

LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN ENTRE EL ÁMBITO LABORAL Y EL FAMILIAR ¿CAMBIO O CONTINUIDAD EN EL SISTEMA DE GÉNERO?

Mercedes Alcañiz

Universidade Jaume I de Espanha

Resumo Las mujeres españolas han incrementado 10 puntos su participación en el mercado laboral en los últimos diez años (1998-2008) mientras que los hombres sólo han incrementado ligeramente su participación en las tareas domésticas y de cuidado según encuestas realizadas por el Instituto de la Mujer en España.

Este artículo muestra cómo las políticas de conciliación implementadas por el Gobierno español a partir de la Ley 39/1999, *para promover la conciliación entre la vida laboral y la familiar*, se centran fundamentalmente en la implementación de las mujeres en el mercado laboral, mediante medidas que aunque dirigidas a hombres y mujeres, son utilizadas fundamentalmente por éstas, manteniéndose así una continuidad con el sistema de género al dejar a la «voluntad» de los hombres el participar en el ámbito doméstico. No basta pues con la introducción de acciones para que se produzca la conciliación entre los dos ámbitos sino se produce también un cambio en la cultura de género existente.

Palabras clave sistema de género, conciliación entre la vida laboral y la familiar, acciones positivas, planes de igualdad

Abstract

Conciliation policies in family and work domains: Change or continuity in the gender system?

Spanish women's participation in the labour market has increased by 10 points in the last ten years (1998-2008), whereas men's collaboration in housework and childcare has only slightly increased, according to surveys carried out by the Spanish National Institute for Women.

This article shows how family-work conciliation policies implemented by the Spanish Government through Act 39/1999 mainly focus on women's access to the labour market. Although directed to men and women alike, these measures are mostly used by women, thus maintaining continuity in the gender system, since men have the option to decide whether to participate in household tasks or not. Therefore, the introduction of actions to achieve family-work conciliation must be accompanied by a change in the prevailing culture.

Keywords gender system, family-work conciliation, positive actions, gender equality plans.

Résumé

Les politiques de conciliation du travail et de la famille. Changement ou continuité dans le système de genre?

La participation des femmes espagnoles dans le marché du travail s'est accrue de 10 points tout au long des dix dernières années (1998-2008), alors que la participation des hommes dans les tâches ménagères et de soins n'a augmenté que très légèrement d'après des sondages réalisés par l'*Instituto de la Mujer* (Institut de la Femme) en Espagne.

Cet article met en évidence comment les politiques de conciliation mises en place par le Gouvernement espagnol à partir de la Loi 39/1999, *pour promouvoir la conciliation entre le monde du travail et de la famille*, visent fondamentalement à introduire les femmes dans le marché du travail par le biais de mesures qui, quoique adressées à hommes et femmes, sont surtout adoptées par celles-ci, ce qui entraîne un changement du système de genre, les hommes ayant la possibilité de participer à leur gré à la vie ménagère. Il ne suffit donc plus d'introduire des actions pour que la conciliation entre ces deux domaines soit réelle; en effet, un changement dans la culture de genre existante s'avère nécessaire.

Mots-clé système de genre, conciliation entre le monde du travail et le monde de la famille, actions positives, plans d'égalité.

Introducción

En los últimos diez años (1998-2008), la población activa femenina en España se ha incrementado en 11 puntos¹. Aumento significativamente mayor que el acaecido entre 1988, año en el que la tasa de actividad se situaba en 33,53%, y 1998. Es decir que el incremento en la reciente década (1998-2008) duplica al producido en la primera década (1988-1998).

El dato es de por sí positivo ya que implica una mayor participación de las mujeres en el ámbito público, quedando casi relegado el tradicional sistema de roles que asignaba a las mujeres en exclusiva el cuidado y organización de la familia y lo doméstico y a los hombres la organización de la política, de la economía e incluso del pensamiento y el arte.

Es positivo también porque una mayor participación femenina en el mercado laboral supone una mayor productividad económica para el país en estos tiempos de gran competitividad a escala global. Así lo cree el Departamento de Goldman Sachs al señalar que el PIB español aumentaría en un 19% si el empleo femenino igualase al masculino².

Ahora bien, si el dato absoluto de participación ha aumentado de forma notable produciéndose una distribución más igualitaria entre hombres y mujeres en la esfera laboral, no podemos decir lo mismo en lo que respecta a otros aspectos que manifiestan claramente una discriminación en la situación entre los dos sexos.

¹ Las tasas de actividad femenina son para 1998 38,93% y para 2008, 49,73%. Ambos datos para el primer trimestre del año. Datos EPA, Instituto Nacional de Estadística (España).

² Www2.goldmansachs.com

En concreto nos referimos a la brecha salarial entre hombres y mujeres, siendo los salarios de las mujeres un 28,9% menor que los salarios de los hombres para 2002³, en tasa de desempleo, las mujeres han visto descender la tasa desde 2001, cuando era el doble que la de los hombres, pero y aún con esta mejora, la diferencia es notable⁴; en tipo de contrato, las mujeres presentan menos contratos indefinidos (66% de los contratos mientras que para los hombres el dato es de un 71%) y más tiempo parcial (fundamentalmente debido a reducciones de jornada por cuidados familiares) según datos de *Mujeres en cifras* del Instituto de la Mujer⁵. Además de estos datos de marcado carácter económico, se observan otras diferencias en el ámbito familiar que contribuyen de forma notable a que la discriminación continúe, me refiero a la diferencia de tiempo dedicada por hombres y mujeres a las tareas domésticas y al cuidado de otros y otras: las mujeres doblan el tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidado. Así lo indican los resultados de la Encuesta sobre Usos del Tiempo realizada por el Instituto de la Mujer en España en 2001: los hombres dedican el 11,3% de su tiempo a trabajo doméstico y de cuidado y las mujeres el 24,9% (*Mujeres en cifras* del Instituto de la Mujer).

