

Facultad de CC. Sociales y Humanas

**Inercias de género en la gestión
de la vida profesional y familiar.
Dos generaciones de
Familias de Doble Carrera**

Ana Irene del Valle Loroño

Tesis doctoral dirigida por los profesores
Dr. D. Julio Iglesias de Ussel
Dr. D. Imanol Zubero Beaskoetxea

Bilbao 2015

UNIVERSIDAD DE DEUSTO
FACULTAD DE CC. SOCIALES Y HUMANAS



Ana Irene del Valle Loroño

**Inercias de género en la gestión de la
vida profesional y familiar.
Dos generaciones de
Familias de Doble Carrera**

Tesis doctoral dirigida por los profesores:
Dr. D. Julio Iglesias de Ussel
Dr. D. Imanol Zubero Beaskoetxea

Bilbao 2015

UNIVERSIDAD DE DEUSTO
FACULTAD DE CC. SOCIALES Y HUMANAS

TESIS DOCTORAL

**Inercias de género en la gestión de la
vida profesional y familiar.
Dos generaciones de
Familias de Doble Carrera**



Julio Iglesias de Ussel
Director



Imanol Zubero Beaskoetxea
Director

Ana Irene del Valle Loroño
Doctoranda

Bilbao 2015

Amari, emakume aparta.
Unai eta Naroari, zor diet.
Xabiri, berdintasuna egia bihurtzen duelako.

AGRADECIMIENTOS

Es difícil concentrar en unas líneas la gratitud, sobre todo cuando se trata de agradecer la compañía, el cariño y la ayuda que han hecho posible la ardua tarea de realizar una tesis. Quienes no veáis vuestros nombres en estas líneas, sabed que, incluso sin saberlo, habéis contribuido con vuestra amistad a que haya llegado hasta aquí.

Sí hay personas a las que debo y quiero nombrar, porque siempre han confiado en mí y me han prestado el apoyo necesario para seguir adelante.

Merecen un especial reconocimiento los dos directores de esta tesis, excelentes sociólogos y personas.

El Dr. Julio Iglesias de Ussel, quien sin apenas conocerme, en aquellos primeros años en la Universidad de Deusto, mostró su entusiasmo e implicación en este proyecto, y a quien siempre he sentido cerca. Él me motivó y orientó, contribuyendo a su mejora desde el principio. Confió en mí. Y lo ha vuelto a hacer, con generosidad infinita, en esta segunda época.

El Dr. Imanol Zubero, compañero de Departamento en la Universidad del País Vasco, por haberme acogido como doctoranda y prestarme su colaboración y profesionalidad en la última etapa de esta tesis. Él siempre me ha transmitido ánimo. Y ha visto y creído por mí. Su tesón y empeño han sido determinantes para que finalizara.

Me gustaría mencionar también a las parejas que han participado en esta aventura. Me abrieron las puertas de sus casas y lugares de trabajo, y me confiaron su privacidad. Espero haber estado a la altura. Gracias por vuestro apoyo a la investigación.

Quiero agradecer asimismo el apoyo de las instituciones y personas con las que he colaborado y trabajado en estos años.

A la Universidad de Deusto, donde me formé como socióloga e inicié mi andadura como investigadora. En ella tuve el privilegio de trabajar con el Profesor

Javier Elzo, otro excelente sociólogo, a quien guardo especial cariño, y de quien aprendí de amistad, lealtad y rigor en la profesión.

A la Universidad del País Vasco, donde desarrollo mi labor docente e investigadora. Gracias a mis compañeros y compañeras del Departamento de Sociología y Trabajo Social. Sentíos nombrados y nombradas, uno a una. Me siento afortunada de teneros a mi lado en este largo recorrido académico. Seguiremos investigando y compartiendo nuestros conocimientos, desvelos, alegrías, éxitos y dificultades.

Y gracias a ti, Elisa, especialmente. Por ser colega, amiga, consejera y cuidadora. Por ese sentido del humor agudo y excelente. Por tu sabiduría y humildad. Porque trabajar e investigar contigo es un continuo estímulo intelectual. Por ser buena profesional y mejor persona. Porque contigo todo parece más fácil. Y porque tu fe me ha traído hasta aquí.

Y, por último, gracias a mi familia. Esta tesis siempre nos ha acompañado en la sombra. Habéis comprendido mis silencios y mis ausencias. Y confiado en mí. Sois el corazón de este trabajo.

