de la conciliación son las mujeres, se refuerza si se tiene en cuenta la importancia que las participantes otorgan a las "redes de apoyo" femeninas al trabajo doméstico-familiar, madres, suegras, hermanas, vecinas, etc. Estas redes de solidaridad resultan esenciales para el transcurso de la vida cotidiana de estas mujeres, especialmente cuando los hijos/as son pequeños y en períodos de vacaciones. En todo el discurso frente a la dificultad de conciliar maternidad con vida laboral aparece rara vez o nunca la figura del padre. Es una disyuntiva que atañe solamente a la mujer.

*"Yo intento también eso organizarme, hace poco me he separado, pero hasta ahora también me ocupaba yo y si, él me decía: ¡hazme la lista!"*

*"Yo tengo suerte que mi madre se puede quedar con el niño."*

*"Nosotros coincidimos los dos en agosto y durante el mes de julio pues siempre están en casa de mis padres o mi hermana que vive fuera también se los lleva y cosas así."*

*"Yo por ejemplo mis padres viven fuera y mi suegra murió y entonces pues a base de chanchullos miles, dejarlo con las vecinas."*

(Grupo mujeres clase trabajadora)

### **6.1. Las dificultades materiales que impiden la conciliación**

Como ya hemos comentado, los discursos de hombres y mujeres no siempre son conscientes de la importancia que tienen lograr la conciliación en su vida cotidiana e incluso ni la reconocen bajo ese nombre. Pero, cuando de algún modo aparece, señalan una serie de dificultades de tipo material, las cuales giran sobre todo entorno a la falta de servicios sociales asequibles y de calidad. Por lo general, la reclamación se hace sobre los servicios socio-sanitarios más habituales en el actual Estado del Bienestar (enseñanza, sanidad, residencias de ancianos) y se desconocen las posibilidades de los servicios de atención a la vida diaria (SAD), que se dan en otros países europeos. Por otro lado, ante la falta de oferta pública, el recurso a la oferta privada de los servicios sociales les representa siempre problemas graves. El problema principal para aquellas personas protagonistas de la doble presencia, es la escasez de empresas que ayuden y faciliten a sus trabajadores y trabajadoras la posibilidad de tener permisos para atender a sus hijos e hijas y de hacer frente al cuidado de personas mayores dependientes. Otro problema, es la escasez de servicios públicos capaces de afrontar esas necesidades de cuidado de las personas, especialmente si son ancianas dependientes. En esta misma línea, el problema se agrava porque los servicios que las empresas privadas ofrecen para el cuidado de niños/as y de ancianos o son pocos o, en la gran mayoría de los casos, resultan económicamente poco viables. Y, por último, el problema de la falta de recursos materiales para la conciliación se manifiesta ante la mayoritaria falta de conciencia de que los SAD pueden y deben ser unos servicios a demandar como derivados de los derechos básicos de ciudadanía.

Las clases trabajadoras son las más perjudicadas por esta falta de servicios y de políticas sociales. En algunos casos, a esta carencia, hay que añadir la falta de información o las dificultades para acceder a ella que favorecen la desigualdad. Las clases medias, en cambio, suplen la falta de estos servicios subcontratando a mujeres para que realicen determinadas tareas domésticas (limpieza hogar y planchado de ropa) y de cuidado de personas (niños y niñas y personas mayores dependientes). Son sobre todo este tipo de trabajos de cuidado, concretamente, los relativos a las personas mayores, los que crean el mayor malestar y los conflictos más numerosos dentro de las familias.

*"Es que a ver, estamos hablando de un país y de una ciudad como Barcelona que prácticamente no tiene servicios sociales, eh, ¡no tiene nada de nada! Estamos hablando de que, de que no hay sitios para las personas mayores, o sea, es impresionante, es impresionante..."*

*"Los pocos que hay son poco conocidos porque la gente no... No sabes a donde ir para informarte."*

*"Así como están los geriátricos que los tratan de... Da miedo decir yo cuando llegue a mayor pues vivir de esta manera infrahumana no, es que da cosa."*

*"Es que no os equivoquéis, ¡es que estamos pagando unos servicios públicos y unos servicios sociales que no existen!"*

(Grupo hombres clase trabajadora)

*"(...) te piden qué rentas tienes y claro con poco que tengas, llegado a un punto, te dicen no, es que se lo tiene que pagar usted, y claro lo que te piden para cuidar a una persona enferma..., es bestial."*

*"Tendríamos que tener ya cuando tenemos un hijo una ayuda económica para poder estar con el niño como mínimo pues... tres añitos (...). Además que pagamos suficientes impuestos para que hubiera una ayuda."*

(Grupo mujeres clase trabajadora)

*"Ella (su suegra) ha trabajado y tiene su pensión pero no es suficientemente pequeña como para recibir ayudas del Estado, ni suficientemente grande como para poner a una persona todo el tiempo."*

(Grupo mujeres clase media)

*"Yo ya he tenido dos personas mayores en casa y... por circunstancias se han ido. Pero cuesta eh. Hemos estado ocho años por lo menos... y no había una semana que no hubiera un disgusto para decir... Es muy difícil, eh. Casi a un punto de ruptura, no."*

(Grupo hombres clase trabajadora)

Debido a esta reducida oferta de servicios sociales públicos adecuados, se detecta, además como derivación no deseada, la aparición de la queja por el "trato de favor" que reciben las personas inmigradas, en especial en lo relativo al acceso a las guarderías públicas. Se configura, así, un discurso xenófobo y, racista en algunos casos, de extremada peligrosidad para un futuro que es ya presente, al que sin lugar a dudas contribuye la ausencia y pobreza de políticas públicas en nuestro Estado del Bienestar.

Ligado a todo ello emerge, asimismo, una cierta desconfianza respecto a los partidos políticos, ya que consideran que éstos se rigen por la propaganda pero que en la práctica no cumplen con sus promesas electorales. También, en los discursos analizados, se considera que no hay una buena información acerca de las ayudas destinadas a conciliar la vida laboral y la vida familiar.

*"Están dando más ventajas a toda la inmigración que está viniendo aquí, tienen muchas más leyes ellos que nosotros que no tenemos a penas ni una."*

*"Por parte de los políticos hay muchas promesas que no han cumplido porque a nivel de guarderías yo he escuchado antes de elecciones que harían cincuenta mil guarderías y no hay guarderías públicas."*

(Grupo hombres clase media)

*"Los servicios sociales que tiene el ayuntamiento son miseria y compañía."*

*"Sí, pero bueno, luego viene el otro caso, y yo conozco a uno eh, uno, magrebí eh, que yo no es que tenga nada contra los magrebíes pero... Escúchame, escúchame, seis hijos eh, todos con beca, tanto de colegio como de comedor y encima le ponen a la abuelita de turno una asistenta social durante dos horas."*



*"Quién puede pagar, ¿quién puede pagar una persona de éstas para que le cuide su padre, o para que le cuide su madre? Muy pocas personas."*

(Grupo hombres clase trabajadora)

Otra dificultad material ante la conciliación es la referida a la creciente desincronización de los horarios laborales. Son, como ya hemos comentado, los hombres que tienen horarios atípicos, obligados a trabajar a turnos, incluso por las noches, fines de semana o con horarios rotativos, los que señalan mayores dificultades para estar sincronizados con el resto de miembros de la familia. Son estos hombres los que demandan un horario laboral central "estándar" y convencional. Son ellos los que desean tener unos horarios que les permitan estar más sincronizados con el resto de los miembros de la familia, siendo la queja más explícita la relativa a los fines de semana, que todos desean pasar en compañía familiar. Aunque después la realidad no siempre se corresponda con ese deseo.

La demanda de sincronización está bastante generalizada. Incluso las clases medias con horarios extensivos demandan horarios más intensivos para tener las tardes libres y estar más sincronizados con el resto de los horarios familiares (especialmente para lograr la coordinación con los horarios escolares). Las mujeres son nuevamente las que suplen estas desincronías y, en definitiva, las que se encargan de conciliar los tiempos de las distintas personas de la familia.

*"(...) Hombre a mi me gustaría pues dentro de lunes a viernes fuera un horario normal y corriente, desde las ocho hasta las dos y des de las tres hasta las seis. Sábados y domingos en casa. (...) Más que nada porque así yo tendría como aquel quien dice el horario que tiene mi mujer y así el fin de semana podría pues eso estar con los niños."*

*"Ojalá que tuviera los fines de semana libres, por los críos, por las críos para estar con la familia..."*

(Grupo hombres clase trabajadora)

Son, asimismo, las mujeres de clases medias las que tienen un discurso más elaborado sobre los horarios y los tiempos laborales. Dudan entre la bondad del trabajo a tiempo parcial o la reducción de la jornada laboral. Más que en lo primero (tiempo parcial) piensan, por lo general, que lo más apropiado sería la reducción de la jornada. Pero son conscientes de que este tipo de ayudas laborales presentan inconvenientes a corto y largo plazo. Señalan el riesgo que implica en el reparto del trabajo doméstico-familiar ya que la reducción en el ámbito laboral sirve de excusa para que se deba asumir la totalidad de la carga de trabajo en el hogar/familia. Por otro lado, también se dan cuenta de que esa reducción de jornada puede significar un doble retroceso en el ámbito laboral y personal, ya que se pierde autonomía personal y económica, así como posibilidades de promoción laboral. En este sentido, consideran que si este tipo de contratos lo cogieran hombres y mujeres por igual sería la situación ideal.

*"Necesitaría más flexibilidad, no sé, no sé por parte de quien, supongo que por parte de la empresa, que la madres pudieran tener unos horarios diferentes o más flexibles o no lo sé."*

*"En principio yo creo que el concepto es ampliar esta jornada, o sea estas semanas (semanas de permiso maternidad) porque es ridículo, es ridículo y en toda Europa la tendencia es ampliar eso, quiero decir, es que aquí somos los de la cola, somos los últimos!"*

*"Yo es que lo encuentro estupendo pero los contratos a tiempo parcial se hacen con mujeres, entonces malo, ya estamos otra vez. O sea, esto si hombres y mujeres lo hicieran a la par estupendo."*

(Grupo mujeres clases medias)

De igual manera, la mayoría de mujeres de clases medias reclaman un cambio de actitud de sus parejas para poder repartir igualitariamente el trabajo doméstico-familiar. Primordialmente reclaman iniciativa por parte de sus parejas, ya que reconocen el estrés que a ellas les supone el tener que organizar y gestionar todo lo relativo

al conjunto de la familia y el hogar. Pero este discurso se torna paradójico, a la hora de hablar de los hijos e hijas. En este punto, las mujeres quieren que el marido-padre se implique más, pero sin que ello signifique menos tiempo suyo para estar con los hijos, es decir, quieren más presencia de los padres pero sin que eso reste presencia de la madre. En definitiva, expresan el deseo de que haya una menor presencia productiva para todos.

*"Tengo suerte que tengo a mi marido que hace jornada intensiva, me ayuda mucho, me ayuda mucho, esto hay que decirlo me ayuda mucho, en casa y me ayuda mucho con los niños, ahora no se quien de vosotras decía que claro me ayuda mucho pero yo tengo que ser el que vaya tirando tal, tal, o sea iniciativa propia a nivel de tareas del hogar, pude hacer alguna cosa pero siempre hay que decirlo, siempre hay que decirlo."*

*"Bueno yo creo que es un poco falta de iniciativa no, que a ver el mío también ayuda en casa pero quien tiene en mente qué se tiene que hacer para cenar para los niños, yo, y si lo hace él, lo hace él y se pone a cocinar pero me pregunta: ¿qué hago para cenar? Entonces yo digo si esto, tal cosa porque ha comido no sé qué en el colegio."*

(Grupo mujeres clases medias)

A partir del análisis de estos discursos de hombres y mujeres aparece la idea de que la conciliación de la vida laboral y familiar, para los hombres, sólo atañe a una dimensión, la temporal. Y, en consecuencia, sólo implica una demanda, tiempo para estar con la familia como ejemplo de más tiempo libre. Un tiempo que sin embargo, no necesariamente ha de conllevar una menor jornada laboral. En cambio para las mujeres, esta conciliación, aun reduciéndola tan sólo a la misma dimensión temporal, implica una demanda de tiempo más plural: tiempo para realizar el trabajo doméstico-familiar, en especial, tiempo para gestionar y organizar el hogar-familia y, lo más interesante, tiempo para ellas mismas. Una demanda, ésta última, que aparece recurrentemente en todos los estudios

sobre los usos sociales del tiempo que se han llevado a cabo hasta ahora y que ya han sido citados en el apartado correspondiente al tratar del tiempo en el marco teórico.

## **6.2. Las dificultades simbólico-culturales de la conciliación**

Tal y como ya hemos apuntado anteriormente el imaginario social comporta una clara asunción del modelo "male breadwinner". Bajo sus pautas, los hombres, en general, consideran que la mujer debe asumir la realidad de la doble presencia, es decir trabajar en el ámbito productivo y al unísono gestionar y responsabilizarse de las tareas domésticas y familiares. Incluso alguno de los participantes deja bien claro que él preferiría una pareja que se dedicara exclusivamente a las tareas doméstico-familiares.

Las consideraciones y argumentos que apuntan los hombres para justificar esta mayor carga total de trabajo que realizan las mujeres o su menor o nula colaboración en el ámbito doméstico-familiar se sitúa en varios frentes. Todos tienen en común ideas o prácticas masculinas de como escapar de la trampa en las que sus compañeras están atrapadas: la conciliación de la vida laboral y familiar. Algunos consideran además que tal situación se justifica por el menor sueldo de la mujer que es siempre visto como una ayuda complementaria y subordinada al sueldo que aporta el marido. De ahí que también quede justificada la mayor presencia masculina en el ámbito productivo y su correspondiente ausencia en el ámbito doméstico-familiar. Otros discursos masculinos se apoyan en la mayor disposición, percibida como natural, de las mujeres para asumir la responsabilidad y organización del hogar-familia. Habiendo un acuerdo bastante generalizado, tanto por clase social como por género, en señalar dos aspectos como los

fundamentales a la hora de justificar la natural doble presencia femenina y su correspondiente necesidad de conciliación: la ignorancia real y buscada de los hombres ante el trabajo doméstico-familiar y el poder doméstico, no compartido, que ejercen las mujeres en el hogar-familia. Una doble situación que podría sintetizarse en un doble lema: "los hombres no quieren pensar" y las mujeres "no quieren ceder". Aunque la realidad de las prácticas sociales e individuales presenten luego numerosas variaciones.