La situación no es ni mucho menos igualitaria por lo que no podemos afirmar de momento que se haya producido una des-especialización de los roles y que tanto el ámbito público como el privado no tengan adjudicación de género previa, si bien y como analizaremos a continuación se están implementando medidas para cambiar el sistema de género tradicional.

En las páginas siguientes vamos a exponer en primer lugar una referencia a la adjudicación de los espacios público y privado a hombres y mujeres así como a las acciones internacionales elaboradas para promover la incorporación de las mujeres al mercado laboral; en segundo lugar nos referiremos al caso concreto de España, exponiendo las distintas políticas y medidas que se han elaborado en nuestro país desde la aprobación de la Constitución en 1978 con el objetivo de incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral, centrándonos de manera predominante en las políticas relacionadas con la conciliación entre la vida familiar y la laboral. Finalmente, concluiremos que dichas políticas de conciliación no bastan si se dirigen sólo a las mujeres, obviando que el cambio en los hombres es igual de necesario para que se modifique el sistema de género tradicional y se alcance un sistema más igualitario.

³ Datos del Instituto de la Mujer (Madrid, España) basados en las Encuestas de Estructura Salarial elaboradas por el Ministerio de Trabajo en 2002. La brecha parece que se va reduciendo ya que en 1995 y según la misma fuente, era de 32,9%.

⁴ La tasa de paro para el 1.º trimestre de 2008 (inicio recesión económica) es de 12 % para las mujeres y 7,9% para los hombres. En 2001, era de 15,3% y de 7,6%, así que la mejora ha sido notable (EPA, 1.º trimestre de 2008 y de 2001. Instituto Nacional de Estadística.

⁵ <http://www.mtas.es/mujer/>

Contexto inicial: adjudicación de género a los espacios público y privado

Para iniciar el análisis haré referencia a la construcción de la división entre el espacio público y el privado, asignándose el primero, lo *público*, a los hombres y el segundo, lo *privado*, a las mujeres (Alcañiz, 2004). Hecho que además de estar apoyado por las normas prevalcientes en el Estado, lo estaba también por un discurso de domesticidad (Ballarin, 1994) propagado por la iglesia y el sistema educativo.

Me remito, pues, al siglo XIX, cuando se estableció el sistema de género denominado *patriarcal*, apoyado por imperativo político mediante la aprobación del código Civil de Napoleón en 1804, por el surgimiento y progresiva expansión de la industrialización con la consiguiente asalarización de los trabajadores y por la permanencia de un sistema tradicional que, en el caso de países católicos como España, mantenía la imagen de mujer a imagen de la virgen maría. En resumen, una mujer dedicada a la familia y dependiente para todo, tanto jurídica como emocionalmente, del hombre, sea marido, hermano o hijo.

Sucede, pues, en esta época, el alejamiento de las mujeres del espacio público, aquel que se considera diferente del doméstico o familiar y que se denomina *privado*⁶: todo lo que sucede «puertas adentro» no le incumbe al estado, es territorio de *mujeres* pero sin olvidar que el cabeza de familia es el marido, que es el propietario de todo, enseres y personas.

Las mujeres quedan fuera del espacio público por decreto, espacio público controlado por la administración del estado, es decir, fuera del poder político, del económico y del cultural. Ahora bien, las mujeres podían ser invisibles para las cuentas nacionales pero eso no quería decir que no hicieran nada, que no produjeran nada, que no intentaran ganar algún dinero o que no ayudaran en el negocio familiar, eso lo hacían las burguesas, pero no todas lo eran, más bien las menos, por lo que la gran mayoría de las mujeres dedicaban parte de su tiempo a la actividad productiva (Schweitzer, 2002), otra cosa es que eso se tuviera en cuenta a efectos del Producto Interior Bruto (PIB) ya que sus resultados quedaban dentro de lo que posteriormente se ha llamado «economía sumergida».

Lo que se ha hecho en los últimos cincuenta años es hacer visible lo que antes era invisible pero real, la aportación productiva de las mujeres. Por otra parte, el trabajo remunerado pasa a considerarse algo central en nuestra sociedad al estar vinculado a las dos cuestiones centrales del sistema capitalista, la producción y el consumo por lo que el trabajo de las mujeres, se vuelve cada vez más imprescindible para el funcionamiento del sistema económico capitalista.

⁶ Soledad Murillo diferencia entre espacio público, doméstico y privado, entendiéndolo por éste último el que es de un/a mismo/a por lo que lo diferencia claramente de «doméstico» que es el de la familia y los cuidados. Señala también que en las mujeres doméstico y privado se confunden mientras que en los hombres el término «privado» sí que tiene el significado literal, de tiempo libre dedicado a uno mismo (Murillo, 2006).

