

## Nuevas formas familiares: las madres que trabajan ①

Constanza Tobío

Constanza Tobío es profesora de Sociología en la Universidad Carlos III. Ha publicado recientemente *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid, Cátedra-PUV, 2005.

Familia y trabajo remunerado han sido tradicionalmente dos mundos separados que han vivido a espaldas uno del otro y funcionado de acuerdo a lógicas opuestas. La vinculación necesaria se establecía a través del modelo conyugal basado en la diferenciación de roles de género. Cuando las mujeres trabajaban lo hacían bien por no tener responsabilidades de cuidado de personas dependientes (niños, mayores, enfermos) bien por necesidad. Las madres que trabajaban eran frecuentemente vistas con conmiseración. A finales de los años cincuenta del pasado siglo XX se inicia una rápida incorporación femenina al empleo que en muchos casos se asocia al deseo ejercer una profesión, salir del ámbito cerrado del hogar o adquirir una autonomía económica y personal. Se plantea entonces por primera vez la cuestión de la «conciliación» como la forma de hacer posible que las mujeres sin abandonar su responsabilidad prioritaria como cuidadoras puedan hacerla compatible con una actividad laboral.

Que las mujeres trabajen, y particularmente que las madres lo hagan, es hoy ya un hecho, más que una opción, una posibilidad o un deseo. Las tendencias recientes en todo el mundo occidental así lo muestran y la extrapolación hacia el futuro lo confirma. Más aún, la actividad laboral femenina es una necesidad, no sólo de las familias en la medida que un salario no es ya suficiente para mantener el coste de supervivencia, sino también de la economía en su conjunto en un contexto de envejecimiento de la población y de creciente demanda de mano de obra cualificada. La situación en España no es una excepción. En realidad el aumento del empleo femenino se está produciendo a un ritmo mucho más rápido que en los países de nuestro entorno pero ello no se traduce todavía en niveles de actividad equiparables a la media por el retraso histórico que sufrimos en éste como en otros temas hasta los años setenta. Ya en el año 2000, seis de cada diez madres con hijos pequeños están en el mercado de trabajo. Se trata de un cambio de una enorme trascendencia, para las propias mujeres en primer lugar, pero también para las familias, los hijos, los hombres, las empresas, el estado y la organización social en general. Sin embargo, sólo en escasa medida la sociedad española ha reconocido y asumido los retos que la nueva situación plantea. Hay una aceptación muy amplia del empleo femenino como algo positivo e incluso necesario, pero no hay una conciencia de que si la mayoría de las mujeres trabajan como hacen los hombres, las tareas de mantenimiento del hogar y de cuidado de niños, ancianos o incapacitados, que antes recaían fundamentalmente en ellas, deben ahora organizarse de otra manera. Las mujeres están asumiendo nuevos roles laborales, pero siguen siendo las principales responsables del mundo doméstico. Tal superposición de funciones se percibe frecuentemente por parte de quienes la experimentan de forma más aguda, las madres que trabajan, como «estar viviendo algo imposible».

*Tensiones y contradicciones entre la familia y el empleo* Las nuevas responsabilidades laborales de las mujeres se han superpuesto a sus viejas responsabilidades domésticas sin que la familia y la organización social hayan experimentado grandes cambios. Ello se traduce en un aumento del tiempo que las mujeres dedican a ambos tipos de trabajo, al domés-

① Este artículo se basa en el libro de C. Tobío, *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid, Cátedra-PUV, 2005.

tico y al remunerado o extra-doméstico. La dedicación laboral de las mujeres ha pasado de una media de una hora en 1993 a casi el doble (1 h 52') en 2001 y aunque se ha producido una disminución de la dedicación a las tareas domésticas, sumando ambas dedicaciones resulta que las mujeres por término medio dedicaban al trabajo (laboral +doméstico) 8 h 59' en 1993, cifra que aumentó a 9 h 14' en 2001. Es decir, aumenta el tiempo total de trabajo de las mujeres. En el caso de los hombres también se observa un aumento de la dedicación total al trabajo, de 5 h 52' en 1993 a 6 h 38' en 2001. A pesar de ese aumento, que en este caso corresponde fundamentalmente al trabajo doméstico, la diferencia respecto de las mujeres todavía es de casi tres horas. Esa diferencia la utilizan los hombres en parte en una mayor dedicación al estudio y en parte al tiempo libre. En otros países se observan todavía también diferencias notables en la dedicación doméstica y laboral de mujeres y hombres así como una progresión asimétrica entre el continuo incremento de las horas que aquellas dedican al trabajo remunerado y el escaso –y discontinuo– aumento del tiempo que éstos dedican al trabajo del hogar ②.