### **6.3. La ignorancia doméstica de los hombres**

Los hombres, principalmente los de clases medias, reconocen de forma explícita que el mayor peso tanto en lo relacionado a la ejecución material como a la organización y gestión del trabajo doméstico-familiar recae principalmente sobre las mujeres. Reconocen que la aportación masculina a las tareas del hogar-familia es pequeña y siempre representa una ayuda, nunca es un compartir por igual la carga total.

Una de las razones que de forma mas o menos explícita apuntan en sus discursos, es el desconocimiento que tienen sobre el como hacer esas tareas para las que no han sido educados. Es decir, los hombres no saben y, en principio, no parecen querer aprender. Ligado a esta última no disposición, los hombres utilizan una estrategia, de manera consciente, para poder librarse de la ejecución material de determinadas tareas, y es de señalar como alegan la ignorancia como excusa. Una ignorancia que comprende dos aspectos: en primer lugar, el desconocimiento real del cómo se hace, y, en segundo lugar, el mostrar, aun sabiendo, que no se sabe o no se es capaz de recordar ni el qué, ni el cómo, ni el cuándo ni el dónde. Se trata por tanto de mostrar voluntariamente una incapacidad para realizar determinadas tareas. O lo que es lo mismo, se trata de no

presentar una buena disposición para aprender aquellas tareas que consideran que son "de mujeres" y, como tales, carentes de valor. Una situación que asumen de forma cómoda y pasiva porque saben que, finalmente, esas tareas serán realizadas por sus compañeras u otras mujeres.

Otra de las razones apuntadas por los hombres, en este mismo sentido, se apoya sobre argumentos biologicistas o innatistas que recuerdan el papel de la mujer como madre y esposa. En sus discursos afirman que las mujeres tienen un espíritu maternal muy acentuado y que éste es de naturaleza innata o incluso genética, dada la popularidad de este tema en nuestros días. Es así que consideran como algo "lógico" que sea la mujer quien cuide de los hijos e hijas y que, además, gestione el hogar-familia. Este discurso naturalizador está más presente cuando se les sitúa ante el caso hipotético de un permiso de maternidad (y paternidad) repartido y compartido entre los dos miembros de la pareja. La mayoría, afirman que lo normal es que sea la mujer quien debe coger el permiso ya que "no queda bien" que sea el hombre quien cuide de los hijos. En ese sentido algunos, principalmente los de clase trabajadora, se muestran de acuerdo en tomar el permiso. Pero en el caso de cogerlo, el permiso es percibido como un tiempo de reposo y de "vacaciones". Ya que tienen claro que, de llegar el caso, dejarían a la criatura con la abuela que sería quien finalmente la cuidaría.

*"Ella sabe que sabe mucho más hacer ella esa cosa más que tu, ¿entiendes? Por ejemplo para hacer la lavadora, ponlo al menos seis y no sé que, ¿entiendes? Como saben más de cosas del hogar..."*

*"A mi si me dice saca el polvo y lo hago mal, ya no lo hago más, ya no lo hago más, pa que lo vas a hacer dos veces..."*

*"No es el tonto, es pasar olímpicamente, es olímpicamente."*

*"Precisamente las mujeres tienen más espíritu maternal que los hombres. Está claro, ¿a ver, quien ha parido al hijo?"*

*"Que la mujer venga de trabajar y se encuentre al marido ahí cuidando al... a los hijos, pues no queda bien."*

*"Bueno es que científicamente en todas las especies, ¿quién cuida? Podemos encontrar una especie que sea el padre el que incuba los huevos, pero el noventa y nueve por ciento es la hembra quien cuida a los hijos, por lo tanto no estamos hablando de que somos machistas ni nada. Es una cosa que es lógica, es lógica."*

(Grupo hombres clase trabajadora)

Del discurso de los hombres se desprende, asimismo, que el trabajo doméstico-familiar no es un trabajo valorado ni agradable, no ofrece prestigio, ni estatus. Además es un trabajo gratuito, en la mayoría de los casos, por lo que es visto en clave radicalmente contraria al trabajo productivo. Esa percepción está tan arraigada entre los masculinos que, la mayoría preferirían continuar ampliando la jornada completa, antes que pedir reducción de jornada o tiempo parcial para hacerse cargo de ese tipo de responsabilidades familiares. La paradoja aquí aparece con fuerza porque a pesar de que el discurso de algunos hombres, sobre todo de clases medias, está a favor de la igualdad entre los géneros, la mayoría se encuentran cómodos en su modelo de "ganador del pan". Y, lo que es más relevante, no están dispuestos a renunciar a esa comodidad ni tampoco a denunciar la realidad de la doble presencia que experimentan sus parejas, excepto en contadas ocasiones. En todos los casos, esos hombres más igualitarios, reconocen que hacen menos de lo que podrían hacer en cuanto a tareas doméstico-familiares y asumen que a menudo se apoyan en el hecho de no saber hacerlas para así escapar de esa responsabilidad.

*"Cualquier cosa, pues arreglar... incluso la renta... cualquier cosa, bricolaje cojonudo, pero la tarea de la casa yo una nulidad total."*

*"A mi no me gustaría eh, a mi no me gustaría nada, yo prefiero trabajar que estar en casa. Yo he estado solo, yo prefiero trabajar que la faena de la casa es muy cansada."*

*"En este caso el sentido de la maternidad... yo creo que tira mucho."*

(Grupo hombres clase media)

*"Yo no pongo la lavadora, ni me pongo a planchar, ni tiendo la ropa, ¿por qué? Pues porque no lo sé hacer."*

*"Tu sueltas la pasta y ellas se organizan eh."*

*"No lo que pasa que en la casa hay tareas más desagradables que otras y las desagradables las suele hacer ella."*

*"Te haces un poquito el tonto, hombre cuando ves que está apurada la, la... tu mujer pues la ayudas pero de vez en cuando te tienes que hacer el tonto."*

(Grupo hombres clase trabajadora)

#### **6.4. El poder doméstico de las mujeres**

Las mujeres asumen principalmente las tareas doméstico-familiares. Algunas escapan de la ejecución material de algunas de esas 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. Ésta es una realidad ampliamente aceptada por todos los grupos sociales y por ambos géneros.

Del análisis del discurso de los hombres puede constatar que ellos consideran que tanto la casa como los hijos e hijas, así como el cuidado de las personas enfermas o mayores, pertenecen más a la mujer que a ellos. Reconocen que la mujer tiene el poder (siempre subordinado al patriarcal que ellos ejercen como ganadores del pan) o más poder en este espacio privado. Un poder ganado, por un lado, por su dedicación diaria, ya que ella es la que gestiona y así los hombres lo reconocen. Y, por otro lado, un poder cedido interesadamente por parte de los hombres, ya que esa cesión les supone una menor responsabilidad y una menor realización de un trabajo que no desean realizar.

Sin embargo, debe reconocerse que este poder doméstico femenino se convierte también en una dificultad para un



mayor reparto de la carga total de trabajo y una mejor conciliación entre los géneros en los ámbitos laboral, familiar y personal. Algunos hombres, una minoría, manifiestan que les molesta que sus parejas supervisen algunas tareas doméstico-familiares que ellos hacen e incluso se quejan de que sus mujeres no saben delegar cierto tipo de responsabilidades. Explican que es por este motivo por el que, en muchos casos, optan por no hacer las tareas o literalmente "hacerse los tontos"<sup>21</sup>. Podríamos afirmar que esos hombres reclaman una cierta autonomía a la hora de hacer las tareas doméstico-familiares. Esos hombres, que son pocos pero al parecer existen, opinan que cuando sus parejas les piden colaboración en cuestiones domésticas y familiares, se guardan el derecho de poder supervisar y aprobar el trabajo realizado por el marido. En este sentido, se quejan de que cuando hacen algo, la mujer generalmente considera que lo han hecho mal. Esos hombres reclaman que el reparto igualitario del trabajo doméstico-familiar debe basarse también en el reparto compartido de la responsabilidad de organización y coordinación. Sin embargo, la mayoría no reclama sino que, tal como corroboran en sus discursos, la actual situación de doble presencia femenina les resulta mucho más cómoda y constituye la base de las excusas con las que obviar las tareas doméstico-familiares y las responsabilidades que de ellas se derivan.

*"Ellas se quejan más de nosotros que nosotros de ellas."*

*"Hay cosas que no son urgentes o no son necesarias y te lo dicen, bueno... no es necesario, y a lo mejor a la semana siguiente te lo vuelven a decir otra vez, a la semana siguiente que parece que tenías un poco"*

---

<sup>21</sup> A modo de ejemplo sólo cabe fijarse en uno de los últimos anuncios de una conocida marca de detergentes en el que un padre explica a su hijo como escapar del trabajo doméstico de fregar platos y dice literalmente "la mejor manera para no volver a fregar es fregar mal"

*ganas te lo vuelven a decir, ¡pues ahora hasta la semana siguiente no lo hago!"*

*"Siempre... las cosas que haces siempre... mal ¡Siempre! Algo hay que no, no lo has hecho bien. Pero bueno, si no lo he hecho bien, ¡hazlo tu!"*

*"Al principio, yo también soy bastante manitas no, pero ara ya soy un torpe, a ver si cogéis la onda... Ara ya no sé hacer ná, me he vuelto tonto. Te lo juro eh. Encima te sacan fallos y todo, y ara me hago el tonto. Es lo mejor eh."*

*"Los niños, mira tienes que coger los niños, tienes que ir ahí, tienes que hacer eso, tienes que hacer lo... bueno, escucha, déjame a mi, quiero decir la organización si me deja los niños, me deja... no me los deja ella no, pero si los tengo a mi cargo yo haré lo que quiera y con la casa pasa lo mismo, es lo que dices tu hay un tema de intereses que ellas hacen de una forma y nosotros de otra. Yo en repartir estoy de acuerdo, con lo que no estoy de acuerdo es que si yo hago esto lo hago como yo quiero."*

*(Grupo hombres clase trabajadora)*

*"Entonces en el caso nuestro pues hay un aspecto muy importante y es que ella está más tiempo en casa que el que estoy yo entonces ella tiene una visión global de todas las necesidades mayor que, que la que pueda tener yo."*

*(Grupo hombres clase media)*

Esta existencia de un poder doméstico es vivido, en algunos casos, por algunos hombres, siempre minoritarios, como fuente de conflicto en la pareja. Pero cuando se les plantea el caso hipotético de afrontar permisos de paternidad, la idea de repartirse el permiso no les acaba de convencer, y es así como resurge el discurso basado en el componente "natural" e instintivo de la maternidad. Afirman que en los primeros meses de vida de los bebés lo más lógico es que sea la madre quien esté con ellos por una cuestión de instinto maternal y, en este sentido, consideran que la paternidad es algo que llega más tarde. El tema del poder doméstico femenino aparece de nuevo en el discurso relacionado con el cuidado de los hijos e hijas (que suelen ser las tareas más fácilmente compartibles) ya que, según relatan, aunque ellos quisieran pedir un período

de permiso de paternidad, asumen que su mujer no les dejaría pues quieren abarcarlo todo ellas.

*"Cada uno tiene su tarea. Yo considero que la madre es la madre es... no sé... y el padre tiene otro... no sé..."*

*"Yo creo que la tarea no la haces como ellas la pueden hacer por un tema de gen cromosómico."*

*"Lo llevan muy acentuado, la maternidad la tienen muy acentuada creo yo."*

*"Es que lo ves en estos reportajes de animales y tal, qué hace cuando cría una bestia o lo que sea pues lamer y tal, el instinto es la madre..."*

*"La paternidad también a veces es muy importante pero no sé quién lo ha dicho cuando son pequeños es mucho más la madre, después va cambiando y necesitan al padre para otros temas."*

(Grupo hombres clase media)

Tal como ya han mostrado los datos relativos a los modelos de doble presencia, una mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral no significa un cambio en la división sexual del trabajo en el ámbito doméstico-familiar. Las mujeres saben que el hombre sólo representa una pequeña ayuda en este ámbito y que la actividad del hombre es centralmente productiva. En este sentido, el discurso de las mujeres apunta a que aunque sus cónyuges sepan hacer determinadas tareas domésticas no las hacen porque se apoyan en la inercia y la facilidad que les supone la realización femenina de las mismas. Las mujeres, asumen en sus discursos, su realidad de doble presencia siendo conscientes que la responsabilidad en el hogar-familia implica tener el poder doméstico. Y del mismo modo que reclaman ayuda reclaman también corresponsabilidad. Es aquí donde de nuevo se produce una situación paradójica, porque si bien las mujeres desean que los hombres participen en el ámbito doméstico-familiar, al mismo tiempo consideran que la organización y responsabilidad del hogar-familia y el cuidado de las generaciones futuras, y de las anteriores, es patrimonio suyo. Esta situación se da, a pesar de ser

conscientes que, en muchos casos, son ellas las que no les dejan espacio, o no les permiten participar o responsabilizarse de según que tareas, principalmente las de cuidado de los hijos e hijas. En esta misma línea argumental consideran que, en algunos casos, también son responsables de esta reproducción simbólico-cultural ante sus hijos e hijas, a los que implícitamente educan en la misma división sexual del trabajo convencional que ellas desean cambiar. También, en este sentido, apuntan que consideran mucho más difícil la "reeducación" de las personas mayores, especialmente de los hombres (padres, suegros) lo que agrava, todavía más, un posible reparto de tareas de cuidado y la posibilidad de hacer más llevadero el trabajo de atención a las personas mayores dependientes. Asimismo, la mayoría de mujeres reconoce que reciben poca o ninguna colaboración de sus parejas e hijos e hijas. Y, lo que resulta más importante para argumentar la fuerza de este poder doméstico, afirman que si bien ellas no quieren hacer todo el trabajo doméstico-familiar, sí quieren controlarlo y les cuesta delegarlo, especialmente en lo relativo a las responsabilidades.