A tí, Xabi, solo decirte que hemos llegado. Eskerrik asko por marchar a mi lado.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
II. ANTECEDENTES TEÓRICOS: MODELOS Y REPRESENTACIONES	
TEÓRICAS DE LA DIVISIÓN FAMILIA/TRABAJO EN LA PAREJA	
MODERNA.....	27
INTRODUCCIÓN.....	31
2. TEORÍAS DE LA DIFERENCIACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN FUNCIONAL DEL TRABAJO	
EN LA PAREJA	34
2.1. El paradigma funcionalista y la diferenciación sexual institucionalizada: la complementariedad instrumental/expresiva de T. Parsons.	34
2.2. La diferenciación de roles en la pareja como función de las redes sociales.....	50
2.3. La teoría de los recursos y del intercambio de poder en la división del trabajo en la pareja.....	54
2.3.1. La teoría de recursos.....	55
2.3.2. El modelo de la elección y del intercambio.....	63
3. TEORÍAS SOBRE EL CAMBIO DE ROLES SEXUALES EN LA INTERRELACIÓN	
TRABAJO/FAMILIA.....	70
3.1. La redefinición de los roles sexuales en un contexto de cambio social.....	73
3.2. El cambio de roles en la estructura familiar.....	80
3.2.1. De la familia moderna a la familia simétrica.	81
3.2.2. Modelo normativo del cambio en la estructura de roles familiares.	83
3.2.3. El sistema dinámico de rol familia/trabajo.	87
3.2.4. Roles conyugales y estrategias racionales.....	90
3.3. Elementos explicativos en las dinámicas de distribución de los roles conyugales.....	94
3.3.1. Roles Conyugales, División del Trabajo e Igualdad.	94
3.3.2. Cambios en la estructura de roles conyugales: conflicto y tensión.	100
4. GÉNERO Y DESIGUALDAD EN LA FAMILIA: TEORÍAS DE LA OPRESIÓN.....	104
4.1. Un enfoque alternativo en la teoría social.....	104
4.2. La familia en la perspectiva de la explotación.	107
4.2.1. De “la familia” a la(s) familia(s): la revisión crítica de las premisas funcionalistas.....	107
4.2.2. La familia como lugar de conflicto y dominación.	112
4.3. La construcción social e histórica de la dicotomía producción/reproducción.....	119
4.3.1. Roles proveedor y doméstico: construcciones de género en la familia de la sociedad industrial	121
4.3.1.1. Trabajo y empleo femeninos: presencia, protagonismo y contribución económica	122
4.3.1.2. La construcción de los mitos de la provisión y la domesticidad.....	127
4.3.2. El significado del trabajo doméstico.	134
4.3.2.1. Las bases materiales del trabajo doméstico	134
4.3.2.2. El significado simbólico del trabajo doméstico	147

4.3.2.3.Los recursos económicos y su redistribución en el hogar.....	153

III.EJES DE TRANSFORMACIÓN EN LA EVOLUCIÓN HACIA UN PAISAJE IGUALITARIO: DOS DÉCADAS DE AVANCES Y RESISTENCIAS EN LA ARTICULACIÓN ENTRE EMPLEO Y FAMILIA..... 159

1.CAMBIOS EN LAS ACTITUDES HACIA LA FAMILIA, LOS ROLES DE GÉNERO Y EL EMPLEO DE LAS MADRES	164
2.LOS AVANCES EN EL MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL: REGULACIÓN Y PRÁCTICA DE LA CONCILIACIÓN	180
3.CAMBIOS EN EL EMPLEO: INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES Y GÉNERO.....	209
4.CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN FAMILIAR.....	232
4.1.Desregularización e individualización de los comportamientos familiares	232
4.2.Empleo en los hogares: hacia un escenario de doble provisión.....	250
4.2.1.Consolidación de la participación laboral femenina.....	250
4.2.2.Avance de la estrategia de doble ingreso en las parejas.....	256
4.2.3.Homogamia educativa y profesional: evolución de las parejas de doble carrera.....	262
4.3. Empleo y cuidado en un escenario de doble provisión: la desigual carga global de trabajo.....	270
4.3.1.La incidencia del cuidado en el empleo.....	271
4.3.2.La inercia de la desigualdad en el cuidado.....	279
4.3.2.1.Evolución de las diferencias en el tiempo de trabajo familiar y doméstico en la CAPV y España	280
4.3.2.2.El avance selectivo del modelo de corresponsabilidad en las parejas.....	287