② INSEE (2000), *Enquête Emploi du Temps*, París; A. Gregory y J. Windebank (2000), *Women's work in Britain and France. Practice, Theory and Policy*, Londres, Macmillan.

El efecto de la superposición entre trabajo doméstico y laboral, del sobretrabajo de las madres ocupadas, es el cansancio. Hay un cansancio básico, físico, directamente asociado a la falta de descanso y de sueño. Las entrevistadas, todas ellas que trabajan, se refieren frecuentemente al cansancio psíquico que se asocia a la responsabilidad doméstica, siempre presente para la mujer. Hay que estar constantemente pendiente de mil detalles, y eso acaba agotando. «La carga psíquica es muy grande porque estás en el trabajo y siempre hay una parte de ti que está pendiente de lo que pasa en casa. El desahogo que a veces necesito es eso, no estar pendiente de las cosas, porque parece que tienes que estar con mil sentidos. Yo echo en falta tener la sensación de “sí, vale, yo me ocupo” pero sentir que hay alguien más que está presente, que comparte la preocupación, que no eres la única que tiene que estar pendiente de todo.» Se habla también de una fuerte insatisfacción respecto de la participación en el mundo profesional y también de su vida de familia. Ni uno ni otro responden a sus expectativas ni a sus exigencias. «No tienes nada, tienes de todo, pero en realidad no tienes nada, no tienes niños... ni tienes... porque estás en el trabajo pensando en los niños... y en casa pensando en el trabajo. Y, claro, fallas. Fallas en los dos mundos. Y si no fallas piensas que has fallado. A lo mejor está haciendo las cosas más o menos bien, pero en el fondo te sientes culpable de que algo de las dos cosas no lo estás haciendo como debieras.»

Hay un «vivir al día», se van solucionando como se puede los problemas del momento, sabiendo que las respuestas que se van dando no son las mejores posibles. Algo tiene que cambiar, pero ni siquiera está muy claro qué y cómo. Pero tiene que cambiar urgentemente porque la situación no es sostenible: «Espero que esto cambie y mejore... porque si no acabará dándome un infarto con treinta y cinco años... Si no tú me contarás... o vivo en la mugre más absoluta y me alimento a mí y a la familia de Telepizzas... o me acaba dando un infarto.»

Las entrevistadas de medio y alto nivel profesional elaboran un discurso sobre el coste personal de la doble implicación personal y profesional en el que el punto coincidente es que ha sido demasiado elevado. Hay un temor a sacrificar la parte de la vida relacionada con lo afectivo, a hipertrofiar ciertos aspectos de la personalidad a costa de otros, a buscar algo imposible, ser a la vez como un hombre en la profesión y como una mujer en la familia. «Porque queremos tener todo, pero hay cosas a las que no podemos llegar. Eso es impo-

sible. Tenemos stress, tenemos de todo. Entonces, ¿queremos llegar a ser la Mujer 10? Pues, yo, sinceramente, no creo que quiera. O sea, no creo que podamos, no creo que sea posible... Habrá algunas como ellos [como los hombres]... pero no creo que podamos de verdad, es que es imposible. Hemos copiado un poquito el modelo masculino, hemos caído un poco en esa dinámica intentando ser un poco como ellos, pero si nos fijamos en las altas ejecutivas están todas solteras o divorciadas. Yo no sé si volvería a hacer todo igual. Me replantearía quizá todo, desde el hecho de formar una familia hasta el tema laboral. Me daría yo más prioridad. Yo no creo que la liberación de la mujer pase por esto, me parece que no, que hemos perdido algunos papeles, hemos perdido algunas cosas –aunque hemos avanzado mucho–, pero no tengo claro que compense.»