Consideramos a los siguientes factores esenciales para que se produjera el cambio en la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral:

1.- En primer lugar, el fuerte desarrollo económico generado con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial y que exigía cantidades ingentes de mano de obra para re-construir Europa y acelerar el proceso de industrialización en el continente. Las mujeres europeas ya se habían incorporado circunstancialmente al mercado laboral en las dos guerras mundiales en sustitución de los maridos, pero al regresar estos de la guerra volvieron a ocupar sus puestos y las mujeres quedaron relegadas de nuevo a la vida del hogar.

En lo que respecta a España, la incorporación fue más tardía, en la década de los 60, debido al aislamiento internacional producido durante esa época y que no concluyó hasta la firma del Concordato con la Santa Sede y el convenio de amistad con los Estados Unidos de América.

En esta primera etapa de incorporación de las mujeres al mercado laboral, eran las solteras las que lo hacían ya que la legislación franquista todavía apoyaba la marcha al hogar de las mujeres al casarse, norma que manifestaba la consideración de que para el Régimen Franquista, y por lo tanto para la sociedad, el papel de la mujer era en primer lugar el de «ama de casa». Preciso es decir que hasta 1975, sigue prevaleciendo en España el Código Civil de Napoleón, impidiendo, entre otras cuestiones, a las mujeres casadas abrir una cuenta corriente en el banco sin autorización del marido y que no es sino con la aprobación de la constitución Española de 1978, cuando el principio de igualdad es incluido en la legislación española (Art 14), teniendo que adecuar a partir de este momento el resto de normativas a dicho principio máximo.

2.- En segundo lugar situaríamos el contexto internacional propicio a reconocer la igualdad de mujeres y hombres y por lo tanto su apoyo a través de distintas normativas a la incorporación femenina al ámbito público.

Ya desde la elaboración de la *Carta de San Francisco*, origen de las Naciones Unidas, las pocas mujeres que participaron en ella consideraron básico el incluir una referencia a la igualdad entre hombres y mujeres⁷.

Con la aprobación de la *Declaración de Derechos Humanos* en 1948, se incorpora en el articulado la igualdad entre los sexos como principio universal⁸. Pese a que la Declaración no es vinculante, influye en la modificación de las diversas legislaciones nacionales para incluir este principio. A partir de esta fecha se inicia

⁷ Art 1.3 «...desarrollo y estímulo del respeto a los DDHH y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión». Carta de San Francisco (26 de junio de 1945).

⁸ Art 2.1. «Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración sin distinción alguna de raza, sexo...». (Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948).

un proceso, sin marcha atrás, para visibilizar a las mujeres en el ámbito público así como eliminar todas las trabas y barreras que le impiden conseguir una presencia en igualdad de condiciones que los hombres.

El resultado de este proceso fue la elaboración y posterior aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas de la *Convención para la eliminación de la discriminación contra las mujeres* aprobada en Asamblea General en 1979. Este texto incluye una definición completa sobre la discriminación contra las mujeres. Si bien, la importancia del texto se corresponde con el compromiso de aquellos estados que ratifiquen la Convención de iniciar y promover medidas para cambiar la situación: la lucha contra la discriminación se convierte así en «cuestión de estado» por primera vez en la historia.

Los Estados parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre (art 3).

Queda patente en este artículo que los estados son los encargados de modificar los roles de género para evitar la discriminación⁹. Es aquí donde podíamos decir que comienza la participación del estado en dicho proceso de inclusión de las mujeres en el ámbito laboral y su futura implementación de políticas y medidas de acción positiva tendentes a conseguir la igualdad de género.

Desde el punto de vista normativo y de actuación internacional en pro de la de-construcción del sistema de roles tradicional, fue la última Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Beijing (China) en 1995, la que impulsó la idea de conciliación y la necesidad de adoptar nuevas medidas para conseguirlo al reflexionar sobre los escasos resultados obtenidos en el tema de la igualdad de género pese a la organización de eventos internacionales. La respuesta apuntada a este hecho fue que mientras las mujeres fueran las únicas responsables de las tareas domésticas y de cuidado, la igualdad no era posible por lo que o bien se incidía también en el cambio de los hombres o no había nada que hacer.

Las anteriores Conferencias Mundiales (México 1975, Copenhague 1980 y Nairobi 1985) centraron sus objetivos en conseguir la igualdad legal de las mujeres con respecto de los hombres, así como incentivar la participación de las mujeres en el mercado laboral y en el público, pero sin ninguna referencia explícita a la *otra parte*, es decir a los hombres.

Desde esta fecha, 1995, se produjo un giro epistemológico en las normativas sobre la igualdad de género así como en las políticas públicas en la Unión Europea¹⁰, ya que a partir de este momento, los hombres van a ser considerados

⁹ Así se indica en el Art 5 «Los estados parte tomarán todas las medidas apropiadas para a) modificar los patrones socio-culturales de conducta de hombres y mujeres...».

¹⁰ Desgraciadamente, poco se ha hecho en otros países.

también como objeto de cambio, al intentar, tímidamente, que se modificase su rol anterior y exclusivo de «gana-panes público» y que se incorporen también al ámbito doméstico, de cuidado¹¹. Claro que para ello se tendría que modificar a la par, la denominada cultura de género masculina, alejada por completo de aquellos valores centrados en el cuidado de los demás y en la reproducción de la fuerza de trabajo.