*"Mi carta a los reyes hubiera sido tener un compañero que me ayudara porque creo que la faena compartida pues... pero la faena compartida de verdad no... dime qué hago, o dime qué limpio no, sino compartida de verdad. Esta sería mi carta a los reyes, creo eh, que es muy importante una ayuda."*

*"Yo tengo un hijo de dieciséis años y a veces digo, pero seré tonta, es que yo estoy inculcándole lo mismo! El rol que llevamos todos."*

*"Yo creo que es más difícil educar al padre que a un hombre con quien estás casada. Porque si es un hombre de tu edad, o sea que es tu pareja te puedes poner fuerte, o un hijo incluso, pero educar a un padre..."*

(Grupo mujeres clase trabajadora)

El núcleo duro de este poder doméstico gira en torno al imaginario simbólico construido sobre la maternidad, que resulta ser central, para la mayoría de mujeres, en la

configuración de la identidad femenina. El cuidado de los hijos e hijas se considera cuasi exclusivamente patrimonio femenino y se llega a percibir en clave esencialista. Cuando a las mujeres, se les plantea el caso hipotético de que el permiso de maternidad se pudiera repartir entre los dos miembros de la pareja es cuando más aparece un discurso que tiende hacia la naturalización de la maternidad. En ese caso llegan a afirmar que lo normal y lógico es que sea la mujer quien solicite el permiso. De este modo consideran que el cariño que pueden aportar la madre y el padre a la criatura es diferente. Opinan que cuando la criatura es pequeña necesita del afecto de su madre. Y que, por el contrario, cuando el niño o la niña está crecida ya necesita más a su padre. En el discurso de las participantes, en nuestros grupos de discusión, la paternidad se presenta como un referente más ligado a la racionalidad y al intelecto, mientras que la maternidad se relaciona con sentimientos, emociones e instintos. En esta esfera, se produce una cierta confusión ante la maternidad y no queda claro que es lo bueno para ellas (las madres) y que es lo bueno para sus hijos e hijas, considerando que lo mejor es que las criaturas estén cuasi exclusivamente con las madres.

Hemos dicho ya que son las mujeres, en especial las de clase trabajadora, las que tienen una mayor dificultad de compaginar la vida laboral y la familiar, y aun la personal. Son ellas también las que se sienten más atrapadas ante las dificultades materiales que no facilitan la conciliación y el peso de una tradición familista que cobra mucha mayor fuerza entre sus gentes.

*"Yo creo que es mejor que sea la mujer, que esté la madre que le da de mamar y toda la historia, y que esté tranquila y que pueda estar con su hijo..."*

*"Si es eso (el niño) necesita a los dos pero el cariño de la madre no tiene nada que ver con el cariño del*

*padre... Es diferente entrega y eso ahora, mañana y..."*

*"Es que yo creo que las mujeres nos movemos por la emoción no que el niño pequeño es lo que necesita, luego cuando es más, más niño o más adolescente cuando empieza a estudiar y lleva otras obligaciones ya entras más en el plano mental no, intelectual, entonces los padres en plan emocional no, el niño necesita la parte emocional de la madre por su continuidad del feto y cuando ya entra en el colegio y las matemáticas ya entra el padre... y el fútbol..."*

(Grupo mujeres clase trabajadora)

En este sentido, llegan a ser conscientes de que si sus cónyuges colaboraran en pie de igualdad en el trabajo doméstico-familiar, ellas tendrían más tiempo para sí mismas y su vida cotidiana sería más llevadera. Pero aún y siendo conscientes de esto, reconocen que les cuesta "delegar" responsabilidades o "enseñar" a los demás, especialmente al cónyuge, como hay que hacer las cosas. También reconocen que les cuesta aceptar que las tareas pueden realizarse de otro modo, cuando el cónyuge "ayuda". Reconocen que quizás los hombres tienen una visión distinta de lo que significa el trabajo doméstico-familiar, sobre todo por lo que se refiere a estándares de limpieza y orden doméstico. Es así cómo se da, de nuevo, una situación paradójica, ya que estas mujeres de clase trabajadora son conscientes de que lo único que pueden esperar de los hombres es que, como mucho ayuden en las tareas doméstico-familiares, sin responsabilizarse de ellas. Pero, por otro lado, estas mismas mujeres no están dispuestas a ceder el poder doméstico que tienen, a pactar en las tareas del hogar y mucho menos a compartir el saber hacer relativo al cuidado de sus hijos e hijas, en especial cuando son pequeños. En este punto, quisiéramos apuntar una hipótesis a comprobar en otros estudios, sobre el aumento actual de la reificación en relación madre-hijo o hija e identidad maternal. Una reificación que refuerza la fuerte carga simbólica existente en torno a la maternidad y que, lejos

de desaparecer aumenta tanto por el menor número de hijos e hijas que hoy tienen las mujeres como por la maternidad tardía que las mujeres españolas están teniendo. Unos factores, que, a nuestro parecer, conducen a una mayor idealización de la maternidad y, con ella, de la infancia. Parece cómo si los argumentos de E. Sullerot (1993) cobraran fuerza. Y así sería cierto que en su lucha emancipatoria, para las mujeres un hijo o hija siempre necesita a la madre y el padre, protagonista de tantas ausencias, aparece sólo como una anécdota.

Las mujeres consideran que los hombres no viven el hogar como un espacio propio. En algunos casos, las mujeres hablan del hogar (de la casa) como si de un empresario se tratara. Esa idea las lleva a asumirlo, algunas veces, como una empresa familiar, en la cual el resto de los miembros están bajo su tutela y supervisión, y ellas son tan necesarias que sin su presencia el "negocio" podría venirse abajo o la familia no funcionaría. La realidad de los datos confirma ese imaginario. Pero lo que los datos de doble presencia no ven es que el trabajo de gestión y responsabilidad doméstica es una carga pero a la vez es un poder. Y las mujeres se quejan pero no lo dejan. Pudiendo decirse que se sienten atrapadas entre como les gustaría que fuera el reparto de tareas y responsabilidades domésticas y la presión que les supone sentir que ellas son o deben ser las únicas supervisoras y gestoras.

*"Yo le digo mira, los hombres tenéis la virtud de que no veis la mierda! Quiero decir, perdón por la palabra, pero es así, ojalá me pasara a mi que no me molestara porque sería la más feliz del mundo"*

*"(...) si yo antes digo: oye, si prepararas la cena iría bien. Vale. Pero si yo no digo nada llegamos y ;no hay nada para cenar!"*

(Grupo mujeres clases medias)

Romper con esta división de la división sexual de trabajo en el interior del hogar-familiar implica un gran esfuerzo. Y no depende sólo de voluntades individuales o de pactar en privado. Se necesita mostrar la importancia política del actual pacto social entre géneros y las raíces estructurales de tal división. Se necesita, además, cambiar las pautas que generan una socialización diferencial de género y cambiar los valores y prestigios que hoy en día dan soporte al modelo "male breadwinner".

Intentar mediante pactos o voluntades individuales que los hombres entren en el espacio doméstico-familiar a compartir, en igualdad, la carga total de trabajo y su papel como "ganadores del pan". Y, que, al mismo tiempo, las mujeres permitan esta entrada y no se sientan las responsables absolutas de lo que ocurre dentro del hogar no es tarea sencilla. La carga histórico-cultural del actual contrato social entre los géneros es tan fuerte que hombres y mujeres interiorizan y naturalizan su comportamiento no siendo mayoritariamente conscientes de ello. En esta situación, es, por lo general, la mujer la que se siente atrapada entre la dificultad material y simbólica de sentirse responsable de las tareas del hogar-familia, especialmente de su organización. Y en esa trampa se siente incapaz o no sabe como dar cabida al hombre, quien por otra parte no reclama, porque ello le supondría una pérdida inmediata y cotidiana de privilegios.



## **7. Una experiencia singular: la doble presencia de un grupo privilegiado**

Como ya hemos mencionado, en el transcurso de nuestra investigación surgió la oportunidad de colaborar en la realización de un taller cívico organizado por una agrupación política, cercana a los socialistas catalanes. El taller se realizó, durante la primavera del 2002, bajo el lema "Tiempos de vida: horarios laborales, formativos y familiares". Su realización nos permitió llevar a cabo una aproximación a la percepción que de la conciliación tienen un grupo social<sup>22</sup> representativo de hombres y mujeres que, según nuestros datos objetivos, son los que mayor conciencia tienen sobre la importancia y las dificultades de la conciliación en la vida cotidiana.

Los resultados que se presentan a continuación son fruto de dos sesiones de trabajo en grupo en el que los participantes debatieron las soluciones planteadas ante dos casos hipotéticos<sup>23</sup>. La composición del grupo participante en el taller (en su mayoría personas de clases medias urbanas, con estudios superiores, empleos de tipo técnico o

---

<sup>22</sup> El taller se celebró durante el mes de abril del 2002. Nuestra participación consistió en la preparación y desarrollo de dos sesiones de discusión en grupo para el taller programado por esta agrupación política. Les agradecemos la posibilidad de colaborar en este taller y de utilizar la información obtenida en esta investigación.

<sup>23</sup> El trabajo en grupo consistió en la discusión de dos situaciones hipotéticas centradas en el trabajo de atención y cuidado a las personas del hogar (criaturas, jóvenes y ancianas), como paso previo a la definición de posibles demandas sociales en tono a políticas y/o medidas de "conciliación". En la primera de ellas, se planteaba cuál era la mejor estrategia a seguir en el caso de una pareja en la que ambos tienen un empleo asalariado, una vez finalizado el permiso obligatorio de paternidad o maternidad después del nacimiento de su primer hijo o hija. Las opciones previstas mostraban distintos escenarios posibles que iban desde la reincorporación al empleo pero a tiempo parcial, en el caso de la madre, hasta la reducción de jornada para ambos miembros de la pareja, pasando por la contratación de ayuda asalariada o el llevar al hijo o la hija a una guardería. En la segunda situación hipotética, se representaba una situación similar pero respecto a la atención de las personas mayores dependientes (ascendientes de la pareja). La formulación de ambas situaciones hipotéticas había sido ya contrastada en una investigación anterior (Carrasquer, Torns y otros, 1998). En total participaron 24

directivo y con cargas familiares) nos facilitó un acceso privilegiado a un colectivo paradigmático. En realidad, el colectivo representaba a uno de los grupos sociales que mejor ejemplifica los cambios observados en España en torno a la actividad laboral femenina, la distribución del trabajo doméstico-familiar, y la definición de nuevas expectativas y demandas sociales en relación al tiempo de trabajo. Éste era su interés y éstos los resultados obtenidos.

### **7.1. El trabajo de atención y de cuidado de las personas**

El trabajo de atención y cuidado de las personas es una de las actividades del trabajo doméstico-familiar más ilustrativas de la doble presencia y más representativas de las dificultades de conciliación. Es, además, en lo que a los hijos e hijas se refiere, un tipo de trabajo que suele tener una connotación positiva frente a otras actividades domésticas menos valoradas. Y es también un trabajo muy vinculado al proceso de construcción de la identidad femenina (especialmente en el caso de la maternidad). Aunque deba reconocerse que, hoy en día, esta vinculación plantea otros retos, dado el crecimiento de las necesidades derivadas de la atención a las personas mayores dependientes.

La primera cuestión a destacar, fruto del análisis de la discusión en este grupo, es la corroboración de la existencia de una distinta percepción del trabajo de atención y cuidado a las personas, según se trate de los hijos e hijas o de las personas mayores dependientes.

---

personas, hombres y mujeres juntos, que fueron distribuidos en tres subgrupos.

### **7.1.1. El trabajo de atención y cuidado de los hijos e hijas: un proyecto de futuro**

Atender y cuidar a los hijos o hijas es visto siempre como algo asociado a un proyecto de futuro, que si bien es asumido por la pareja, en el fondo, está más asociado al universo femenino que al masculino.

Ante la situación hipotética planteada, la opción que obtuvo menos adeptos fue una de las más habitualmente utilizadas: dejar al hijo o a la hija a cargo de la abuela. Uno de los motivos de peso para justificar este resultado es la presunción de la existencia de "autonomía", o de una vida con un proyecto propio y enriquecedor. Algo posible, hoy en día, en las personas mayores, si son de clases medias urbanas. Un planteamiento que está fuertemente ligado al significado del trabajo de atención a las personas mayores y a las posibles demandas sociales que se desprenden de ello.

Frente a opciones más tradicionales, la opción que suscitó mayores apoyos fue la prevista, en el caso hipotético, como aquella que apuesta por la institucionalización de este tipo de trabajo: guarderías o la escolarización desde los 0 a 3 años. Esta posibilidad es contemplada como la que contribuye a resolver, con mayor facilidad, algunos de los problemas de "conciliación" entre la vida familiar y laboral, para ambos miembros de la pareja. En opinión de los participantes, es una situación que, como mínimo, permite el establecimiento de una cierta "rutina" en los horarios de la pareja. Eso sí, siempre que este tipo de servicios contemple una cierta flexibilidad horaria y se facilite su acceso al conjunto de la población. La disponibilidad de guarderías en las empresas, como mínimo en las grandes empresas privadas y en la

administración pública, también sería una buena solución, al parecer del grupo.

No obstante, tampoco se aprecia un consenso absoluto en torno a este escenario ideal. Para una parte significativa de las personas participantes, el escenario ideal sería aquel en que es posible atender a los hijos o a las hijas en el hogar, por lo menos durante el primer año de vida, a cargo de los propios padres o, más particularmente, de la madre. La fórmula idónea sería la reducción de la jornada laboral para ambos, sin repercusión negativa en términos de proyección profesional o de dinero.

Este planteamiento conlleva, sin embargo, una cierta contradicción. Por un lado, se tiende a enfatizar el protagonismo femenino en las primeras etapas de la vida de los hijos o hijas. Por otro, se propone una situación de reducción de jornada tanto para el padre como para la madre. El rechazo al "tiempo parcial para las mujeres" es uno de los elementos clave para comprender esa aparente paradoja. Pues, sobre todo para las mujeres participantes, el empleo a tiempo parcial es visto como una fórmula que tiende a penalizar el empleo femenino, especialmente cuando hay expectativas de desarrollo de una carrera profesional. Y para combatirlo de algún modo, la posibilidad de reducir la jornada laboral masculina, facilitaría el desarrollo efectivo de una nueva forma de "paternidad" y contribuiría a la "normalización" de este tipo de situaciones y de demandas en el ámbito empresarial. En todos los casos, la complicidad empresarial se vio como algo imprescindible para el desarrollo de cualquier medida relacionada con la conciliación.

Sin embargo otro elemento hace que este discurso sea igualmente contradictorio: el significado de la maternidad para las propias mujeres. Las mujeres del grupo consideran que la maternidad es algo que les atañe más directamente

que a sus parejas, algo que forma parte de su identidad femenina. De ahí que exista un cierto rechazo a compartir el protagonismo con sus cónyuges, cuando menos en una primera etapa de la crianza. Pero, por otra parte, también entienden que una "paternidad" activa relacionada con la atención y crianza de los hijos e hijas es positiva. Y ello es así, visto no sólo como una opción para disminuir las desigualdades de género, sino contemplado como un derecho de los propios padres. En este sentido, se aprecian indicios de cambio interesantes relativos a lo que es y a lo que los participantes entienden que debería ser la maternidad y la paternidad. Aunque deba precisarse, a tenor de los discursos expresados, que tales indicios no suponen un cambio efectivo en las prácticas sociales dominantes. A saber, el trabajo de atención y cuidado de los hijos e hijas está protagonizado fundamentalmente por las madres, con ayuda de los padres y con el recurso, a la ayuda asalariada, algo característico de las clases medias urbanas.