Trabajo, disciplina, constancia... que producen cansancio, agotamiento. A las madres trabajadoras les falta tiempo para todo y sobre todo para sí mismas. Les falta un tiempo propio para reencontrarse en su más estricta intimidad personal, el tiempo propio al que se refiere Soledad Murillo <sup>3</sup> que no es el tiempo privado, al menos para las mujeres. Se repite a lo largo de las entrevistas la necesidad, más que el deseo, de soledad, de paz, de tranquilidad, de que nadie les pida ni exija nada. «Es que siento que todo el tiempo [su tiempo] es para todo el mundo menos para mí.» Se repite un rito nocturno que para muchas entrevistadas es lo mejor del día. Cuando ya todos, el marido, los hijos, están en la cama durmiendo, ellas se quedan despiertas un rato, robándole horas al escaso sueño. No hacen nada, se relajan, se tumban en el sofá, piensan, ordenan ideas o ni siquiera, simplemente permanecen consigo mismas. Quizá ven la tele, pero es lo de menos, en realidad ni la ven. A veces fuman, pero sobre todo no hacen nada, es el único momento del día en que pueden permitirse no hacer nada. Sienten que tienen un espacio y un tiempo para ellas.

En resumen, la superposición de los nuevos roles laborales a las viejas responsabilidades familiares de las madres, produce como efecto cansancio, mucho cansancio, no sólo físico sino también psíquico. Este se combate frecuentemente buscando un tiempo propio de soledad, silencio y relajación, que suelen encontrar en las noches. Pero quizá el estimulante más eficaz para sobrellevar una vida imposible sea la satisfacción de sí mismas y de las mujeres en general ante los numerosos y rápidos éxitos que van consiguiendo. Una marcha triunfal en la que lo que se abandona está más claro que lo que se busca, pero que en todo caso no parece tener vuelta atrás.

*Las estrategias* En un contexto de escasas políticas sociales, de escasa implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado, así como de generalización del empleo a tiempo completo, la primera generación de madres trabajadoras españolas está desarrollando toda una serie de estrategias privadas e informales que quizá estén retrasando la toma de conciencia por parte del conjunto de la sociedad acerca de un problema social importante que a todos concierne. Son múltiples y variados los recursos desarrollados por las madres trabajadoras para hacer posible su doble presencia en la familia y en el trabajo remunerado, pero no todos consiguen responder satisfactoriamente a las demandas de ambos mundos. Con frecuencia se enfrentan a dilemas que expresan las contradicciones entre el mundo privado de la familia y el mundo público del empleo. Trabajar o no mientras los hijos son pequeños, trabajar a tiempo parcial o a jornada completa, qué hacer cuando los niños entran al colegio después de que empiece la jornada laboral de los padres, qué hacer cuando los niños repentinamente se ponen enfermos y no

<sup>3</sup> Soledad Murillo (1996), *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Madrid, Siglo XXI.

pueden ir al colegio, quién cuida a los niños durante las largas vacaciones de verano... son algunos ejemplos de situaciones difíciles que con frecuencia se resuelven mal, con algo de uno u otro mundo sacrificado.

Gran parte de esas estrategias consisten en procesos de sustitución y delegación de unas mujeres por otras. La abuela materna emerge como un personaje clave para hacer posible que las trabajadoras sean madres. En menor medida los otros abuelos, hermanas o cuñadas ayudan también a superar esos años difíciles en los que las responsabilidades laborales y de cuidado tienden a reclamar la exclusividad. En una minoría significativa de casos las madres delegan en otras mujeres a través de los mecanismos de mercado. Un nuevo tipo de inmigración orientada precisamente a este tipo de tareas lo hace posible. Pero las redes familiares no están totalmente desconectadas de esta otra forma de sustitución de unas mujeres por otras en el cuidado de los menores. Las inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico delegan a su vez en otras mujeres, generalmente las abuelas, el cuidado de sus propios hijos, a menudo a miles de kilómetros de distancia. Así, la liberación de ciertas mujeres de una parte de la carga de lo doméstico y familiar se resuelve, fundamentalmente, a través de otras mujeres que la asumen, bien en el marco de relaciones familiares basadas en mecanismos de reciprocidad y solidaridad, bien en el marco de las relaciones mercantiles atípicas que rigen en el mundo de lo privado. Todo parece indicar un rápido aumento de éstas últimas, paralela a una cierta disminución de la intensidad de la ayuda de las redes familiares, a todas luces excesiva, si se compara con la situación en países próximos y, seguramente, con los propios deseos de los mayores cuidadores.