Con la denominada *conciliación*, lo que se pretende es que con la incorporación casi mayoritaria de las mujeres al mercado laboral, las mujeres no realicen los dos roles, el de dentro y el de fuera, la denominada «doble jornada» o doble presencia, sino que ambos ámbitos sean compartidos por los dos sexos. Esto supone una des-especialización de los géneros según el presupuesto construido en el patriarcado y una ocupación de los espacios público y doméstico o familiar por individuos, más que por géneros y la implementación de medidas para que las dos dedicaciones se combinen.

En esta etapa se produce un cambio en la consideración de las disposiciones normativas relacionadas con la incorporación de las mujeres al mercado laboral ya que se pasa de la consideración de unos derechos proteccionistas, basados en consideraciones puramente biológicas, como la maternidad y que conllevaba la consideración de que la responsabilidad familiar era exclusiva de las mujeres, como madres biológicas, a una acepción más amplia, en referencia a no considerar a la maternidad como generadora de derechos, sino a la responsabilidad con respecto a la familia en su conjunto y de forma especial a los miembros dependientes es decir niños/as y personas mayores, de ahí la consideración de que el hombre también es sujeto de dichos derechos y obligaciones.

No obstante, y pese a lo lento que está resultando el proceso, es preciso seguir incidiendo sobre todo en los cambios en la cultura de género ya que el aspecto normativo es el que se ha modificado previamente.

Por lo que respecta a Europa, en la celebración de la *Cumbre de Lisboa* de 2000¹² se propuso como objetivo la tasa de actividad de las mujeres europeas en un 60% para el año 2010. Este hecho ha obligado a los diversos estados de la UE a proponer diversas políticas públicas para que el objetivo se cumpla, medidas que están directamente relacionadas con las políticas de conciliación.

Para concluir este punto, en el *Plan de Trabajo para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2006-2010* del Consejo de Europa, se incluyen dos puntos relacionados con el presente texto: 1.- conseguir la misma independencia económica para hombres y para mujeres y 2.- Conciliar la vida laboral con la personal y la fami-

¹¹ En este aspecto hay una gran diferencia entre la incorporación de las mujeres al ámbito público, realizada en parte por la presión del movimiento feminista, y la incorporación de los hombres al ámbito doméstico, no demandado por ningún movimiento masculino, sino por el mismo movimiento feminista y la agenda política.

¹² La Cumbre de Lisboa tenía como objetivo general el crecimiento del empleo en el conjunto de la población así como el decrecimiento del desempleo.

liar. En este punto se hace referencia a «...debería animarse a los hombres para que asuman sus responsabilidades familiares, sobre todo estimulándoles a disfrutar de permisos parentales y de paternidad y a compartir con las mujeres el derecho a estos permisos».

Falta por aclarar *quien* debería animar a los hombres además de *cómo* hacerlo. Aquí no se implementan políticas, sólo se habla de *voluntad* de conseguir que el hecho se produzca.

3.- Finalmente, situaremos el cambio generacional producido en las mujeres y que afecta de forma determinante a sus identidades. Nos referimos al cambio experimentado en las mujeres jóvenes en cuanto ya no se identifican con las identidades femeninas anteriores en lo referido a la centralidad que para ellas tenía el hogar y la familia, sino que en la actualidad y de acuerdo con el proceso de individualización predominante, han cambiado los objetivos y valores de las mujeres jóvenes¹³.

En este sentido, Ulrich Beck y Elisabeth Beck-Gernsheim (2003) se refieren a la individualización como un proceso a través del cual los vínculos grupales o colectivos de solidaridad que habían existido en las sociedades modernas se van erosionando dando paso a un protagonismo de la existencia estrictamente individual.

De la misma manera, Zygmunt Bauman (2006) en un repaso sobre el origen de la idea «individuo», concluye que

Hoy en día, la individualidad representa, sobre todo, la *autonomía* de la persona... antes que ninguna otra cosa, la afirmación «soy un individuo» significa que yo soy el único responsable de mis virtudes y de mis fallos, y que es tarea mía cultivar las primeras y arrepentirme de los segundos y ponerles remedio.

Este proceso de autonomía y de individualidad, tiene su reflejo en las nuevas generaciones de mujeres las cuales priorizan su carrera profesional, su incorporación al mercado laboral, antes que la «carrera matrimonial», objetivo central en las generaciones anteriores cuando el casarse era el único futuro posible para las mujeres, «estar casada es estar ocupada domésticamente» (Izquierdo, 1995).

Realizada esta contextualización sobre las normativas internacionales y los apremios europeos para conseguir una mayor participación de las mujeres en el ámbito público así como la referencia al cambio de identidad en las generaciones jóvenes de mujeres, concluimos que la voluntad política en estos ámbitos es claramente favorable a que se produzca dicha inclusión. Veremos a continuación las distintas acciones acometidas por el estado español para conseguir dicho objetivo.

¹³ Sobre el cambio generacional es interesante el estudio realizado por Julia Brannen, Suzan Lewis *et al.* (2002).

El objetivo de conciliación en las políticas españolas

El art 9.2 de la constitución Española (CE) incluye la posibilidad de actuación de las instancias públicas.

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Por otra parte, con la creación del Instituto de la Mujer de 1983 (Ley 16/1983), se inicia toda la línea política en relación con la consecución de la igualdad entre los géneros. Años más tarde se irán creando los diferentes Institutos de la Mujer en las Comunidades Autónomas del Estado español.