Estas contradicciones no esconden el hecho de que se trata de un discurso elaborado, donde los interrogantes sobre la propia identidad van de la mano del reconocimiento expreso del trabajo que implica el cuidado y la atención de los hijos. Esto es, del reconocimiento de una mayor carga total de trabajo femenina pues la mayoría de mujeres tienen una profesión o un empleo. Y de cómo todo ello supone una falta de tiempo de libre disposición personal para sí mismas o de cómo son ellas quienes llevan los "horarios familiares" en la cabeza, a pesar de la "ayuda" o de la buena disposición de sus cónyuges. Unos horarios, en los que se incluyen los horarios escolares, no siempre en consonancia con los horarios laborales de la madre y del padre. Y que, en definitiva, hacen necesarias las políticas de conciliación.

Tales medidas se perciben como una necesidad y como un derecho de ciudadanía que debe estar al alcance de toda la población. Así, la "conciliación" se percibe como un entramado en el que están implicados distintos agentes sociales (escuelas, empresas, instituciones públicas, padres y madres) y cuya necesidad no se agota en una coyuntura puntual del momento de vida, como puede ser el período de crianza de los hijos o hijas. Por esta razón, en el grupo se estima que las posibles medidas de conciliación deberían contemplar un doble plano: el de la inmediatez o de la urgencia puntual, y el de la atención continuada a lo largo del ciclo de vida familiar y laboral. Este mismo planteamiento se reproduce al orientar el debate sobre el trabajo de atención y cuidado de las personas mayores dependientes.

#### **7.1.2. El trabajo de atención y cuidado de las personas mayores dependientes: ¿una dificultad para la conciliación?**

En el trasfondo de lo que el grupo percibe en torno a este tema se trasluce la asunción de la normalidad de las pautas socio-culturales vigentes. Así, se percibe el trabajo de cuidado y atención a las personas mayores dependientes como una obligación de solidaridad intergeneracional, con amplias variaciones según las clases sociales y los grados de dependencia. En este contexto, lo habitual es que las redes familiares solventen las necesidades de las personas mayores dependientes. Y que la tradición mande que sean las mujeres de la familia (hijas, nueras, nietas, etc.) las encargadas de cuidar y atender a los ancianos dependientes. Pero eso ya no es siempre posible. Como sabemos, la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, junto con el proceso de envejecimiento de la población y la reducción de la tasa de natalidad han puesto en cuestión ese modelo. Sin embargo, a pesar de todo ello, las mujeres

adultas siguen siendo y sintiéndose las principales encargadas del trabajo doméstico-familiar, y por tanto, siguen siendo las principales responsables de cuidar y atender a las personas mayores dependientes.

Los participantes en este taller consideran que el trabajo de cuidado y atención a las personas mayores dependientes es una responsabilidad que repercute en gran medida en el desarrollo de la vida cotidiana. Y mientras que atender y cuidar a los hijos o hijas es visto como un proyecto de futuro, atender a las personas mayores dependientes es algo que se percibe como una carga o incluso como un problema de difícil solución.

Sin embargo, se aprecia un consenso importante en torno a tener en cuenta la opinión de las personas mayores, en el momento de decidir sobre su futuro. Es probablemente una distinción de clase. Así, del discurso de los participantes, se desprende la idea de la necesidad de tomar en consideración la autonomía de las personas mayores. Un hecho que obliga a sus familiares a considerar sus preferencias y a no tratarlas como si fueran criaturas. A pesar de esta argumentación, los participantes son conscientes de que esta actitud a menudo dificulta la atención a las personas mayores por parte de los familiares. Y que, al mismo tiempo, esa consideración genera diversos conflictos entre quien cuida y quien necesita ser cuidado.

Ante la situación hipotética planteada, la opción, que suscitó menos adeptos y apenas se mencionó, fue una de las más tradicionalmente utilizadas: la persona mayor dependiente va a vivir a casa de los hijos/as, definitivamente o por turnos. Los participantes no tuvieron en cuenta esta opción, probablemente dado el contexto social actual. Léase, el creciente aumento de las mujeres con empleo y dadas las características del propio grupo

social, donde el respeto a la autonomía de las personas mayores es una realidad posible, más allá del discurso. Como ya se ha apuntado, las mujeres que participaron en el taller tenían empleo y además trabajo doméstico-familiar. Esta situación de doble presencia les dificulta en gran manera el atender y cuidar a la gente mayor dependiente en el hogar de la persona anciana, a no ser que se cuente con la ayuda de personal asalariado. No obstante, cabría señalar que quizás este énfasis en la autonomía y en la posibilidad de elección de las personas mayores se traduce, en un velado interés por parte de los hijos/as de preservar el propio núcleo familiar y así evitar una convivencia forzada.

Una opción, que suscitó críticas, fue la posibilidad de que la persona mayor dependiente viviera a turnos con cada uno de sus hijos/as. Se señaló que ésta no era una buena opción, sobre todo por la menor calidad de vida que ello le supone a la persona mayor dependiente. Una situación que además se ve agravada por la sensación de ser un "paquete" que la persona anciana puede acabar teniendo. Así como por el hecho de estar obligada a variar continuamente sus hábitos cotidianos y su entorno relacional. Pero, probablemente sea ésta, una vez más, una distinción de clase.

Una de las opciones que suscitó mayores adeptos es la de dejar a la persona mayor dependiente, en su casa, con una persona de ayuda pagada. De todas formas los participantes manifestaron que a pesar de ser una buena alternativa, en la mayoría de las ocasiones resultaba económicamente inviable para muchas personas mayores, así como para sus familiares. De esta argumentación se desprende, sin embargo, que la mejor opción es, para los familiares y para la persona mayor dependiente, que ésta permanezca en su propio hogar, pudiendo así disfrutar de su



ambiente habitual y de sus relaciones sociales cotidianas. Pero esta perspectiva tropieza con el coste económico que supone tener personal asalariado que se haga cargo de la persona mayor dependiente. En este sentido, consideran necesario reivindicar como derecho de ciudadanía universal los servicios de atención a la vida diaria, los SAD, a cargo de la administración pública. Los participantes no parecen conocer o aceptar otras soluciones privadas o mixtas, en relación a este tipo de servicios, aunque les desmienta la realidad de la economía sumergida a la que suelen recurrir.

En términos generales, los participantes consideran asimismo que las residencias suelen ser una buena opción para atender a las personas mayores dependientes. No obstante, se establece un fuerte consenso al afirmar que falta oferta de plazas en los centros públicos, y que los centros privados sólo resultan asequibles para gente con elevados recursos económicos. Algunos participantes apuntan también opiniones acerca de que ese internamiento en una residencia debería ser la última opción, cuando no se pudiera resolver la atención y el cuidado de otra forma. Ese mismo tipo de opiniones y sugerencias se extiende hacia la necesidad de crear más centros de día. Y, en definitiva, se constata la demanda generalizada de una ampliación de los servicios de todo tipo para hacer frente a la creciente necesidad de atención de las personas mayores dependientes.

En definitiva, la experiencia singular llevada a cabo en el taller realizado con este grupo no hace sino confirmar la bondad de nuestras hipótesis. Tal como hemos podido comprobar en la realización de los otros grupos de discusión, las personas de clases medias urbanas, y éste correspondía a un subgrupo de las capas altas, son las más conscientes de las necesidades de conciliar la vida laboral y la vida familiar. Esa conciliación se asume como algo

primordialmente de responsabilidad femenina, en la que los hombres son sólo una ayuda. Las dificultades mayores, se ciñen, principalmente, en torno al trabajo doméstico-familiar y, en concreto, sobre el de atención y cuidado de las personas mayores dependientes. Es sobre ese tipo de trabajo sobre el que recaen las mayores quejas y no sólo son dificultades de tipo económico, aunque sí se aducen como las principales.

Las percepciones y opiniones de este grupo de personas, socialmente privilegiadas, muestra a las claras que también para ellas, en especial para las mujeres, se hace difícil la conciliación. Y que, mientras el cuidado y atención a las hijas e hijos se asume en clave positiva, como un proyecto de futuro esa clave cambia cuando se trata de personas mayores dependientes. En ese caso, la connotación negativa aparece aun cuando el respeto a la autonomía de los mayores sea, como ya hemos apuntado, una distinción de clase que hace que la dificultad sea más llevadera. Todo ello unido a la demanda explícita de unos servicios de atención a la vida diaria (SAD) que se reclaman como servicios públicos de ciudadanía. Y cuyas carencias actuales se suelen suplir con una economía sumergida, no siempre reconocida. Un grupo, sin duda pioneros en sus actuaciones y demandas que está por ver, puedan actuar de modelo de referencia para otros grupos sociales menos favorecidos económicamente. Porque, a nuestro parecer el dinero es un factor clave en esta cuestión, la carencia de servicios también lo es, pero amparando esta situación está la necesidad de alcanzar un cambio de mentalidad que no va a ser fácil de lograr.

## **8. El camino de las propuestas**

Tras los resultados obtenidos y todavía antes de formular las primeras conclusiones del estudio nos parece necesario formular algunas propuestas que completen los objetivos planteados al inicio de estas páginas. Como se recordará, una parte sustancial del estudio ha ido orientado a lograr una contribución para la mejora de las políticas sociales que actualmente tienen a la conciliación en su centro. Esa misma orientación ha sido la que ha presidido esta investigación, desde su comienzo. Sabemos que lograr ese propósito no es tarea fácil y que de los resultados de este estudio difícilmente se derivan unas medidas precisas, como en tantas ocasiones sucede en el ámbito de las ciencias sociales. Y que, además, por muy espectaculares, que fuesen esas medidas o propuestas, no serían muy distintas a las que ya existen. Aun así pensamos que el esfuerzo debe realizarse y que las propuestas aquí planteadas deben centrarse en la particular visión que este estudio ha propiciado sobre el entorno y contexto de la conciliación. En concreto, y a grandes rasgos, esas propuestas deben tener en cuenta la existencia de una doble presencia, mayoritariamente femenina y específicamente heterogénea, tal como hemos mostrado en un primer momento del estudio. Y, en un segundo momento, deben recoger y tratar de paliar las dificultades de orden socio-cultural que existen en el imaginario colectivo que subyace en el trasfondo de la conciliación.

Dicho de otro modo, pensamos que las propuestas y medidas que este estudio puede plantear deben recoger tres argumentos básicos que configuran, a nuestro parecer, el núcleo duro de la conciliación:

- a nivel material, ese núcleo duro tiene que ver con cuestiones que afectan a la redistribución de la carga total de trabajo socialmente necesario para que la

sociedad se sustente. Y ello requiere pactos sociales (políticas sociales de amplio consenso) que trasciendan los pactos privados que hombres y mujeres contraen más o menos consciente y explícitamente en sus núcleos básicos de convivencia, ya sea familiar, afectiva, privada, cotidiana, como y dondequiera que se establezcan. Para lograrlo deben conjugarse políticas familiares, explícitamente no patriarcales con políticas laborales, no estrictamente productivistas y políticas que abarquen otras dimensiones, como el tiempo, y otros ámbitos como la ciudad. Pero no sólo eso es necesario.

- a nivel simbólico, la conciliación también requiere actuaciones que revisen la organización temporal dominante. Y ahí, las propuestas han de revisar los imaginarios colectivos que amparan las actuales pautas socio-culturales, prestigios y valores vigentes. Porque de nada sirve establecer semanas de 35 horas, incluso por ley como se hizo en Francia, o tener una ley de conciliación como la española, si el prestigio y el éxito social continua girando en torno a tener jornadas laborales de más de ocho horas. Unas jornadas laborales regidas por el prestigio de la disponibilidad laboral absoluta y que demasiadas personas se ven obligadas a realizar para obtener unos ingresos insuficientes, dado el actual estado del mercado de trabajo. Debiendo destacarse además que, en lo primordial, esas jornadas continúan constituyendo la raíz que no permite desarrollar el tiempo de vida como horizonte, especialmente en el caso de las mujeres.

Según, estos dos argumentos de partida, se pueden y deben impulsar propuestas y medidas como las que ya existen y reclamar más mejoras materiales (especialmente en lo que a servicios sociales y personales se refiere) y probablemente lograremos tener una mejor conciliación. Y

tal como son las carencias en este ámbito en España, la mejora será notable pues se necesitan muchos más y mejores servicios, como se necesitan más y mejores permisos laborales que nos permitan ser madres y padres. E incluso necesitamos que esos permisos y esos servicios se amplíen y nos permitan garantizar la atención y el cuidado de nuestras personas mayores cuando sean dependientes. Sin embargo, a pesar de todo ello, también sabemos que sólo con eso no basta. Debemos asimismo lograr mejoras en torno a la conciliación, a partir de ser capaces de orientar:

- un cambio socio-cultural que cuestione los imaginarios colectivos que toleran y consienten las actuales carencias materiales en servicios de bienestar cotidiano. Y toleran y consienten los actuales valores y prestigios sobre qué se entiende por carga total de trabajo, por tiempo, por bienestar cotidiano, por autonomía y dependencia personal, en definitiva por conciliación. Y sobre quienes son los que están afectados y por ello obligados a cambiar. Ese cambio cultural señala a las personas responsables de diseñar, ejecutar y evaluar políticas sociales pero apunta, de manera especial, a la mayoría de hombres que están siendo sostenidos por grandes cantidades de trabajo no reconocido de mujeres. De ahí que las politólogas hayan reclamado un nuevo contrato social entre los géneros. Y que muchas mujeres estén, al parecer, muy interesadas en renegociar ese pacto.

Sabemos que los cambios culturales son muy difíciles. Pero asimismo sabemos, especialmente las mujeres que no estamos conformes con lo que hay, que esos cambios no son imposibles. No partimos de cero e incluso contamos con algunos hombres favorables a ese cambio. De ahí que, en este estudio, nos atrevamos con el dibujo de algunas propuestas que sólo son un pequeño grano de arena, pero que

se plantean con la esperanza de no contribuir a llenar el desierto sino con la expectativa de llegar a ser tierra de aluvi3n.