IV.INVESTIGACIÓN EMPÍRICA: PROFESION, FAMILIA Y GÉNERO EN LAS FAMILIAS DE DOBLE CARRERA: DE 1995 A 2013 293

1.DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO EMPÍRICO Y DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA.	295
1.1.La mirada cualitativa.....	295
1.2.El diseño intensivo: el estudio de casos y el recurso a la técnica de la entrevista	298
1.3.Los casos: definición y selección.....	302
1.3.1.Definición de casos e informantes	303
1.3.2.Búsqueda, selección y contacto con las familias.....	310
1.4.El proceso de recogida de la información: las entrevistas a las parejas.....	314
1.4.1.La entrevista conjunta.....	317
1.4.2.La entrevista individual.....	318
1.5. Características individuales y familiares de los casos.....	320
1.5.1.Perfiles individuales.....	322
1.5.2.Perfiles familiares.	324
1.5.3.Perfiles profesionales.	327
1.5.4.Antecedentes familiares.....	329
2.GENEALOGIA DE LAS FDC: DINÁMICAS DE INDIVIDUALIZACIÓN Y ENCUENTRO EN LA FORMACIÓN DE LA PAREJA	337
2.1.Encuentro: pautas de elección y homogamia en la formación de la pareja.....	340

2.2. Noviazgo: arquitectura de continuidad y cambio.....	349
2.3. Somos pareja: pautas de individualización y vinculación de biografías en las familias de doble carrera.....	357
2.4. Convivimos: tránsitos y proyectos	374
2.4.1. Pasajes múltiples a la convivencia estable	374
2.4.2. La vida familiar como boceto: certezas y omisiones en el plan de convivencia	387
3. CARRERA Y FAMILIA EN LAS PAREJAS: LÍNEAS QUE SEPARAN.	401
3.1. Ellos: arquitectura de las carreras masculinas (1995 a 2013)	405
3.1.1. Expectativas de formación: de la presión de género a la presión del mercado.	410
3.1.2. Identidades e itinerarios profesionales: en redefinición.....	416
3.1.2.1. Debilitamiento del “esquema de devoción al trabajo”	419
3.1.2.2. Diversificación de las motivaciones en las carreras masculinas.	425
3.1.3. Profesión y familia: perspectivas y dilemas en la frontera del conflicto	429
a) 1995. Crisis del esquema de disponibilidad	429
b) 2013: el reto de gestionar y conciliar prioridades.....	434
3.2. Arquitectura de las carreras femeninas: de 1995 a 2013.....	444
3.2.1. Expectativas de formación: de “oportunidad” a “premisa”	447
3.2.2. Identidades e itinerarios profesionales	453
3.2.2.1. Significados del trabajo y de la profesión	456
3.2.2.2. Motivaciones y perfiles en las carreras de las mujeres.....	462
3.2.3. Profesión y familia: de las contradicciones a las preferencias	471
a) 1995. Habitar identidades en contradicción.....	473
b) 2013. Integrar, expandir o “acomodar” identidades.....	487
V. CONCLUSIONES	501
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	519
ANEXOS	549
ANEXO I: TABLAS Y FIGURAS	551
ANEXO II: GUIONES DE ENTREVISTAS	557

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Actitudes hacia la división de género en la posición de hombres y mujeres en el empleo y la familia. Evolución CAPV 1990-2008	173
Tabla 2. Actitudes hacia la división de género en la posición de hombres y mujeres en el empleo y la familia. Evolución España EVS e ISSP (1990-2008)	174
Tabla 3. Prestaciones por maternidad y paternidad por sexo del perceptor en España y C.A. de Euskadi entre 2002 y 2011	186
Tabla 4. Uso de excedencias por cuidado familiar por sexo del perceptor y tipo de cuidado en España y C.A. Euskadi, periodo 2005-2011	189
Tabla 5. Nivel medio de dificultad de los ocupados para solicitar en su empresa permisos y licencias en España y C.A. Euskadi, años 2007 y 2010	204
Tabla 6. Indicadores de pautas demográficas y familiares en la CAPV y España en el periodo 1981-2011	239
Tabla 7. Indicadores demográficos y características de los hogares en algunos países de la UE	249
Tabla 8. Tasas de empleo de las personas de 25 a 49 años con hijos y sin hijos menores de 12 años según periodo en España (%)	253
Tabla 9. Porcentaje de parejas según la relación de los miembros de la pareja con la actividad en la CAPV y España. Censos de 1991, 2001 y 2011 (Base: Parejas)	258
Tabla 10. Proporción de parejas con profesión declarada de ambos miembros en Dirección de empresas y de las administraciones públicas y/o Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (%)	266
Tabla 11. Eurostat, 2012. Tasas de empleo de la población adulta de 25 a 29 años, por sexo, nivel de instrucción alcanzado y número y edad de los hijos en 2007 y 2012 (%)	274
Tabla 12. Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria (TMD) dedicada a la actividad, España 2002/03 y 2009/10.	283
Tabla 13. Tasa de participación y tiempo medio por participante (hh:mm) por tipo de actividad y sexo. CAPV, 1993 y 2008	285
Tabla 14. Porcentaje de personas que realiza la actividad en el transcurso del día y tiempo medio diario (TMD) dedicado a la actividad según distintas variables, España 2002/03 y 2009/10	288