Los organismos creados tienen como objetivo conseguir la igualdad entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, por ello utilizan distintas estrategias entre las que se sitúan:

- *Cambio legislativo*, revisando la legislación existente para eliminar leyes anti-discriminatorias así como también se legisla directamente a favor de la equidad, a través de leyes de igualdad integrales o específicas para los distintos problemas de la discriminación: violencia doméstica, leyes laborales, ley de conciliación de la vida laboral y familiar, ley de participación en las instituciones políticas y la reciente Ley de Igualdad de 2007. Se busca en este caso conseguir la igualdad legal, la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- *Promoción de políticas de igualdad*. El Instituto de la Mujer presenta los siguientes Planes: el I Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres (1988-1990), el II PIOM (1993-1995), el III PIOM (1997-2000), en este plan se incluye el objetivo de Conciliar la vida familiar y la laboral por primera vez, y el IV PIOM (2003-2006) con medidas específicas sobre la Conciliación de la vida familiar y laboral para lograr un mayor equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de compatibilizar las actividades que desarrollan en los dos ámbitos¹⁴.

Al igual que en los Planes Europeos, la influencia de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing (China) en 1995, supuso un antes y un después en lo que a Conciliación se refiere ya que en el caso español, es el III Plan cuando se incluye este objetivo por primera vez.

El cambio legislativo no es suficiente para cambiar la situación desigual entre mujeres y hombres, se hacen necesario la aplicación de otras estrategias que

¹⁴ Remitimos a la página web del Instituto de la Mujer para la consulta de los Planes de Igualdad. <http://www.mtas.es/mujer/>

ayuden a las mujeres a superar esa desigualdad de partida en la sociedad, a poner fin a discriminaciones históricas, sistemáticas y generalizadas: nos situamos aquí en las denominadas *acciones positivas*, consideradas como un complemento necesario de la igualdad de oportunidades y un mecanismo para superar sus limitaciones.

Con este tipo de actuaciones se busca corregir las desigualdades de partida entre hombres y mujeres, es decir que tanto unos como otras cuenten con las mismas oportunidades y para eso es necesario apoyar a aquéllas que parten con situación de desventaja, es decir, las mujeres. Una acción positiva ha de tener carácter temporal y concreto y su fin es remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado alcanzar una situación de igualdad real.

Las medidas de acción positiva han estado respaldadas en numerosas ocasiones por sentencias del Tribunal Constitucional Español.

La estrategia de la *transversalidad* o «*mainstreaming*» se refiere a que la dimensión de la igualdad y la dimensión del género deben tenerse en cuenta en todas las acciones y actividades desde la fase de planificación, a la de implementación y a la de evaluación en todas las políticas públicas. El «*mainstreaming*»¹⁵ se convierte en una forma de intervención que no sólo es transversal en el sentido de incorporar a toda la institución, sino en el planteamiento de cruzar las relaciones de género con la definición de cualquier situación que requiera de intervención pública (Astelarra, 2005).

El concepto surgió en la 3.^a Conferencia Mundial sobre las mujeres celebrada en Nairobi (Kenia) en 1985 pero se adoptó como tal a partir de la Conferencia de Beijing en 1995 al insistir en que la situación de desigualdad entre hombres y mujeres no cambiará sino se modifican los modelos de género existentes, es decir, que no basta con reconocer la igualdad y apoyar acciones positivas para que la situación de desigualdad cambie, los hombres también tienen que cambiar, es pues, el modelo de géneros patriarcal el que tiene que cambiarse.

En la actualidad se utiliza una estrategia dual en la implementación de las políticas públicas de igualdad entre los géneros: por una parte se tienen en cuenta políticas específicas que incluyan acciones positivas y por otra se intenta aplicar la transversalidad o «*mainstreaming*» en todas las políticas públicas. Ambas estrategias son complementarias y contribuyen con su aplicación a conseguir el objetivo de la igualdad.

¹⁵ Las Naciones Unidas definen la transversalidad de género como: «el proceso de evaluación de las consecuencias para los hombres y las mujeres de cualquier acción planificada, inclusive las leyes, y está destinada a hacer que preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúen las desigualdades. El objetivo final es lograr la igualdad entre los sexos» (www.nu.org).

En los últimos años, se ha añadido una estrategia nueva, diferente de las anteriores que estaban sin duda alguna centradas en la incorporación de las mujeres en la vida pública como mecanismo de igualdad de género. La nueva estrategia de centra en proponer *acciones y medidas dirigidas a los hombres* para que se integren ellos en la vida doméstica, ya que no es posible el cambio en el sistema de género sino se produce una mudanza en ambos géneros, hombres y mujeres.

En esta estrategia se incluyen todas las innovaciones legales (Ley 39/1999 y Ley 7/2007) para que los hombres puedan optar por el cuidado y la vida doméstica, si bien al ser una opción voluntaria no obliga a nada, dejándolo a la elección de la pareja.

Por otra parte, se está produciendo un cambio en la dirección del sujeto protagonista del cambio: ya no son sólo las mujeres el objetivo de las medidas, ahora son también los hombres y en esta línea son sugerentes las propuestas del *Instituto Vasco de la Mujer* (Emakunde), denominado *Gizonduz*, con el lema «La igualdad te hace más hombre» y a diversas iniciativas desarrolladas por la *Fundación Isonomía para la igualdad de oportunidades* de la Universidad Jaume I de Castellón como «Nuevas masculinidades para lograr la paz y la equidad en las relaciones de género», «Cuidant per a la vida, cuidant per a la pau»¹⁶ y «Supervivencia doméstica» dirigidas especialmente a jóvenes varones.