### **8.1. Propuestas para la mejora de la conciliaci3n desde la doble presencia**

Con el fin de no repetir propuestas ya existentes trataremos brevemente de hacernos eco, para suscribir y comentar los puntos, a nuestro parecer m1s d3biles, los grupos de propuestas que son, sin lugar a dudas, modelo de referencia en la actualidad. Se trata de:

- el informe de la CE (1997) sobre la conciliaci3n.
- la *Guía de buenas prácticas* editada por el Instituto de la Mujer en el 2001 y,
- de manera complementaria, el informe realizado por Salvador Cardús (2002) para la Generalitat de Catalunya; el estudio de Torns-Migu3lez (2000) *Temps i Ciutat*, y los documentos de trabajo del proyecto europeo "New Organisation of Time through Working Life", que actualmente se manejan en una red europea, impulsada por la Fundaci3n de Dublín para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, de la que actualmente formamos parte.

Según el citado informe de la CE, cuatro son las condiciones que, nosotros suscribimos en su totalidad, y que se deben tener en cuenta a la hora de atender a las personas que tienen un empleo y deben simultanearlo con el cuidado de los hijos e hijas:

- los servicios de guardería,
- los permisos de paternidad y maternidad,
- la organizaci3n empresarial y del mercado laboral y
- el reparto equitativo de las tareas dom3stico-familiares.

Según estas propuestas, debe reconocerse que las polítimas generadas en la UE, por los diversos países

miembros sobre tales condiciones, son muy dispares. Los Estados del Bienestar son más o menos ricos y las tradiciones culturales más o menos familistas. Y España debe hacer un esfuerzo enorme, desde el punto de vista material, porque está entre los países pobres y, desde el punto de vista simbólico, porque la tradición es eminentemente familista.

La *Guía de Buenas Prácticas* mencionada es un buen ejemplo de cómo se recogen las grandes líneas de propuestas europeas en España, tras la ley de conciliación de noviembre de 1999. La Guía hace constar, además, tanto en el apartado de permisos como en el de los recursos una mención explícita a las personas mayores dependientes, ampliando las cuatro condiciones europeas de la UE de 1997. De nuevo suscribimos las propuestas recogidas por esas buenas prácticas aunque sospechemos que sin recursos, voluntades políticas y cambios culturales se queden en declaraciones de principios. Sin embargo, son un punto de partida imprescindible.

El informe de Cardús (2002) es también un excelente catálogo de propuestas. Tiene, además de los dos grupos anteriores, una fuerte orientación hacia lograr la compatibilización de los horarios escolares, tema nada baladí en la actual conciliación de la vida laboral, y familiar española. Facilita asimismo el camino hacia las propuestas del necesario cambio cultural aunque no entra de lleno en la paliación directa de las dificultades culturales, que han sido visualizadas en nuestro estudio. El informe es poco elocuente en las cuestiones relativas al cuidado de las personas mayores dependientes y tiene, a nuestro parecer, una aceptación de la tradición familista y de la conciliación que no siempre compartimos. A pesar de ello, suscribimos la mayoría de las propuestas, diseñadas para la realidad catalana, para que sean extensibles a toda

España. Como ejemplo de las propuestas más interesantes citamos algunas de ellas:

- la creación de bancos de tiempo para facilitar la vida personal y familiar.
- la creación de juegos de rol orientados al aprendizaje de cómo compartir el trabajo doméstico-familiar entre los miembros de la familia.
- la creación de servicios de atención a la vida diaria (SAD) para el cuidado de los hijos e hijas.
- la adecuación de los horarios escolares, con especial atención a los horarios extra-escolares y vacacionales.
- el estudio de cuáles son las pautas de sueño de los escolares y de qué tipo de hábitos alimentarios son los más beneficiosos para nuestros hijos e hijas.
- la promoción de políticas empresariales que tengan en cuenta las responsabilidades familiares de sus trabajadores y trabajadoras y sus correspondientes necesidades de conciliación.
- el cambio de la cultura empresarial para que prime la eficiencia por encima de la productividad.

Todo un conjunto de medidas que nos resultan perfectamente asumibles y exigibles a quienes hemos realizado esta investigación.

Las propuestas que se formularon en el estudio "*Temps i Ciutat*", Torns-Miguélez (2000) no fueron pensadas para la mejora de la conciliación pero sí tienen como escenario un territorio, material y simbólico, que es, a nuestro parecer, una referencia necesaria para lograr esa mejora: la ciudad. Y en este caso, Barcelona, que cuenta ya con algunas propuestas municipales interesantes como el programa municipal "Les dones canvien els temps", desarrollado en el barrio de Sants, o los conocidos "bancos



del tiempo", Torns (2001). Las propuestas de este estudio pueden sintetizarse en los cuatro puntos siguientes:

- negociación de la gestión global del tiempo de la ciudad (visto en su dimensión múltiple: laboral, doméstico-familiar, escolar, ocio, de libre disposición personal) entre las autoridades públicas (de orden estatal, regional y especialmente local) y todos los actores colectivos implicados (servicios públicos y privados, transportes, empresas, escuelas, comercios...)
- experimentación en un territorio concreto de la ciudad (distrito o barrio) de ese pacto o gran acuerdo ciudadano o de una parte del mismo.
- evaluación continuada de ese proceso negociador y de la experiencia realizada.
- sensibilización de la ciudadanía mediante campañas públicas que muestren la importancia de las cuestiones implicadas. Y, también, mediante la promoción del debate y la participación ciudadana en torno a estas cuestiones.

Con el fin de conseguir esas propuestas se pidió concretamente:

- la creación de una "Oficina del Tiempo de la Ciudad", tal como existen ya en otras ciudades europeas.
- la elaboración de un "Plan Regulador del Tiempo de la Ciudad", más allá de la coordinación de los horarios laborales.
- La ampliación de los servicios socio-sanitarios municipales existentes y la creación de los servicios de atención a la vida diaria (SAD) necesarios para la mejora de la conciliación de la ciudadanía.

Suscribimos también estas propuestas, dada la novedad de un enfoque que incluye la ciudad como algo más que un simple escenario de negocio y ocio y permite, por ello, la

mejora de la conciliación. La prueba de que dichas propuestas tienen un interés cada vez más amplio son algunas ciudades italianas (Módena como pionera, pero también Milán y Roma) y otras ciudades europeas, como París o Bremen. Todas ellas son buenos exponentes de cómo lograr, en la actualidad, unas ciudades "más amigas de las mujeres" y de paso "más amigas de todo el mundo". Según nuestro criterio, la conciliación puede y debe mejorar mediante esos procedimientos, especialmente mediante la promoción de los servicios SAD.

Como ejemplo de los documentos de trabajo de la red europea, antes citada, nos hacemos eco aquí de las propuestas recogidas por el documento *Changing Times* publicado por el TUC británico en 2001. Ese documento recoge como dato muy significativo el creciente acuerdo que sobre la premisa "equilibrio trabajo-vida" se está dando en el Reino Unido. Ese documento ofrece, entre otras propuestas, los resultados de una investigación que avalan la importancia de este tipo de acuerdo. Según los resultados obtenidos, merece destacarse que un 62% de los empresarios y un 80% de los trabajadores y trabajadoras muestra su acuerdo ante el lema: "cada uno debe ser capaz de lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar de la manera que crea más oportuna". Aunque las respuestas a esa premisa muestren tan sólo la realidad de un deseo, resulta esperanzador atisbar indicios de un posible cambio cultural a favor de ese equilibrio, a pesar de que el mercado laboral actual no esté a favor de ese deseo.

El informe del TUC concluye que el mundo laboral británico es cada vez más favorable a las políticas del *work-life balance*. Pero avisa de dos inconvenientes a vencer: la gran proporción de trabajadores con horarios muy extensos, especialmente hombres profesionales y altos ejecutivos, y una gran cantidad de demanda insatisfecha por

parte de trabajadores, que piden más equilibrio entre su vida laboral y familiar, no atendida debidamente por sus empresas. Una situación que puede hacerse perfectamente extensiva al caso español y que por ello recogemos.

Suscribimos las premisas y propuestas de este informe del TUC y abogamos por hacerlas extensivas a las organizaciones sindicales y empresariales españolas. También suscribimos la propuesta de desarrollar juegos de rol para jugar en la comunidad (barrio, vecindario, asociación de vecinos) donde se muestre la importancia de tener un buen equilibrio entre el trabajo y la vida. Y aunque nos tememos que va a hacer falta algo más que un juego de rol para cambiar las pautas socio-culturales vigentes, ésta es una idea que merece ser impulsada.

## **8.2. Unas propuestas de síntesis**

En resumen, nuestras propuestas sobre la conciliación desde la doble presencia deben, a nuestro parecer:

- hacerse eco de las propuestas hasta aquí mencionadas y
- reorientar las políticas sociales ya existentes en torno a los siguientes escenarios:
  - la familia:
    - revisando la tradición familista y el actual reparto de la carga total de trabajo.
  - el mercado laboral:
    - revisando las políticas de empleo productivistas.
    - promoviendo permisos de conciliación aceptables a lo largo de todo el ciclo de vida y según las diversas cargas familiares (hijos e hijas, adultos masculinos, personas

dependientes, en general).Y combinándolos con políticas anti-discriminatorias para que quienes se acojan a tales permisos no sean penalizados laboralmente.

- impulsando, como ejemplo, de lo dicho en la propuesta anterior, permisos laborales de maternidad y paternidad al estilo escandinavo. Esto quiere decir que los padres son obligados por ley a cumplir su parte del permiso, a riesgo de perderlo todo. Y sin necesidad de que la madre renuncie al suyo, como ahora sucede con la ley española.
- cuestionando la actual flexibilidad, impuesta o negociada siguiendo una óptica de disponibilidad laboral absoluta.
- impulsando, por último, una negociación colectiva en la que la reducción de la jornada laboral, sincrónica y cotidiana, sea de obligado cumplimiento para todas las personas adultas con cargas familiares.
- la ciudad:
  - promoviendo políticas de tiempo que pueden concretarse en:
    - Oficinas de Tiempo de la ciudad,
    - Planes Reguladores de la Ciudad,

- bancos de tiempo u
  - otras experiencias de mejora de la vida cotidiana de la ciudadanía.
- tener en cuenta todos los actores colectivos e individuales implicados lo que supone básicamente y por encima de todo:
  - promover servicios sociales y personales, especialmente los aquí repetidamente llamados servicios de atención a la vida diaria (SAD). Estos servicios que requieren a su vez una mayor profesionalización y acreditación curricular reconocida son, como ya hemos mencionado, clave para la negociación entre géneros que requiere la conciliación. Estos servicios deben ser, además, universales y, dadas las limitaciones del actual Estado del Bienestar, nos parece adecuado promoverlos a través del "cheque-servicios", tal como se viene haciendo ya en algunas zonas, siempre bajo tutela pública (la comarca barcelonesa del Baix Llobregat y la Fundación Domicilia son un buen ejemplo a seguir). Asimismo nos parece oportuna la implantación del seguro de dependencia vital, que ya está en marcha en algunos países europeos, a pesar de reconocer sus limitaciones de cobertura, dado el elevado coste económico.
  - promover campañas públicas de sensibilización que muestren la

importancia de que todas las personas adultas concilien la vida laboral, familiar y personal, a lo largo de todo su ciclo vital. La reciente campaña, contra la violencia de género, puede ser un ejemplo. Y dentro de esa campaña, pensamos que las personas que ocupan lugares de poder político y económico pueden y deben ser ejemplificadoras, por el impacto que ello tendría sobre la opinión pública.

- promover, por último, en el campo educativo, materiales, actitudes y valores que muestren la importancia de la conciliación. En este punto, queremos hacernos eco de la asignatura sobre "Trabajo doméstico" que algunos institutos de secundaria barceloneses están llevando a cabo, con el respaldo del "Institut Municipal de Educació" del Ayuntamiento de Barcelona. Y, en el ámbito universitario, recoger la asignatura "Treball domèstic i Vida Quotidiana" que Pilar Carrasquer y Teresa Torns vienen impartiendo como optativa de segundo ciclo en la Licenciatura de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona, desde hace ya más de 6 años. Y, por la importancia del lugar donde se imparte, una escuela de negocios, la asignatura sobre *Work-Life Balance* a cargo del profesor Mike Rigby en la Business School de la Universidad South Bank en Londres.

Y, en general, tener la capacidad de saber apreciar la posibilidad de que los tiempos cambien, según la orientación y el horizonte indicados. Un punto nada fácil para las mujeres adultas que protagonizamos, contemporáneamente, hoy por hoy, la doble presencia.

## **9. Conclusiones**

Llegado el momento del balance final de los resultados obtenidos, podemos afirmar que la doble presencia es una realidad que refleja la combinación sincrónica y cotidiana del trabajo productivo y del trabajo doméstico-familiar. En su dimensión simbólica, significa, como hemos señalado, la adscripción a un imaginario colectivo en el que ambos tipos de trabajo configuran la identidad social e individual. Como ya afirmaba L. Balbo a finales de los años setenta, se trata de la forma como la mayoría de las mujeres adultas de las sociedades desarrolladas han afrontado su participación en el mercado de trabajo. En este sentido, la extensión de la doble presencia ha supuesto ciertos cambios en la división sexual del trabajo plasmada en el modelo "male breadwinner", pero a costa de una "acumulación de trabajo" por parte de las mujeres adultas.

Sin embargo, la doble presencia representa, también, una enorme fuente de experiencia para afrontar lo que en España se está dando en llamar conciliación entre la vida familiar y laboral. Un fenómeno que nace con el desarrollo de la sociedad industrial y que hoy cobra un nuevo impulso a causa del proceso de "desincronización" de los tiempos sociales que caracteriza las sociedades desarrolladas. La participación femenina en el mercado de trabajo invalida o dificulta la "conciliación" basada en la mera adaptación del trabajo doméstico-familiar a los ritmos impuestos desde la esfera de la producción de bienes y servicios. Por ello, las estrategias cotidianas de conciliación llevadas a cabo por todas aquellas personas implicadas en la doble presencia sirven para ejemplificar los retos que hoy supone la conciliación. Éste es el planteamiento que ha orientado nuestra investigación y el que han corroborado nuestros resultados.



Nuestros objetivos se han centrado en mostrar el alcance y las características de la doble presencia en España, por un lado, y en la exploración de los imaginarios colectivos en relación a la conciliación, por otro. Y siempre bajo la convicción de que todo lo que signifique mejorar nuestro conocimiento sobre estas cuestiones, puede contribuir a mejorar la definición, puesta en marcha y evaluación de las políticas sociales a favor de las mujeres, en particular y de toda la sociedad, en general.