Educar a los hombres es otra de las estrategias que desarrollan las madres trabajadoras, con la particularidad de que se trata de un objetivo no sólo a corto plazo. Tanto en éste como en otros países hay un fuerte desequilibrio entre la entusiasta incorporación de las mujeres a la actividad laboral y el acceso reticente de los hombres a lo doméstico, así como un avance demasiado lento hacia comportamientos más igualitarios. Ello podría ser indicador de un malentendido profundo que se manifiesta también de otras formas más brutales. Educar a los hombres es en el fondo hacerles comprender que el cambio en las relaciones de género es de verdad, que no se trata de una moda o de una mera modificación de estilo, forma o lenguaje. La reticencia masculina parece basarse en la idea de resistir y esperar a que amaine un temporal que se desea pasajero. A través de la educación, las mujeres quieren introducir mediante una terapia conductista nuevos hábitos, al tiempo que aligerar la pesada carga que asumen. Los resultados son lentos, pero a pesar de eso hay ya una cuarta parte de las madres trabajadoras españolas que dicen que lo que más las ayuda a compatibilizar su doble responsabilidad es la ayuda de la pareja masculina.

A ello se añaden otras estrategias de carácter complementario como la simplificación y racionalización de las tareas domésticas, la optimización del tiempo o del espacio que se añaden a algunas de las estrategias principales o se combinan para responder a la pluralidad de demandas que la doble responsabilidad familiar y laboral conlleva.

*Las políticas de conciliación* Las madres trabajadoras parecen confiar poco en el Estado. Reivindican pocas políticas públicas y lo hacen con escasa convicción de que de ahí puedan venir soluciones auténticas. Ello quizá tenga que ver con la escasa presencia de la cuestión de la conciliación de la familia y el empleo como problema social de todos, con mayúsculas, tal como revela sistemáticamente su ausencia

④ Véase la página web del CIS: [www.cis.es](http://www.cis.es).

⑤ Tal como muestran los datos de la Red Europea sobre Cuidado [European Comisión Childcare Network, *A Review of Services for Young Children in the European Union 1990-95*, Comisión de Igualdad de Oportunidades, Bruselas, 1996] o el interesante trabajo de Peter Moss y Fred Devan, *Parental Leave: Progress or Pitfall*, Bruselas, NID/CBGS Publications, 2000.

⑥ M. Karlsson (1995), *Family Day Care in Europe*, DGV (V/5187/95), Bruselas.

⑦ L. Hantrais y M.T. Letablier (1996), *Families and Family Policies in Europe*, Londres y Nueva York, Longman.

⑧ A.M. Daune-Richard, «A Social Policy Perspective on Work, Employment and the Family in France, the United Kingdom and Sweden» en M.T. Letablier y L. Hantrais (1994), *The Family-Employment Relationship*, Cross National Research Papers, Loughborough University; J. Fagnani (1998), «Helping mothers to combine paid and unpaid work or fighting unemployment? The ambiguities of French family policy», *Community, Work and Family* 3 (1), págs. 297-312.

de la larga lista de problemas de la sociedad española que registra el Centro de Investigaciones Sociológicas ④. Quizá tenga que ver también con el tardío desarrollo del Estado del Bienestar en nuestro país, coincidiendo además con un periodo de dudas generalizadas acerca de la posibilidad de mantener logros en otros campos como las pensiones o la sanidad pública. Parece haber una idea implícita de que hemos llegado tarde a las políticas efectivas para asumir colectivamente el cuidado de los niños cuando ambos progenitores trabajan. Subyace asimismo una cierta duda, acrecentada por la limitada atención que recibe en el debate público, acerca de hasta qué punto este problema es equiparable a otros en términos de importancia y relevancia o no es más que un problema de segunda, un problema de mujeres.