Además, estamos viendo la creación de *Men's Group* en diversas partes del estado con el objetivo de discutir sobre las identidades y roles tradicionales de los hombres. Se configuran así las denominadas *nuevas masculinidades*, detractoras de las masculinidades hegemónicas tradicionales.

En el punto siguiente pasamos a exponer las políticas implementadas en España en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral.

La conciliación de la vida laboral y familiar como política para fomentar el empleo femenino.

De acuerdo, pues, con el artículo 9.2 de la CE y siguiendo también directrices y recomendaciones internacionales y europeas, el estado español asume la implementación de diversas medidas en el ámbito laboral para erradicar discriminaciones en la incorporación de las mujeres en este ámbito público. Se pretende la promoción de la mujer en términos de igualdad real y efectiva con el hombre y no en términos de tutela como ser más débil, hecho que predominó en los inicios de la configuración del ordenamiento laboral.

Ahora bien, la medida más novedosa se produce a finales de la década de los 90 es la llamada conciliación entre el ámbito público y el privado. El concepto se puso sobre la mesa con posterioridad a la IV Conferencia de Beijing en 1995.

¹⁶ Cuidándote para la vida, cuidándote para la paz (traducido del catalán).

Allí, se discutió sobre los escasos adelantos que las mujeres habían realizado en su incorporación a la vida pública pese a los esfuerzos realizados, llegándose a la conclusión que los adelantos no podían ser posibles mientras las mujeres fueran las únicas responsables de las tareas domésticas y de cuidado por lo que o bien los hombres compartían la responsabilidad de dichas tareas o no había nada a hacer.

La dedicación al ámbito familiar tenía que compartirse en un momento en que las mujeres ya estaban plenamente identificadas con el trabajo remunerado y la actividad profesional por lo que la maternidad se retrasa, disminuye el número de embarazos o no se tienen, por lo que y por primera vez en la historia, por motivos no debidos a catástrofes o guerras, la población europea puede decrecer con el paso de los años.

Con el objetivo de paliar este hecho, se promulga en España la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de 1999, *para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* que completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria.

No obstante su denominación, esta Ley se limita a modificar aquellos artículos del Estatuto de los Trabajadores que incumplían dichas directrices y a aplicar las directrices europeas, en concreto la Directiva 94/34/CE del Consejo de la UE de 3 de junio que supone el paso de una mera política laboral y de protección social a una política familiar.

Conozcamos los aspectos más importantes introducidos con la Ley (Balles-ter, 1999) y resumidos en esta tabla:

- 1.- Modifica en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 (Ley 8/1980) en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
- 2.- Se hacen concordar los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 94/34/CE del Consejo de la Unión Europea de 3 de junio, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente u hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.
- 3.- Se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas.
- 4.- Facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo/a o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute de hasta un máximo de diez semanas de las 16 correspondientes al permiso de maternidad. Se amplía el permiso de maternidad en dos semanas en caso de parto múltiple.
- 5.- Se introducen importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente o pre-adoptivo.
- 6.- Se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender a familiares que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual.

Elaboración propia basada en la Ley de Conciliación.

La Ley de conciliación ha recibido muchas críticas, entre las que se sitúa el que sólo haga referencia a personas trabajadoras, aceptando así, de una manera implícita que la Ley sólo atañe en el caso de que las mujeres trabajen fuera de casa, omitiendo el objetivo final de la conciliación *per se*. No obstante, es la primera vez que se ha plasmado de forma normativa la posibilidad de que los hombres «compartan» el cuidado de otros, bien sean niños/as, enfermos/as o mayores.

Con fecha de 21 de Marzo de 2007 (BOE, 2007), se aprobó en las Cortes Españolas la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*.

Tal y como se indica en el Preámbulo, la mayor novedad de esta Ley radica, en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Dado que hacer una referencia exhaustiva es imposible, enumero los artículos que considero más importantes en relación con el objetivo del presente texto, las políticas de igualdad y conciliación:

1. En el Título II, *Políticas Públicas para la igualdad*, el Art 14 punto 8 dice: *El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.*

La Ley en este punto incorpora las siguientes novedades:

- en los permisos retribuidos como el de lactancia se puede acumular la reducción de _ hora diaria durante 9 meses (para los funcionarios públicos es 1 hora y 12 meses). En intervenciones quirúrgicas sin hospitalización pero con reposo de familiares se conceden 2 días o 4 en caso de desplazamiento.
- reducción de jornada por cuidados: se permita la reducción hasta los 8 años del hijo/a (12 para funcionarios) pudiéndose solicitar hasta 1/8 de reducción (antes era 1/3).
- ordenación del tiempo de trabajo: adopción de medidas de flexibilización en las empresas para conciliar familia y trabajo según necesidades. Si bien aunque es un derecho del trabajador/a lo tiene que pactar con el empresario.
- parto: 16 semanas (2 semanas más por parto múltiple), 6 de las cuales son obligatorias para la madre y el resto puede ser utilizada por el padre.
- excedencia cuidados familiares: 3 años por hijos/as y 2 años por otros familiares.

2.- Importante es también el Art 15 que hace referencia a la transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en todas las políticas públicas de la Administración.