Para ello hemos utilizado una estrategia de investigación que, en lo fundamental, ha combinado el análisis extensivo de la doble presencia a través del tratamiento del fichero de datos anonimizado de la EPA correspondiente al IV trimestre de 2000, último disponible al inicio de nuestra investigación, con una aproximación de tipo intensivo o cualitativo a los imaginarios colectivos sobre la conciliación, mediante la técnica de los grupos de discusión. Un estudio de caso focalizado en un colectivo particularmente receptivo a esta problemática ha completado nuestro análisis.

Los resultados obtenidos han confirmado algunas de nuestras sospechas iniciales y, como no podría ser de otro modo, han suscitado nuevos interrogantes y nuevas pistas de investigación de cara al futuro. A continuación sintetizamos esos resultados agrupados según nuestros dos grandes bloques de objetivos propuestos.

### **9.1. La doble presencia: una realidad femenina**

La extensión de la doble presencia en España se ve limitada por la baja tasa de actividad de la población española en general y de las mujeres en particular, y por la importancia del desempleo femenino y de los jóvenes de ambos géneros. A pesar de la decidida participación femenina, el mercado de trabajo en España muestra los

rasgos estructurales típicos del modelo "male breadwinner".  
Así:

- La doble presencia afectaría a unos 5 millones y medio de personas en España, de los cuales alrededor de 1 millón serían hombres y el resto, unos 4 millones y medio, mujeres. Cifras que corresponden al volumen de población activa en nuestro país que declara combinar el empleo con el trabajo doméstico-familiar. El núcleo central de la doble presencia estaría conformado por unos 4 millones y medio de personas, de las cuales unos 3 millones y medio son mujeres; es decir, el conjunto de la población ocupada que cumple con el mismo requisito señalado. Finalmente, en la órbita de la doble presencia tendríamos 1 millón cincuenta mil personas, de las cuales cien mil son hombres y las novecientas cincuenta mil restantes, mujeres, correspondientes al conjunto de la población parada que afirma compartir la situación de desempleo con la realización de trabajo doméstico-familiar.
- De hecho, sólo alrededor de un 12% de la población activa masculina, ocupada o parada, reconoce compartir su actividad con la dedicación al trabajo doméstico-familiar, frente a casi  $\frac{3}{4}$  de la población activa femenina; una cifra algo inferior en el caso de las ocupadas a tiempo completo y algo superior en el caso de las que tienen un empleo a tiempo parcial o están en paro. Hoy por hoy, la doble presencia es una realidad que se escribe en femenino.
- Este volumen global de población comparte unos rasgos comunes, pero también presenta una notable diversidad interna. Las cargas familiares, expresadas a través del estado civil, tienden a homogeneizar el comportamiento de ambos géneros, aunque en sentido contrario: incentivan la doble presencia femenina y desincentivan

la masculina. También la relación con el empleo tiende a homogeneizar ambos géneros, aunque esta vez en la misma dirección para ambos: cuanto más fuerte es la relación con el empleo, menor es el reconocimiento del trabajo doméstico-familiar, y viceversa.

- Las diferencias internas, o lo que hemos llamado heterogeneidad de la doble presencia, son uno de sus rasgos más notables y contribuyen a la definición de grupos sociales que representan realidades socio-laborales distintas.
- Esta heterogeneidad es más acusada entre el género femenino que el masculino y responde tanto a las características del empleo (tipo de jornada y tipo de contrato) como a su ausencia (paro) y, muy especialmente, responde al tipo de ocupación, a la categoría socio-económica y al nivel de estudios. Todo un entramado de factores cuya influencia es más decisiva que, por ejemplo, el volumen de las "cargas familiares" que en cada caso se tengan. Desde este punto de vista, el estado civil o el vivir en pareja es más determinante que el número de personas que conviven en el hogar; factor este último que sin ninguna duda interviene en la "carga total de trabajo" resultante, pero que no interviene de forma tan decidida en la visibilidad del trabajo doméstico-familiar.
- Esta heterogeneidad configura modelos distintos de doble presencia y, de ahí, probablemente, distintos modelos de conciliación.
- Las mujeres de clase trabajadora son quienes, en mayor medida, afirman compartir el empleo con el trabajo doméstico-familiar. Se trata, en este sentido, del colectivo donde mejor se expresa esa doble identidad productiva y reproductiva que caracterizaría la doble presencia. En cambio, entre las mujeres de las llamadas

"nuevas clases medias urbanas" se produce un cierto fenómeno de ocultación del trabajo doméstico-familiar, observable a través de su mayor identificación como activas u ocupadas en exclusiva, como sucede mayoritariamente entre el género masculino.

- El género masculino presenta un comportamiento inverso al que se acaba de señalar. Así, son los hombres de esas clases medias urbanas quienes en mayor medida reconocen compartir el empleo con el trabajo doméstico-familiar, mientras que los de clase trabajadora enfatizarían sólo su relación con el empleo.
- En este sentido, y a pesar del distinto volumen de población implicada, se observa una mayor tendencia a la proximidad en el posicionamiento de ambos géneros entre las "nuevas clases medias" que entre hombres y mujeres de clase trabajadora. Ello nos permite aventurar que las políticas de conciliación pueden tener un terreno más abonado entre los primeros colectivos que entre los segundos, donde las identidades tradicionales asociadas a cada género aparecen más subrayadas.

Una última consideración. El empleo estable y a tiempo completo aparece claramente monopolizado por los hombres adultos que viven en pareja y que se dedican en exclusiva al empleo. Por el contrario, en las formas *débiles* de relación con el empleo destaca el protagonismo femenino. Una realidad que cualquier política de conciliación que no quiera tener como resultado ahondar las desigualdades de género debería contemplar.

## **9.2. La conciliación: una necesidad emergente**

Los resultados obtenidos a través del análisis de los grupos de discusión muestran que el imaginario colectivo sustenta ampliamente el contrato social entre los géneros

que hacen posible el actual modelo "male breadwinner". Ello se hace visible a través de las siguientes concreciones:

- Las distintas posiciones en el trabajo ya sea éste el referido al ámbito laboral o al doméstico-familiar son las que explican y configuran los distintos imaginarios sociales que permiten o dificultan la conciliación.
- Son las mujeres las que dicen soportar una mayor carga total de trabajo. Y, dentro de ellas, son las de clase trabajadora, con posiciones laborales débiles y precarias las que padecen todas las consecuencias de no poder compaginar los distintos tiempos y trabajos en su vida cotidiana.
- El reparto de trabajo en el seno de las familias se corresponde al modelo "male breadwinner" de amplia referencia patriarcal, pero, en la actualidad, con una mayor presencia femenina en el ámbito laboral. Así, son las mujeres las que asumen la responsabilidad del trabajo doméstico familiar. De ahí que la doble presencia y, por lo tanto, la mayor carga total de trabajo sean algo femenino y que eso les impida la existencia de tiempo para ellas mismas.
- Siempre existe una presencia femenina que asume el trabajo doméstico-familiar, ya sea a través de la subcontratación (clases medias) o de las redes de soporte y apoyo que se establecen entre las mujeres, ya sean de la familia entre abuelas-madres-hijas o amigas y vecinas.
- El tiempo femenino es el tiempo de los demás, podríamos decir que las mujeres son ahora las grandes y únicas conciliadoras, pero no de su vida sino de la del resto de la familia. Ello significa que ellas permiten a los otros poder conciliar sus tiempos y trabajos a costa de no conciliar ellas sus tiempos y presencias en el ámbito laboral y doméstico-familiar.

- Los hombres, en este reparto, presentan una clara centralidad productiva que es la que determina los otros tiempos y trabajos, siendo esta centralidad la coartada perfecta para ausentarse del trabajo doméstico-familiar. Ellos consideran que su responsabilidad es la de ser el trabajador principal y el principal proveedor de ingresos. Y opinan que la responsabilidad principal de la mujer es la de ocuparse de la ejecución y organización de las cuestiones relacionadas con el hogar-familia.

Las razones o explicaciones de este reparto desigual de la carga total del trabajo, que constituye una de las principales dificultades socio-culturales de la conciliación, comprenden dos dimensiones, una de tipo material y otra de carácter simbólico y cultural.

Respecto a la primera dimensión, en nuestro país, y así lo muestran los distintos discursos de los grupos sociales, los principales inconvenientes con los que tropieza la conciliación son:

- En primer lugar, la falta de recursos materiales. Principalmente, la falta de guarderías, de centros de día, de residencias para personas ancianas, de servicios de atención a la vida diaria (SAD), de políticas familiares y de empleo que tengan en cuenta la flexibilidad horaria, según necesidades de quienes trabajan, etc. Siendo las clases trabajadoras las más perjudicadas por esta falta de servicios. En definitiva, una insuficiente voluntad política por parte de las administraciones y las políticas públicas de nuestro débil y precario Estado del Bienestar.
- En segundo lugar, en relación a los aspectos simbólico-culturales podemos apuntar la gran desvalorización y falta de consideración social del trabajo doméstico-familiar, sobre todo en los grupos de clases medias y

mujeres profesionales. Lo cual se agrava si consideramos que éstas son modelo de referencia para otras capas y grupos sociales más desfavorecidos. Al mismo tiempo ello nos conduce a preguntarnos ¿cómo van a entrar los hombres en un ámbito infravalorado socialmente que no ofrece prestigio, ni estatus y del que están legitimados para ausentarse?.

- En tercer lugar, el imaginario colectivo masculino muestra como los hombres utilizan una estrategia, de manera consciente, para poder librarse de la ejecución material de determinadas tareas. Esta estrategia consiste en señalar y mostrar una gran ignorancia y un gran desconocimiento ante estas tareas como excusa. Una ignorancia real y buscada para librarse del trabajo doméstico-familiar.
- En cuarto lugar, otra de las dificultades, que se desprende de este imaginario, es la relacionada con el trabajo del cuidado de los demás. Se considera como natural y normal que sean las madres y esposas las cuidadoras de hijos e hijas y ello se convierte a nuestro parecer, en una barrera para la entrada de los hombres en este espacio. Percibiéndose éste como un ámbito fundamentalmente femenino. Un espacio en el que se reconoce que el poder de decisión y gestión pertenece a las mujeres. Este poder que las mujeres mantienen desde la sumisión patriarcal, ha sido obtenido por su dedicación cotidiana y difícilmente se cede. Y esto a la mayoría de los hombres les viene bien puesto que es una cesión interesada. Ya que esa cesión les supone tener una menor responsabilidad y realizar una menor carga de trabajo, eludiendo una actividad que no desean hacer.
- En quinto lugar, esta situación que puede resumirse en un no querer ceder femenino y en un no querer pensar masculino, conforma la mayoría de las dificultades de

orden socio-cultural, que impiden lograr una mejor conciliación.

De hecho, podríamos resumir lo dicho hasta ahora afirmando que la ruptura que ha significado la entrada y permanencia de las mujeres en el espacio laboral, no ha tenido su equivalencia en la entrada y presencia de los hombres en el ámbito doméstico-familiar. Esa presencia masculina sólo ha sido llevada a cabo por una minoría y, por lo general, bajo un planteamiento de "ayuda" hacia un trabajo que los hombres no sienten como su responsabilidad. Así, las mujeres dicen que los hombres no viven el hogar como un espacio suyo y les gustaría que hubiera un mayor corresponsabilidad entre ambos géneros. Entienden que ello les descargaría de trabajo y les permitiría una mayor disponibilidad de tiempo y una mejor conciliación. Pero ese deseo las atrapa social e individualmente. Les gustaría compartir las tareas y responsabilidades doméstico-familiares pero, a su vez, sienten la presión familiar y social que les supone saberse las únicas supervisoras y gestoras del trabajo doméstico-familiar, cuando no de su completa ejecución.

Así las cosas, no resulta nada fácil la tarea de intentar la incorporación masculina al espacio doméstico-familiar mediante pactos o voluntades individuales, tal como reconocen las propias mujeres. Pero tampoco parece sencillo que los hombres compartan, en igualdad, la carga total de trabajo sin que las mujeres permitan esa presencia masculina en el hogar y no se sientan las responsables absolutas de lo que allí ocurre. El peso del actual contrato social entre los géneros es tan fuerte que ambos géneros interiorizan y naturalizan su comportamiento sin que habitualmente sean conscientes de ello. En esta tesitura las mujeres padecen las dificultades que implica sentirse responsables del trabajo doméstico-familiar,



especialmente de su organización, al mismo tiempo que se ven incapaces o no saben como dar cabida a los hombres. Un colectivo, que a pesar de las excepciones, tampoco reclama ni el espacio ni las tareas, porque ello les supondría una pérdida inmediata y cotidiana de privilegios.

En este punto, apuntamos una hipótesis a comprobar en otros estudios, sobre lo que podríamos llamar el nacimiento de una "neo-maternidad". A través de los discursos obtenidos, se aprecia como cobran fuerza los discursos que naturalizan la relación madre-hijo o hija. No deja de sorprender la insistencia en la identidad maternal como pieza clave en la identidad femenina, y la limitación de la "paternidad" a un mero acompañamiento de un fenómeno que es, "en esencia", patrimonio femenino. Una naturalización que refuerza la fuerte carga simbólica ya existente en torno a la maternidad y que, lejos de desaparecer, tiende, según nuestro criterio, a aumentar tanto por el menor número de hijos e hijas que hoy tienen las mujeres, como por la maternidad tardía que las mujeres españolas están teniendo.

En definitiva, romper con esta división sexual del trabajo en el interior del hogar-familiar, y por consiguiente, con el imaginario colectivo del "male breadwinner" implica un gran esfuerzo colectivo. Requiere mostrar las raíces estructurales de tal división y la importancia política del pacto social que la mantiene. Como hemos señalado, se necesita cambiar las pautas que generan una socialización diferencial de género y cambiar los valores y prestigios que hoy en día sostienen el mencionado modelo.

Al hilo de estos comentarios finales, sólo nos queda recordar que nuestras propuestas quieren contribuir a allanar el camino de la conciliación, no sólo para sus actuales protagonistas sino para el conjunto de la

sociedad. Unas propuestas que, a nuestro modo de ver, deberían partir de una triple consideración:

- la redistribución de la carga total de trabajo necesario para el sustento de la sociedad.
- la revisión de la organización temporal dominante y de los imaginarios colectivos que le dan soporte, en especial, de aquéllos asociados a la disponibilidad laboral absoluta como vehículo de prestigio y éxito social, sin olvidar,
- la necesidad de propiciar un cambio socio-cultural que ponga en duda unos imaginarios colectivos tolerantes con las actuales carencias materiales en servicios de bienestar cotidiano.