El rápido incremento del empleo femenino que se produce en toda Europa en los años noventa no vino impulsado por la extensión de las políticas de cuidado, sino más bien por la creciente demanda de fuerza de trabajo ⑤. Hay, por otra parte, evidencia creciente de que los recursos informales y privadas como las redes familiares o la ayuda doméstica remunerada están mucho más extendidos de lo que generalmente se reconoce ⑥. De la comparación entre los niveles actuales de actividad femenina, y más concretamente de las madres, con la oferta de servicios o dispositivos públicos de ayuda al cuidado resulta un desajuste importante que se cubre precisamente con recursos informales.

Por otra parte, las políticas sociales no siempre tienen como objetivo la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y laborales. En algunos casos, pretenden más bien retirar temporalmente de la actividad laboral a las madres para que se puedan dedicar al cuidado de los hijos. Este es el sentido, por ejemplo, de los generosos permisos parentales en Alemania ⑦ o de la Allocation Parentale d'Éducation en Francia ⑧. Se trata de dispositivos que tienden a producir una selección según características socioeconómicas y de cualificación: son las mujeres con menos oportunidades laborales por su menor formación las que en mayor medida deciden disfrutar de estas ayudas, lo cual reproduce la tendencia a la diferenciación entre cuidadoras y mujeres liberadas de estas tareas.

Si la presencia del Estado ha sido con frecuencia escasa en las primeras fases de incorporación de las madres al empleo, tal como ocurre hoy en España, en muchos casos ello se ha compensado con una importante actividad pública en esta materia una vez que se alcanza un punto en el que ser a la vez madre y trabajadora se convierte en pauta generalizada. Cuando no es así, la inacción del Estado produce efectos negativos, bien sobre las características del empleo femenino, como en Gran Bretaña donde suele ser a tiempo parcial, secuencial y precario, bien sobre otros factores como la fecundidad que, tal como ocurre hoy en España o en Italia, se reduce para adaptarse a lo que las familias pueden soportar.

Las políticas directas de conciliación son de tres tipos principales: los permisos parentales, los servicios públicos y las asignaciones monetarias para el cuidado. Suponen orientaciones distintas de la relación familia-empleo, con una significación diferente acerca del sentido de la acción pública y la igualdad entre mujeres y hombres.

Los permisos laborales para el cuidado familiar parten de una reconceptualización de la relación entre estado/familia/mercado estableciendo una prioridad de la reproducción sobre la producción en este caso concreto. Supone, por tanto, una inversión del dominio general de la producción sobre las restantes dimensiones de la vida social. Se trata, cuando se ofrece una compensación económica suficiente, de una forma de des-

© A. Leira (2002), *Working Parents and the Welfare State. Family Change and Policy Reform in Scandinavia*, Cambridge University Press, págs. 75-76.

mercantilización del trabajo paterno –que se aplica a las tareas de cuidado– y de familiarización de dichas tareas de cuidado que pasan a desempeñarse en el ámbito familiar 9. Desde ese punto de vista, característico de los países nórdicos, los permisos parentales constituyen una modificación de las prioridades generalmente establecidas y un intento de reequilibrar la asimétrica relación entre el mundo de la familia y el del empleo. Hay, sin embargo, otros orígenes y otras formas de concebir los permisos parentales más cercanos a la idea del salario del ama de casa o la compensación a las familias con más hijos. En el extremo aparecen ayudas económicas como la que en Francia se da a los progenitores que no trabajan y se dedican al cuidado de los hijos (*Allocation Parentale d'Éducation*). Unos y otros dispositivos tienen semejanzas y sus diferencias son sutiles pero muy significativas. Las compensaciones económicas a los progenitores, generalmente las madres, no parten de la actividad laboral como pauta generalizada tanto para mujeres como para hombres, no prevén ni aseguran el retorno al trabajo ni incorporan consideraciones de igualdad de género, sino que más bien asumen roles diferenciados entre mujeres y hombres.