3.- En el Título IV, *El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*, Art 44 punto 1, incluye el siguiente texto: *Los derechos de conciliación de la vida personal,*

familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4.– En el Título V, *El principio de igualdad en el empleo público*, Art 51 b): *Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*

5.– La Ley además obliga a las empresas con más de 250 trabajadores, a elaborar y aplicar un plan de igualdad.

6.– Asimismo, se requerirá el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado.

7.– La Ley incluye una Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su Art 48 bis, ampliando el permiso de paternidad a 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Por otra parte y desde un punto de vista normativo, el ordenamiento laboral español incorpora distintas fórmulas para adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades familiares como son los permisos retribuidos, las reducciones de jornadas para el cuidado de menores o mayores dependientes, excedencias etc. Es obvio que la ley quiere cambiar el sistema tradicional de género al incluir medidas facilitadoras para que se modifique pero, al dejar la decisión a las parejas sobre las tareas de cuidado, la inercia se manifiesta y la continuidad en el modelo anterior se percibe en el dato de que el 98,5% de las excedencias y permisos solicitados para cuidados familiares son realizados por mujeres (*Mujeres en cifras*, 2007).

Las políticas de conciliación no deberían de ser políticas dirigidas exclusivamente a las mujeres; son, sí, políticas de igualdad en el sentido de que quieren facilitar a las mujeres la participación en la vida pública, pero a la inversa, quieren también ayudar a aquellos hombres que así lo decidan a ocuparse más tiempo de sus familiares necesitados de cuidado. De ahí, que no basta con la aprobación de la norma sino que la administración pública debe implementar mecanismos para favorecer que esa norma se cumpla, como puede ser la construcción de más guarderías para los niño/as menores de 3 años o favorecer la flexibilización de horarios para los trabajadores con hijos/as o con personas mayores o colaborar para que la cultura e identidad de género comience a cambiar desde la infancia.

Para finalizar, y relacionado con el objetivo prioritario para el gobierno socialista de José Luis Rodríguez Zapatero de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, se elabora, desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el *Plan de Acción para el Empleo español de 2004* en cuya Directriz 6.

Igualdad entre Hombres y Mujeres, se incluyen las siguientes líneas de actuación como medidas para cumplir con dicho objetivo:

- Incentivos indirectos a la contratación de mujeres: bonificaciones en el pago de cuotas al contratar mujeres.
- Incentivos directos: subvenciones económicas a la contratación.
- Acciones para conciliar vida familiar y vida laboral.

Conclusiones. Reflexiones sobre la conciliación y el cambio en el sistema de géneros

En las páginas anteriores hemos expuesto el proceso histórico por el cual los estados europeos¹⁷ se han implicado en la conciliación entre el desempeño de dos tareas esenciales como son la actividad laboral y la de cuidado. El estado patriarcal, al decir de Sylvia Walby (1990), estableció rígidamente la organización de las esferas pública y privada así como quienes podían estar en cada una de ellas. Las mujeres, legal, laboral, cultural y políticamente quedaron apartadas de lo público, eran *las otras*, sólo tenían identidad si se reflejaban en un hombre, sin éste no eran nada.

Pero la historia no es estática y las mujeres, como agentes sociales activos, junto con las nuevas necesidades del mercado, como actor internacional cada vez más hegemónico, han alterado el rígido sistema de géneros anterior al incorporarse las mujeres de forma progresiva a la esfera pública, concretamente al mercado laboral remunerado.

De lo escrito en páginas anteriores concluimos que las políticas de conciliación diseñadas e implementadas por los estados actuales intentan «arreglar» el dilema producido con la incorporación femenina, casi mayoritaria, al mercado laboral a través de las estrategias y medidas enumeradas en puntos anteriores, en lo que hace referencia a:

- La modificación de las normas laborales, creadas en el siglo XIX y con claro sesgo de género. El mercado laboral *era* masculino por lo que no se pensaban medidas adecuadas a las mujeres y su «otra tarea».
- La creación de organismos específicos para implementar las medidas.
- El diseño de planes de igualdad como orientadores de la acción.
- La implementación de acciones positivas para que la igualdad sea efectiva.
- Y lo más reciente, las políticas de conciliación entre la vida laboral y la familiar que supone el reconocimiento de que «hay vida más allá de la vida laboral» (sobre todo para las mujeres) y que la construcción del sistema patriarcal, con la separación del espacio público y del privado, necesitaba una re-estructuración.

¹⁷ Desgraciadamente no podemos decir lo mismo para la gran mayoría de países del mundo.

Los esfuerzos del estado¹⁸ han sido, pues, evidentes, pero ¿realmente se ha alterado el sistema de géneros y ya no hay tal división entre las esferas y los géneros?

Mi conclusión es que no. Ciertamente, se ha producido un movimiento importante de mujeres al ámbito público, laboral más que político y de decisión, pero eso no quiere decir cambio de sistema ya que, y así apuntan los indicadores, los hombres siguen dedicando más tiempo al trabajo remunerado y las mujeres más al doméstico. Ahora bien, las medidas de conciliación parecen estar pensadas sólo para mujeres, para favorecer su vuelta a casa temporal para cuidar de otro/as o para reducir su carga de trabajo laboral y que lo pueda compatibilizar mejor con el doméstico.

No se desarrollan políticas para cambiar el sistema de género en lo referente a los hombres; para que esto se realice se tendría que cambiar la definición previa de las identidades y roles de género además de realizarse una valoración del ámbito privado, carente de valor en la actual sociedad capitalista global, cosa harto difícil en el mundo competitivo en el que nos movemos.