Bajo estas propuestas, entendemos que se pueden reorientar las políticas o medidas sociales ya existentes, como las apuntadas en la propia ley española de conciliación o en *La Guía de Buenas Prácticas* del Instituto de la Mujer. Aunque tales iniciativas deberían ampliarse desde el punto de vista de los actores y de los escenarios sociales implicados y diversificarse según la heterogeneidad de los colectivos a quienes van dirigidas, sin perder por ello el horizonte de universalidad que debería presidir cualquier intervención pública en este ámbito. En síntesis, estas políticas supondrían:

- promover servicios sociales y personales como los servicios de atención a la vida diaria (SAD) con carácter universal, a través del "cheque-servicios", o la implantación del denominado "seguro de dependencia vital".
- promover, en el campo educativo, la adquisición de valores y pautas de comportamiento que muestren la importancia de la conciliación, por ejemplo, mediante el propio aprendizaje del trabajo doméstico-familiar.

- promover campañas públicas de sensibilización sobre la necesidad de que todas las personas adultas concilien la vida personal, familiar y laboral, a lo largo de todo el ciclo de vida.

Por último, recordar que la ciudad es un escenario privilegiado para la vida cotidiana y puede ser un buen laboratorio desde el que impulsar y coordinar algunas de estas actuaciones, sobre todo de aquellas que tienen la dimensión temporal como eje de intervención (desde los bancos del tiempo hasta los planes reguladores de los tiempos de la ciudad).

Y confiar en que el tiempo, esa dimensión desconocida hasta hace poco y que los jóvenes, especialmente los jóvenes, ante las dificultades de todo tipo que van a encontrar a lo largo de su ciclo de vida, sean capaces de conseguir que la doble presencia sea un horizonte vital de todas las personas no dependientes. Que así sea.

## 10. Bibliografía

- AGUINAGA, J. -COMAS, D.: *Cambios de hábito en el uso del tiempo*. Madrid, MTSS., 1997
- ALONZO, Ph.: *Femmes employées : la construction sociale sexuée du salariat*. París, L'Harmattan, 1996.
- ALONZO, Ph.: *Femmes et salariat : l'inegalité dans l'indifférence*. París, L'Harmattan, 2000.
- ALVARO PAGE, M.: *Los usos del tiempo como indicadores de las discriminaciones entre los géneros*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1996.
- AMOREVOLE, R. -COLOMBO, G. -GRISENDI, A.: *La banca del tempo*. Milán, Franco Angeli, 1996.
- ANGELOFF, T.: "Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté", en *Travail, Genre et Sociétés*, nº1, abril, 1999, p.43-69.
- ANGELOFF, T.: *Le temps partiel: un marché de dupes?*. París, Syros, 2000.
- ARMENI, R. -GAGLIARDI, R.: "Tiempo de trabajo, tiempo de vida: la cuestión del modelo de desarrollo", en *VVAA, El libro de las 35 horas*, Barcelona, El Viejo Topo, 1998
- ARTÁRZCOZ, L. -ARTIEDA, L. -BORRELL, C. -CORTÈS, I. -BENACH, J. -GARCÍA, V.: "Combining job and family demands and being healthy: what are the differences between men and women?", en *European Journal of Public Health*.
- ARTÁRZCOZ, L. -BORRELL, C. -BENACH, J.: "Gender inequalities in health among workers: the relation with family demands", en *Epidemiol Community Health*, nº55, 2001.
- ARTÁRZCOZ, L. -BORRELL, C. -ROHLFS, I. -BENI, C. -MONCADA, A. -BENACH, J.: "Trabajo doméstico, género y salud en población ocupada", en *Gac Sanit*, nº15 (2), 2001.
- ARTÁRZCOZ, L. -GARCÍA, M<sup>a</sup>M. -ESNAOLA, S. -BORRELL, C. -SÁNCHEZ, J.J. -RAMOS, J.L. -MERINO, J. -DAPONTE, A. -ANITUA, C. -ROHLFS, I. -CABRERA, A.: "Desigualdades de género en salud: la conciliación de la vida laboral y familiar", en *Informe Sespas*, 2001.
- ASSOCIACIÓ SALUT I FAMILIA: *Programa COMPARTIR: promoviendo el reparto de los tiempos entre hombres y mujeres*. Barcelona, Associació Salut i Família, 1998.
- ASTELARRA, J.: "Marx y Engels y el movimiento de mujeres. ¿Es posible una lectura feminista de Marx?", en *A Priori*, nº0 Abril-Junio, 1982.
- BAILLY, M. J-P.: *Le temps des villes. Pour une concordance des temps dans la cité*. Paris, Conseil économique et social, Section du cadre de vie, 2002
- BALBO, L.: "La doppia presenza", en *Inchiesta*, nº32, Milán, 1979.
- BALBO, L.: *Time to Care. Politiche del tempo e diritti quotidiani*. Milano, Franco Angeli, 1987.
- BALBO, L.: *Tempi di vita*. Milán, Feltrinelli, 1991a.
- BALBO, L.: "Una ley para las horas futuras", en *Mientrastanto*, nº42, 1991b.
- BALBO, L. -MAY, M.P. -MICHELI, G.A.: *Vincoli e strategie nella vita quotidiana*, Milán, Franco Angeli, 1990.
- BATTAGLIOLA, F.: *Historie du travail des femmes*. París, La Découverte, Repères, 2000.
- BEECHEY, V. -PERKINS, T.: *A matter of hours. Women, part-time and the labour market*. Cambridge, Polity Press, 1987.
- BELLONI, M.C.: "La struttura del tempo quotidiano", en *BIMBI*, F.-CAPECCHI, V.(1986).
- BELLONI, C., *Mothers and Fathers: Two different Times, Two Organisations. Reproductive Work and Demographic 'Choices'*, ponencia presentada en el European Forum, "The cost of being a mother,

- the cost of being a father", en el European University Institute, Florencia, 24 y 25 de marzo, 1995.
- BELLONI, M.C.: "Il tempo comme dimensione interpretativa dei fenomeni socieli", en *Polis* n° 3, 1995.
- BELLONI, M.C. -BIMBI, F.: *Microfisica della cittadinanza. Città, genere, politiche dei tempi*. Milano, Franco Angeli, 1997.
- BELLONI, M.C. -BOULIN, J.Y. -JUNTER-LOISEAU, A.: "Del tiempo de trabajo a los tiempos de la ciudad", en MARUANI-ROGERAT-TORNS (dirs.) (2000).
- BENERÍA, L.: "Reproducción, producción y división sexual del trabajo", en *Mientrastanto*, n°6, 1981.
- BERGAMASCHI, M.: *Questione di Ore*. Pisa, B.F.S., 1997.
- BERIÁIN, J.: "El triunfo del tiempo (representaciones culturales de temporalidades sociales)", en *Política y Sociedad*, n°25, 1997.
- BIANCHI, M.: "Más allá del doble trabajo", en BORDERÍAS, C. -CARRASCO, C. -ALEMANY, C. (1994).
- BIHR, A. -PFEFFERKON, R.: *Hommes, Femmes : l'introuvable égalité*. París, Editions de L'Atelier, 1997.
- BIMBI, F. -CAPECCHI, V.: *Strutture e Strategie della vita quotidiana*. Milano, Franco Angeli, 1986.
- BIMBI, F.: "Metafore di genere tra lavoro non pagato e lavoro pagato. Il tempo nei rapporti sociali di sesso", en *Polis*, n°3, 1995.
- BIMBI, F.: "Measurement, Quality and Social Changes in Reproduction Time: the Twofold Presence of Woman and Gift Economy", en HUFTON, O. -KRAVARITOU, Y. (1999).
- BORDERÍAS, C. -CARRASCO, C. -ALEMANY, C., *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Icària-Fuhem, 1994.
- BORGHI, V. -LA ROSA, M.(coords.): "Tempo di lavoro, tempo di vita" (monográfico), en *Sociologia del lavoro*, n°58, 1996.
- BOULIN, J.Y. -HOFFMANN, R., (Ed.): *New Paths in working time policy*, Brussels, ETUI, 1999.
- BOULIN, J.Y. -LALLEMENT, M. -LEFEVRE, G. -SILVERA, R.: "Temps de travail et modes de vie. Quelques resultats d'une enquête empirique", en *Futuribles*, n°237, 1998.
- BLÖS, T. (dir.): *La dialectique des rapports hommes-femmes*. Sociologie d'aujourd'hui, Paris, Presses Universitaires de France, 2001.
- BLOSSFELD, HP. -HAKIM, C. (eds.): *Between Equalization and Marginalization : Part-Time Women in Europe and the United State of America*. Oxford, Oxford University Press, p.133/162.
- BRULLET, C.: "El debat sobre la conciliació ocupació-família dins el marc de la Unió Europea", en *Revista Catalana de Sociologia*, n°12, 2000.
- CARDÚS, S. (y otros): *Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals*. (Informe de investigación). Grup de recerca ISOR, Universitat Autònoma de Barcelona. Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social, 2002.
- CARRASCO, C.: *El trabajo doméstico y la reproducción social*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1991.
- CARRASCO, C. : "Cuidar y producir", en *TE*, n°190, 1997.
- CARRASCO, C. -ALABART, A. -MAYORDOMO, M. -MONTAGUT, T.: *Las mujeres y el Estado del Bienestar: Una aproximación al caso español*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1998.
- CARRASCO, C. -MAYORDOMO, M.: "Tiempo, trabajos y organización social en torno al trabajo femenino", en CARRASCO, C. (ed.): *Mujeres y Economía*, 1999.
- CARRASQUER, P.: "Jóvenes, empleo y desigualdades de género", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n°11, 1997.
- CARRASQUER, P.: "¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España", en *Sistema*, n°167, marzo 2002

- CARRASQUER, P. -TORNIS, T. -TEJERO, E. -ROMERO, A.: "El trabajo reproductivo", en *Papers*, nº55, 1998.
- CARRASQUER, P. -ROMERO, A.: "El treball i l'ocupació a Catalunya", en *VVAA: Informe per a la Catalunya del 2000. Societat, economia, política, cultura*. Barcelona, Ed. Mediterrània, 1999.
- CHABAUD-RYCHTER, D. -FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D. -SOUTONNAX, F.: *Espace et temps du travail domestique*. París, Librairie des méridiens, 1985.
- CIS: *Las mujeres españolas: lo privado y lo público*. Madrid, CIS, Col. Estudios y Encuestas, nº24, mayo, 1991. [autoras R. Cobo y P. Cruz].
- COCKBURN, C.: *Positive action for sex equality and work: Expectations and reactions*. Comunicación presentada en el "I Congreso Internacional sobre Acción Positiva para las Mujeres". Vitoria, EMAKUNDE, 1990.
- COLECTIVO IOE: *Tiempo social contra reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1996.
- COMMISSION EUROPÉENNE: *Conciliation de la vie professionnelle et familiale et qualité des services de soins*. Emploi et Affaires Sociales. Égalité entre femmes et hommes, Commission européenne, 1997.
- CORDONI, E.: "Las mujeres cambian los tiempos", en *Cuadernos de relaciones laborales*, nº2, 1997.
- CROMPTON, R. (ed.): *Restructuring gender relations and employment. The decline of male breadwinner*. Oxford, Oxford University Press, 1999.
- DALLA COSTA, G.F.: "I tempi dello sviluppo: il lavoro domestico come variabile di aggiustamento", en *Sociologia del lavoro*, nº56, 1994.
- DIEZ, F.: *Utilidad, deseo, virtud. La formación de la idea moderna del trabajo*. Barcelona, Península, 2001.
- DOMÍNGUEZ JUAN, M.: "Aproximación a un análisis de las representaciones sobre los géneros", en RADL, R. (ed.): *Mujeres e institución universitaria en Occidente. Conocimiento, investigación y roles de género*. Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela, 1996.
- DURAN, M<sup>a</sup> A. (Dir), *De puertas adentro*, Madrid, Instituto de la Mujer, 1988.
- DURAN, M.A.: *La jornada interminable*. Barcelona, Icaria, 1986.
- DURAN, M.A.: "Sobre la ciencia, arte y movimientos sociales", en RADL, R. (ed.), (1996).
- DURÁN, M<sup>a</sup>.A.(coord.): *The future of work in Europe (gendered patterns of time distribution)*. Comisión Europea-D.G. V., 1998.
- DUSSUET, A.: *Logiques domestiques. Essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives de milieu populaire*. París, L'Harmattan, 1997.
- ELIAS, N.: *Sobre el tiempo*. México, F.C.E. (2<sup>a</sup> ed.), 1997.
- ESCOBEDO, A.: "Les llicències laborals per a mares i pares amb fills menors de tres anys. Una comparació dels sistemes vigents a Dinamarca, Finlàndia i Espanya", en *Revista Catalana de Sociologia*, nº12, 2000, (p. 187-213).
- EUROPEAN COMMISSION: *The future of work in Europe (Gendered patterns of time distribution)*. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Unit V/D.5, 1998.
- FAGNANI, J.: "Retravailler après une longue interruption: le cas des mères ayant bénéficiée de l'Allocation Parentale d'Education", en *Revue Française des Affaires Sociales*, nº3, 1996.
- FAGNANI, J.: "La politique d'accueil de la petite enfance en France: ombres et lumières", en *Travail, Genre et Sociétés*, nº6, Octobre 2001.