En otros casos, como el español, los permisos laborales por razones familiares no están remunerados por lo que la actuación del estado y del mundo del trabajo se limita a hacer posible el retorno al empleo. Este tipo de políticas suponen seguir manteniendo la pauta tradicional, es decir que sean las propias familias quienes asuman tanto el coste económico como el trabajo efectivo que suponen los dependientes, niños y mayores. Pero incluso cuando los permisos parentales están remunerados y donde la igualdad de género es un objetivo explícito incorporado a las políticas como en el caso de los países nórdicos, se observa una tendencia a la feminización de las tareas de cuidado. Animar a los hombres a asumir su parte de responsabilidad en el cuidado es insuficiente para que efectivamente lo hagan. El derecho formal a disfrutar de permisos remunerados para ejercitar su rol de padres produce en la práctica efectos muy limitados mientras que tal derecho pueda ejercitarse indistintamente por la madre o el padre. Los países nórdicos dan un paso más en los años noventa en la promoción de una mayor participación de los hombres en el cuidado de sus hijos a través de un permiso que les está destinado en exclusiva ya que no se puede transferir a la madre. El lema es: «o lo usas o lo pierdes» (*use it or lose it*). Tiene una compensación del 100% y fue desde el inicio un enorme éxito con porcentajes entre el 60 y el 80% de padres que deciden disfrutar del permiso, incluso en aquellos países nórdicos donde la proporción de padres que disfrutaban del permiso parental no llegaba al 5%. En un principio el permiso era de cuatro semanas, habiéndose ampliado recientemente a dos meses 10. Otros países como Francia y el Reino Unido se han sumado a la iniciativa y han establecido permisos exclusivos para los padres de dos semanas.

Los servicios públicos de cuidado de niños en edad preescolar se conciben como un derecho de los padres que optan por una temprana socialización de los hijos, una necesidad porque ambos progenitores trabajan o un derecho de los menores a ser adecuadamente cuidados. Esta es la filosofía que subyace a las leyes de educación desde la LOGSE, aprobada en 1990, que ya establecía que toda la demanda de escolarización previa a las edades en las que la educación es obligatoria (0-5 años) debía ser atendida por los poderes públicos. Ello no se ha traducido, sin embargo, en un número de plazas en guarderías y centros de educación infantil suficiente como para atender a la totalidad de las peticiones. Pero no se trata de una peculiaridad del caso español, sino de una carencia que en mayor o menor medida se da en la totalidad de los países euro-

10 A. Leira (2002), *Working Parents and the Welfare State. Family Change and Policy Reform in Scandinavia*, Cambridge University Press, págs. 75-105.

peos. El único país que en los años noventa alcanzaba el 50 % de niños de 0-2 años atendido en plazas públicas era la ex Alemania Oriental, pero probablemente ese porcentaje ha disminuido desde entonces. Con tasas superiores al 30% se sitúan Dinamarca, Suecia, Islandia y Bélgica. En el extremo opuesto, menos del 5% aparecen Austria, Alemania Occidental, Grecia, Irlanda, Reino Unido y España. Hay, por tanto, un retraso generalizado en la respuesta que el Estado da a las necesidades de cuidado a través de centros públicos en comparación con la evolución de las tasas de actividad de las mujeres que alcanza las mayores diferencias en Irlanda, Italia, Países Bajos, Portugal, España y Reino Unido. Durante los años noventa, además, se produce en algunos casos como en Francia o en Finlandia un freno en la creación de guarderías públicas, paralelo a la aparición de diversas formas de ayuda económica a las familias con hijos pequeños, bien para la contratación de ayuda doméstica, cuidadoras asalariadas o para asumir directamente en el ámbito familiar el cuidado de los menores ⑩. Son varias las lógicas que subyacen a este tipo de políticas, pero todas ellas tienen en común la idea de la libre elección de las modalidades de cuidado así como una cierta preferencia por roles de género diferenciados. En España está también presente, aunque a escala reducida, igual que los servicios de guardería o los permisos parentales, concretándose en la ayuda de cien euros que reciben las madres de hijos menores de tres años, ahora sin la limitación a las que trabajan que existía en un principio. La limitada cuantía hace difícil entender cuál es su propósito: demasiado poco para quienes no tienen otros recursos, escasamente necesaria quienes tienen ya resueltos los problemas de conciliación.