Así, no podemos más que hablar de una continuidad en el sistema de género anterior si bien con modificaciones que han redundado en una mejor situación de las mujeres al «considerar», al hacer visible su otro rol, el de cuidado y doméstico, permitiendo una mejora con respecto a la época de «doble jornada» anterior al dar facilidades para reducir la jornada laboral.

Bibliografía

- Alcañiz, Mercedes (2004), «Conciliación entre las esferas pública y privada ¿Hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros?», in *Sociología, Problemas e Prácticas*, 44, pp. 47-70.
- Astelarra, Judith (2005), *Veinte años de Políticas de Igualdad*, Madrid, Cátedra, Colección Feminismos.
- Ballarín, Pilar (1994), «La construcción de un modelo educativo de “utilidad doméstica”», in Fraisse, G. y Perrot, M. (ed.), *Historia de las Mujeres*, vol. V, Barcelona, Círculo de Lectores, pp. 599-612.
- Ballester, M.^a Angeles. (1999), *La Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Bauman, Zygmunt (2006), *Vida Líquida*, Barcelona, Paidós, Estado y Sociedad.
- Beauvoir, Simone de (2000), *El Segundo Sexo*, Feminismos, Madrid, Cátedra.
- Beck, Ulrich y Beck-Gernsheim, Elisabeth (2003), *La Individualización. El Individualismo Institucionalizado y sus Consecuencias Sociales y Políticas*, Barcelona, Paidós, Colección Estado y Sociedad.
- Beltrán, Elena y Maquieira, Virginia (2001), *Feminismos. Debates Teóricos Contemporáneos*, Madrid, Alianza Editorial.

¹⁸ En el caso español, los esfuerzos han sido realmente importantes por conseguir la democracia paritaria, es decir que en todos los órganos de decisión, la proporción de un sexo sobre otro no sobrepase el 60%.

- Brannen, J., Lewis Suzan (2002), *Young Europeans, Work and Family: Futures in Transition*, London, Routledge.
- Durán, M.^a Angeles (2006), *El Valor del Tiempo ¿Cuántas Horas Te Faltan al Día?* Madrid, Espasa.
- Fraisse, Geneviève y Perrot, Michelle (1994), *Historia de las Mujeres*, vol. V, Barcelona, Círculo de Lectores.
- Guerreiro, María das Dores (org.) (1998), *Trabalho, Família e Gerações*, Oeiras, Celta Editora.
- Izquierdo, M.^a Jesús (1995), *El Malestar en la Desigualdad*, Madrid, Cátedra, Colección Feminismos.
- López, María Teresa y Valiño, Aurélia. (2004), *Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas*. CES. Madrid.
- MacInnes, John (2006), «Work-life balance in Europe: A response to the baby bust or reward for the baby boomers?», in *European Societies*, 8 (2), pp. 223-250.
- Méda, Dominique (2002), *El Tiempo de las Mujeres: Conciliación entre la Vida Familiar y Profesional de Hombres y Mujeres*, Madrid, Narcea.
- Murillo, Soledad (2006), *El Mito de la Vida Privada*, Madrid, Siglo XXI.
- Sachs, Goldman (2007), «10.000 women», [em linha] disponível em www.goldmansachs.com [consultado em 4-IV-2008].
- Schwitzer, Susan (2002), *Les Femmes Ont Toujours Travaillé. Une Histoire de leurs Métiers, XIX et XX Siècle*, Paris, Éditions Odile Jacob, Collection Histoire.
- Tobío, Constanza (2005), *Madres que Trabajan. Dilemas y Estrategias*, Madrid, Cátedra, Colección Feminismos.
- Walby, Sylvia (1990), *Theorising Patriarchy*, London, Oxford, Blackwell.

Textos legales

- Declaración de Derechos Humanos de 1948.
- Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979. Entrada en vigor en 1981.
- Constitución Española de 1978.
- Estatuto de los Trabajadores de 1980.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71. Madrid.

Páginas Web

- www.mtas.es/mujer
www.ine.es
www.nu.org
www.emakunde.es
www.uji.es/isonomia

Mercedes Alcañiz, Doctora en Ciencias Políticas y Sociología. Profesora Titular de Sociología (desde 1991) en la Universidad Jaume I de España. Líneas de investigación: género, cambios sociales, paz y desarrollo. Directora del curso de especialidad «Maistreaming de Género: alternativas para la igualdad» en la Fundación Isonomía para la igualdad de oportunidades (Universidad Jaume I). Últimas publicaciones: «Cambios, desafíos y riesgos en el siglo XXI», *Recerca* n.º 7, UJI Castellón (2007). «Aportaciones de las mujeres al discurso y a la práctica de la paz», *Feminismos*, n.º 9, Universidad de Alicante (2007). «El desarrollo en la agenda global. Análisis del PNUD de 2005», *Recerca* n.º 5, UJI Castellón (2005). «Genealogía del cambio social», *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, n.º 2, Universidad de Santiago de Compostela. (2004). «Conciliación entre las esferas pública y privada ¿hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros?», *Sociología, Problemas e Prácticas*, n.º 44, ISCTE (2004).

Correio electrónico: Mercedes.Alcaniz@fis.uji.es

Artigo recebido em 11 de Maio de 2008 e aceite para publicação em 31 de Julho de 2008.