- FERNANDEZ, F. -GARRIDO, L. -TOHARIA, L.: "Empleo y paro en España: 1976-1990", en MIGUELEZ-PRIETO (dir. y coord.): *Las relaciones laborales en España*. Madrid, SXXI ed., 1991.
- FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D.: "De la réclusion au cloisonnement. Travail domestique et salariat", en DEFALVARD, H. -GUIENNE, V. (dirs.): *Le partage du travail : bilan et perspectives*. París, Desclée de Brouwer, 1988.
- FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D.: "Le Travail domestique: économie des servitudes et du partage", en HIRATA, H- SENOTIER, D. (1995).
- FRAISSE, G.: "Servidumbre, empleos de servicio y democracia", en MARUANI-ROGERAT-TORNS (2000).
- FRIBERG, T., *Everyday Life. Women's adaptative strategies in Time and Space*, Lund, Lund University Press, 1993.
- GARCIA DE CORTAZAR, M.: "Estructura laboral de las mujeres españolas", en GARCÍA DE LEÓN, M.A.: *La Sociología de las mujeres españolas*. Barcelona, Barcanova, 1996.
- GARCIA RAMON, D. -CANOVAS, G. -PRATS, M.: *Les dones i l'ús del temps a Barcelona. El cas del barri de Sants*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona, 1995.
- GARCIA-SERRANO, C. -GARRIDO, L. -TOHARIA, L.: "Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes", en MIGUELEZ-PRIETO (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI Ed., 1999.
- GARRIDO, J.L.: *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, 1993.
- GERSHUNY, J.: *Changing times*. Oxford, Oxford Univ. Press, 1994.
- GLUKSMANN, M.: "L'organisation sociale globale du travail : une nouvelle approche pour une analyse sexuée du travail", en *Cahiers du Mage*, 1997, n°3-4, p.159/170.
- HAKIM, C.: *Key issues in women's work : female heterogeneity and the polarisation of women's employment*. London, Atholone, 1996.
- HANTRAIS, L.: *Gendered policies in Europe. Reconciling employment and family life*. New York, Poligrave, 2000.
- HEWITT, P.: *About Time: The Revolution in Work and Family Life*. Londres, IPPR/Rivers Oram Press, 1993.
- HIRATA, H. -SENOTIER, D. (dirs.): *Femmes et partage du travail*. París, Syros, 1996.
- HOFFMANN, R. -LAPEYRE, J.: *Le temps de travail en Europe. Organisation et réduction*, París, Syros, 1995.
- HUFTON, O.: "La investigación europea sobre tiempo y género", en *Revista Internacional de Sociología*, n°18, 1997.
- HUFTON, O. -KRAVARITOU, Y.: *Gender and the use of time*, La Haya, Kluwer Law Int, 1999.
- HUMPRHIES, J. -RUBERY, J.: "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción", en BORDERÍAS, CARRASCO, ALEMANY (1994).
- INSTITUTO DE LA MUJER: *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 1997.
- INE: *Encuesta de la población activa. Tratamiento de la información*. Madrid, Instituto Nacional de Estadística, 1994.
- IZQUIERDO, M.J. y otros: *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1988.
- JUNTER-LOISEAU, A. -TOBLER, C.: "Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discours", en HUFTON-KRAVARITOU (1999).
- KAY, T.: "Women's work and women's worth: the leisure implication of women's changing employment patterns", en *Leisure Studies*, vol.15, n° 1, 1996.

- LANGÉVIN, A.: "Fragilité structurelle des calendriers féminins", en HUFTON, O.-KRAVARITOU, Y. (1999).
- LA ROSA, M. -KIESELBACH, Th. (ed.): *Disoccupazione giovanile ed esclusione sociale*. Milán, Franco Angeli, 1999.
- LAUFER, J. -MARRY, C. -MARUANI, M.: *Masculin-Féminin: questions pour les sciences de l'homme*. Paris, Presses Universitaires de France, 2001.
- LECCARDI, C.: "Recomporre il tempo: le donne, il tempo, il lavoro", en *Sociología del lavoro*, nº56, 1994.
- LETABLIER, M.T.: "Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe", en *Travail, Genre et Sociétés*, nº6, Octubre 2001.
- LEWIS, J. (ed.): *Gender, social care and welfare state restructuring in Europe*, Aldershot, Ashgate, 1998.
- LEWIS, J.: "Política familiar y mercado de trabajo: el caso de Gran Bretaña desde una óptica europea", en MARUANI, M.; ROGERAT, C.; TORNS, T. (dirs.): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona, Icaria, 2001.
- MACLENNAN, B. -PURDY, D.: "Engendering the redistribution of work", en HUFTON, O. -KRAVARITOU, Y. (1999).
- MARSHALL, T.H -BOTTOMORE, T.: *Ciudadanía y clase social*. Madrid, Alianza Ed., 1998.
- MARTIN, C.: "Les politiques de prise en charge des personnes âgées dépendantes", en *Travail, Genre et Sociétés*, nº6, Octubre 2001.
- MARUANI, M.: "Partage du travail, partage du chômage: le travail a temps partiel en Europe". Comunicación en Jornadas GEDISST: *Rapports sociaux de sexe et partage du travail*. París, 1994.
- MARUANI, M.: *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid, Fundamentos, 2002.
- MARUANI, M. -ROGERAT, Ch. -TORNS, T. (dirs.): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona, Icaria, 2000.
- MÉDA, D.: *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Paris, Flammarion, 2001.
- MENDOZA, R. (dir.): *Dones, formació i temps*. Barcelona, CCOO-CEPROM, 2000.
- MEULDERS, D. -PLASMANN, R. -VANDER, V.: *Position of Women on the Labour Market in the European Community*, Aldershot, Gower, 1993.
- MICHON, F.: "Questions en débat: réorganisation des temps de travail et división sexuée du travail: quels changements", en *Cahiers du Mage*, nº2, 1997.
- MIGUELEZ, F. -TORNS, T. : *Enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona 1990. Vol. II: Treball, condicions econòmiques i formes de consum*, Barcelona, Mancomunitat de Municipis de l'Area Metropolitana-Diputació de Barcelona, 1992.
- MUÑOZ, B.: "Mujer e institución universitaria en la Europa del siglo XXI: problemas y posibilidades", en RADL, R. (1996).
- MURILLO, S.: *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Madrid, Siglo XXI, 1996.
- NASH, M.: "Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y definición del trabajo de las mujeres en la España del s. XIX", en DUBY, G. -PERROT, M. (1993).
- NASH, M.: "La investigación de las mujeres en el marco universitario", en RADL, R. (1996).
- NOWOTNY, H.: "Il tempo: usi publici e usi privati", en BALBO, L. (1987).
- NOWOTNY, H.: *Tempo privato. Origine e struttura del concetto di tempo*. Bolonia, Il Mulino, 1993.
- PAOLUCCI, G.: "Paradoxes of time", en HUFTON, O.-KRAVARITOU, Y. (1999).
- PATEMAN, C.: *El contrato sexual*. Barcelona, Anthropos, 1995.



- PELTOLA, P.: "Working time reduction in Finland", en *Transfer*, vol. 4, 1998.
- PERULLI, A.: "La crisi del tempo risorsa: una lettura del rapporto tra tempo occupato e tempo libero", en *Sociologia del lavoro*, nº56, 1994.
- PERULLI, A.: *Il tempo da oggetto a risorsa*. Milano, Franco Angeli, 1996.
- PHARMA CONSULT SERVICES S.A. (En colaboración con la Asociación de Antiguos Alumnos de ESADE): *Work & life balance*. (Informe del estudio facilitado por "Servicio de Carreras Profesionales" de l'Asociación de Antiguos Alumnos de ESADE), Barcelona, 2001.
- PICCHIO, A.: *Social Reproduction and the Basic Structure of the Labour market*, en Wilkinson, 1981.
- PICCHIO, A.: *Social Reproduction; the Political Economy of the Labour Market*, Cambridge, Cambridge University Press, 1992.
- PICCHIO, A.: "El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral", en BORDERIAS, C.- CARRASCO, C.-ALEMANY, C. (1994).
- PICCHIO, A.: "Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social", en CARRASCO (ed.), 1999.
- PRATS, M.: *Mujeres, ciudad y tiempo cotidiano: un enfoque cuantitativo del tiempo de las mujeres de 25 a 50 años en Barcelona*. Barcelona, Institut d'Estudis Metropolitans, 1995.
- PRATS, M.: *Temps i vida quotidiana de les dones de Barcelona*. Tesi doctoral. Bellaterra, UAB-Dpt. de Geografia, 1997.
- PRIETO, C.: "Tiempo de trabajo y tiempo de vida", en PRIETO, C.: *Trabajadores y Condiciones de Trabajo*. Madrid, HOAC, 1994.
- PRIETO, C. (ed.): *La crisis del empleo en Europa*. Alzira (Valencia), Alemania, vol.1, 1999.
- PRONOVOST, G.: *Sociologie du temps*. París, De Boeck, 1996.
- RAMOS TORRE, R.: *Cronos dividido*. Madrid: Instituto de la Mujer, 1990.
- RAMOS TORRE, R.: "La ciencia social en busca del tiempo", en *Revista Internacional de Sociología*, nº18, 1997.
- RAMOS TORRE, R. (ed.): *Tiempo y sociedad*. Madrid, CIS, 1992.
- RANTALAIHO, L.: *Gender practices in working life*. Londres, MacMillan, 1997.
- RECIO, A.: "La segmentación del mercado laboral en España", en MIGUELEZ-PRIETO (dir. y coord.) (1999).
- RIECHMANN, J. -RECIO, A.: *Quien parte y reparte...: El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo*. Barcelona, Icaria, 1997.
- RODRIGUEZ, A. -GOÑI, B. -MAGUREGUI, G. (eds.): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao, Bakeaz/CDEM, 1996.
- RUBERY, J. -FAGAN, C. -SMITH, C.: *Changing partners of work and working time in the European Union and the impact of gender divisions*. European Commission (DGV-Equal Opportunities Unit), 1994.
- RUBERY, J.-MAIER, F.: "Equal opportunity for women and men and the employment policy of the EU -a critical review of the European Union's approach", en *Transfer*, vol. 1, nº4, 1995.
- RUBERY, J. -SMITH, C. -FAGAN, C.: *Women's employment in Europe. Trends and Prospects*. Londres, Routledge, 1999.
- SABBADINI, L.L. -PALOMBA, R.: *Tempi diversi*. Roma, ISTAT, 1995.
- SCOTT, J.: "La mujer trabajadora en el s.XIX", en DUBY, G. PERROT, M.: *Historia de las mujeres*, 1993.
- SEIFERT, H.: "Conséquences d'une réduction massive du temps de travail sur la division sexuée du travail familial: le cas de Volkswagen", en *Cahiers du Mage*, nº2, 1997.
- SENISE, M.º.T.: *El trabajo a tiempo parcial como instrumento de creación de empleo*. Madrid, Tecnos, 2001.

- SENSAT, N, VARELLA, R.: "Las políticas dirigidas a las mujeres: la acción pública para la igualdad entre los sexos", en GOMÀ-SUBIRATS (eds.): *Políticas públicas en España: contenidos, redes de actores y niveles de gobierno*. Barcelona, Ariel, 1998.
- SIIM, B.: *Gender and citizenship politics and agency in France, Britain and Denmark*. Cambridge, Cambridge University Press, 2000.
- SILVERA, R.: "Les femmes et la diversification du temps de travail: nouveaux enjeux, nouveaux risques", en *Revue des Affaires Sociales*, nº52, 1998.
- SIMONEN, L.: "Work, Care and Women's Time in the Welfare State", en HUFTON, O.-KRAVARITOU, Y. (1999).
- SINGLY DE, F. : "Le care familiale. Une construction sociologique des temps maternel et paternel", en HUFTON, O.-KRAVARITOU, Y. (1999).
- SULLEROT, E: *El nuevo padre. Un nuevo padre un nuevo mundo*. Barcelona, Ediciones B, 1993.
- TEMPLA, A.: "Dagli orari di lavoro ai tempi di vita", en BERGAMASCHI, M.(ed.)(1997).
- THOMSON, E. P.: "Work-discipline and industrial capitalism", en *Past and Present*, nº38, 1967.
- TORNS, T.: "Women and the distribution of time", en VVAA: *A wider vision*, Bruselas, IRIS-EC, 1994.
- TORNS, T.: "Los servicios de proximidad: algunos interrogantes sobre un nuevo yacimiento de empleo femenino", en *Revista de Treball Social*, nº147, Barcelona, 1997.
- TORNS, T.: "Chômage et tolérance sociale à l'exclusion", en *Cahiers du mage*, nº 3-4, París, 1997.
- TORNS, T.: "Acerca del reparto del trabajo", en *TE*, nº190, 1998.
- TORNS, T., "Las asalariadas: un mercado con género", en MIGUELEZ-PRETO (dir. y coord.) (1999).
- TORNS, T., "Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España", en MARUANI-ROGERAT-TORNS (2000).
- TORNS, T.: "Entre l'atur i el temps parcial: noves maneres per a una vella desigualtat?", en *Revista Catalana de Sociologia*, nº 15, Barcelona, 2001.
- TORNS, T.: "¿Para qué un banco de tiempo?", en *Mientras Tanto*, nº85, 2001.
- TORNS, T. -CARRASQUER, P. -ROMERO, A.: *El perfil sociolaboral del paro femenino en España*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1995.
- TORNS, T. -CARRASQUER, P.: "El perquè de la reproducció", en *Papers*, nº 59, 1999, p.99/108.
- TORNS, T. -CARRASQUER, P.: "El empleo de las jóvenes", en L. CACHÓN (ed.): *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia, 7 i mig Ed., 1999.
- TORNS, T. -MIGUELEZ, F. (dirs.): *L'estudi del temps. Més enllà de la seva dimensió horària i la seva incidència a la ciutat*, (informe de investigación). Bellaterra, QUIT-UAB, 1999.
- TORNS, T. -MIGUELEZ, F. (dirs.): *Temps i Ciutat*, Barcelona, Consell Econòmic i Social de Barcelona, 2000.
- TORREBADELLA, L. -TEJERO, E.: "Familisme i exclusió a l'entorn urbà de Catalunya: una mirada biogràfica", en VV.AA.: *Les desigualtats socials a Catalunya*. Barcelona, Ed. Mediterrània, 1999.
- TRIFILETTI, R.: "Southern european welfare regimes and the worsening position of women", en *Journal of European Social Policy*, vol. 9, nº1, Febrero 1999.
- TUC: *Changing times. A TUC guide to work-life balance*. London, Department of Trade and Industry, 2001.
- VALIENTE, C.: "Reconciliation policies in Spain", en HANTRAIS, L.: *Gendered policies in Europe. Reconciling employment and family life*. New York, Palgrave, 2000.

- VALIENTE, C.: "Género, mercado de trabajo y Estado del Bienestar", en *Sociología del Trabajo*, nº32, 1997/98.
- VALIENTE, C.: "¿Algo más que 'ganadores del pan'? : el papel de los hombres en el ámbito familiar en España", en *REIS*, p. 79-97.
- VVAA: *Le donne cambiano i tempi*. PCI, 1990, (fotocopias).
- VVAA: *Jornades sobre les dones i el temps*. Ajuntament de Barcelona, maig 1995, (fotocopias).
- VVAA: "Tiempo y espacio en la vida de las mujeres" (monográfico), en *Mujeres*, nº19, 1995.
- VVAA: "Política y sociedad" (monográfico sobre trabajo no remunerado), en *Mujeres*, nº19, 1995
- VVAA: "Trellall i vida quotidiana" (Monográfico), en *Papers*, nº55, 1998.