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Personas de 25 a 44 años con algún hijo menor de 8 años que han tomado excedencia a tiempo completo por duración de la excedencia, periodo 2005-2011. Fuente: Elaboración propia. INE, Módulo de Encuesta de Conciliación entre la vida laboral y Familiar (EPA), 2010	190
Figura 2. Evolución del uso de excedencias por cuidados de hijos y cuidados familiares, por sexo en C.A. de Euskadi, 2005-2011. Fuente: Elaboración propia. INE. Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social	191
Figura 3. Evolución tasas netas de escolarización en las edades de primer y segundo ciclo de Educación Infantil en España. Cursos 1986-87 a 2009-10	196
Figura 4. Evolución tasas netas de escolarización en las edades de primer y segundo ciclo de Educación Infantil en la CAPV, Cursos 1996-97 a 2010-11	198
Figura 5. Porcentaje de mujeres y hombres en puestos directivos. CAE, España y UE-27, año 2006	223
Figura 6. Cambios demográficos más importantes que operan en la segunda transición demográfica de los países occidentales según R. Lesthaege (1994)	236
Figura 7. Evolución del tamaño medio de los hogares. C.A. de Euskadi y España, 1981-2011	245
Figura 8. Evolución de la estructura de hogares en la CAPV, 1991-2011	247
Figura 9. Evolución de la estructura de hogares en España 1991-2011	247
Figura 10. Evolución de las tasas de actividad de hombres y mujeres en la CAPV y España, 1991-2010	251
Figura 11. Tasas de actividad por sexo y grupos de edad en España, 1990, 2000 y 2010	252
Figura 12. Tasas de actividad por sexo y grupos de edad en la CAPV, 1990, 2000 y 2010	252
Figura 13. Distribución de las parejas según relación con la actividad de sus miembros. Parejas heterosexuales con ambos miembros de 16-64 años	261
Figura 14. Proporción de población de 25-34 años con estudios superiores. CAPV y España, 1991-2010	263

Figura 15. Distribución porcentual de parejas (25-49) según las ocupaciones de los cónyuges. 1991-2011	268
Figura 16. Modelos de empleo en parejas con hijos en 2006 y 2012 (% sobre total)	278
Figura 17. Evolución de la carga global de trabajo de hombres y mujeres (hh:mm) en la CAE, 1993-2008	286
Figura 18. Pasajes a la convivencia en las parejas entrevistadas en 1995/96	386
Figura 19. Pasajes a la convivencia en las parejas entrevistadas en 2013	386

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Indicador “nivel de instrucción” de los individuos ^a	308
Cuadro 2. Indicador “categoría ocupacional” de los individuos ^a	309
Cuadro 3. Resultados de los intentos de contacto y captación de FDC en el trabajo de campo de 1995/96	311
Cuadro 4. Resultados de los intentos de contacto y captación de FDC en el trabajo de campo de 2013.	311
Cuadro 5. Cronograma de los contactos realizados con las familias entrevistadas. Casos 1995/96.	313
Cuadro 6. Cronograma de los contactos realizados con las familias entrevistadas. Casos 2013	313
Cuadro 7. Datos sobre el historial de las familias con relación a la formación de la pareja y la constitución del núcleo familiar, casos 1995/96	323
Cuadro 8. Datos sobre el historial de las familias con relación a la formación de la pareja y la constitución del núcleo familiar, casos 2013	323
Cuadro 9. Descripción de las familias entrevistadas según características familiares y profesionales, casos 1995/96	331
Cuadro 10. Descripción de las familias entrevistadas según características familiares y profesionales, casos 2013	334
Cuadro 11. Datos sobre el historial de las familias con relación a la situación ocupacional en la formación de la pareja, casos 1995/96	336
Cuadro 12. Datos sobre el historial de las familias con relación a la situación ocupacional en la formación de la pareja, casos 2013	336

I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN



Hablar de la familia hoy supone sumergirse en un terreno semántico de límites difusos y múltiples contenidos que remite a relaciones y estructuras de convivencia muy diversas en sus formas y dinámicas de expresión. Lo acontecido desde hace más de cuatro décadas en el paisaje familiar de las llamadas sociedades desarrolladas, nos ha situado en un escenario diferente, con estructuras y comportamientos familiares que combinan continuidades y rupturas. Profundas y perdurables, unas marcadamente reconocibles, otras más sutiles y difíciles de apreciar a simple vista, algunas gestadas largamente, otras más recientes, las transformaciones que viene experimentando la realidad familiar han hecho de ella una cuestión tan sugerente como incierta por lo que supone, como se ha dicho, de “simulacro de existencias entrelazadas directamente y de forma múltiple” (Beck y Beck-Gernsheim, 2001: 59).