⑩ J. Fagnani (1998), «Helping mothers to combine paid and unpaid work- or fighting unemployment? The ambiguities of French family policy», *Community, Work and Family* 3 (1), págs. 297-312; J. Sipilä y J. Kornipen (1997), «Cash versus childcare services in Finland», *Social Policy and Administration*, 32, 3, págs. 263-277.

### *Un enfoque integral de la conciliación*

Según datos recientes, las familias con hijos menores en las que ambos cónyuges trabajan a jornada completa representan ya en nuestro país una mayoría, el 43%, frente a un 42% de familias en las que sólo uno de ellos es activo y otro 10% en las que uno de los miembros de la pareja tiene un empleo a tiempo parcial ⑪. Estamos ya, por tanto, ante un nuevo modelo familiar que constituye una nueva normalidad social. Las madres trabajadoras no representan ya un caso especial, sino el más repetido y pronto, según las pautas observadas en los últimos años, la generalidad. El rápido proceso de cambio vivido en nuestro país y en otros explica, al menos en parte, el retraso en la adopción de políticas sociales de apoyo a las familias de hoy. Las formas en las que se concreta la conciliación familia-empleo pueden ser muy variadas. En términos literales incluso la familia parsoniana basada en la estricta división funcional entre hombres y mujeres podría considerarse una forma de articular el plano de la familia (la reproducción) y el plano de la actividad remunerada (la producción). Sin embargo, de lo que trata precisamente la conciliación es de hacer compatible para ambos sexos la participación en ambos mundos y el ejercicio de ambos tipos de responsabilidades. Aun así, las formas de conciliación son muy distintas y producen efectos diversos. El trabajo a tiempo parcial constituye en algunos casos como el Reino Unido o los Países Bajos el recurso principal de conciliación produciendo como resultado el modelo que ha sido denominado de «perceptor y medio» ⑫ con la particularidad de que es la mujer quien trabaja a medio tiempo y se dedica además al hogar. Es un modelo con implicaciones para la igualdad de género, como ocurre también con los permisos parentales si son fundamentalmente las mujeres quienes los disfrutan apartándolas del empleo remunerado. El recurso a la ayuda doméstica asalariada, en cambio, puede ser una modalidad que sitúa en igualdad de condiciones a

⑪ Eurostat (2005b), «Gender gaps in the reconciliation between work and family life», *Statistics in focus, Population and Social Conditions*, 4/2005.

⑫ J. Lewis (2001), *The End of Marriage? Individualism and Intimate Relations*, Cheltenham, Edward Elgar.

mujeres y hombres en cuanto a la disponibilidad para la actividad profesional, pero se limita a aquellas familias que pueden asumir su coste, incluso aunque haya ayudas estatales dado que no suelen cubrirlo en su totalidad. Este tipo de políticas de conciliación tiene implicaciones negativas en términos de igualdad social.

Abordar la conciliación desde una perspectiva integral supone, por tanto, la definición de una modalidad de articulación familia-empleo y la puesta en marcha de políticas concretas que la desarrollen. Pero responder a la problemática de las madres que trabajan supone ir más allá de las acciones directas por parte del Estado. Supone partir de las transformaciones en las relaciones de género y en la familia que son a la vez causa y efecto de la asunción de nuevas responsabilidades de aportación económica por parte de las mujeres. Desean asumirlas, pero además, la economía y la sociedad necesitan que lo hagan. No se trata de una actividad residual que ocupa el tiempo libre que deja su dedicación doméstica principal. No se trata –o no debería tratarse– de un reajuste interno entre mujeres (aunque ahora en gran medida lo sea). Se trata, de un cambio ante el que deben acusar recibo los hombres, el mundo del trabajo y el Estado. Es, hasta ahora, el exceso de responsabilidad de las mujeres lo que permite que en escasa medida se den por aludidos. Vivimos hoy en una inercia de viejos modelos que se superpone a nuevas pautas, generando tensiones difícilmente sostenibles. Es tiempo ya de construir un nuevo modelo de relación entre familia y empleo, mujeres y hombres, padres e hijos, en el que unos y otros se acepten tal como son hoy, sin nostalgias de tiempos pasados que sólo para algunos fueron mejores.







Alex Katz:

◁ Jeannie (1974)

▷ Connie (1988)