En España, además, no puede obviarse el contexto en el que transcurre ese cambio, coincidente con un periodo de apertura, modernización y democratización de la sociedad después de una larga dictadura. A menudo se menciona la relevancia que el concurso de transformaciones políticas, jurídicas, socioeconómicas y culturales de calado tuvo en acelerar ritmos de cambio, aunque lógicamente también haya propiciado arbitrariedades y contradicciones en el proceso. En la sociedad vasca, al igual que en la española, la evolución de la realidad familiar en sus estructuras, formas y comportamientos, nos muestra ese cambio acelerado, con un paisaje todavía cambiante, difícil de precisar en sus contornos y significados, con muchos elementos de continuidad aun, pero con claros rasgos de destradicionalización y desinstitucionalización, en consonancia con lo que se interpreta como un proceso irreversible y endémico en las sociedades que transitan a lo que los sociólogos denominan la *segunda modernidad*, *tardo modernidad* o *modernidad reflexiva*.

Las transformaciones de las estructuras familiares, de las pautas de relación sexual y/o afectiva, de la vida familiar en general, necesariamente vinculadas a cambios sociales, económicos y culturales, están siendo interpretadas como indicadores del proceso de creciente individualización que opera en las sociedades contemporáneas (Beck, 2006; Beck-Gernsheim, 2003; Giddens, 1995; Beck y Beck-Gernsheim, 2001). Se denomina así a un proceso cuyo inicio y activación se sitúa más allá del siglo XX, en lo que se ha venido a denominar la primera modernidad¹, y que en sentido genérico, “alude a determinados aspectos subjetivo-biográficos del proceso de civilización” (Beck, 2006: 210). En su modelo general, Ulrich Beck

¹ La investigación sociohistórica sobre evolución de los sistemas familiares en Europa desde el Antiguo Régimen hasta la primera Revolución Industrial aborda los procesos que concurren en las sociedades de la primera modernidad aportando evidencias sobre los cambios en relación a los vínculos y modos de organización de la vida privada y de las estructuras familiares. En esta línea se sitúan la *Historia de la Vida Privada* (1992) de los historiadores franceses Philippe Ariés y George Duby, *La evolución de la familia y del matrimonio en Europa* (1986) de Jack Goody o la descripción de la relaciones entre Familia y Estado que abordada en *Historia de la Familia* (1989) por James Casey. La investigación histórica muestra el desgaste progresivo de los controles y obligaciones que caracterizan a la sociedad premoderna, de sus controles y obligaciones y de algunos de sus estamentos e instituciones, lo que es considerado como el inicio del proceso de individualización en las sociedades modernas. En lo que respecta a la familia, dos son los factores señalados como fenómenos propios de la modernidad e influyentes en la génesis de la vida familiar moderna: el mercado y el estado. El Mercado porque impone las condiciones de producción da lugar a la división entre el hogar y el trabajo, el ámbito de lo público y de lo privado, tomando como base las diferencias estamentales de género, y el Estado porque con los nuevos criterios de regulación e intervención en la vida social sobre la base del derecho individual —del que aún estaban excluidas las mujeres—, socava el poder del grupo familiar (Flaquer, 1998). Si bien la privatización de la familia en este periodo favorece un cierto margen de autonomía y libertad, lo cierto es que la separación entre familia y producción vincula a los individuos a existencias diferentes conforme al género y la clase, destinos que encierran desigualdades que precisamente son institucionalizadas y legitimadas socialmente. La individualización supone que la familia se tiña cada vez más de sentimientos, que adquieran más importancia los afectos de las personas y se vean brotar los nuevos significados del amor y de su relación con la sexualidad (Giddens, 1995). Así, las familias se conforman como trinchera de las relaciones emocionales entre los individuos y se especializan en las tareas orientadas a la producción de la vida humana (reproducción) y al consumo, en ajuste con el mercado, poniendo las bases de lo que posteriormente se consolida como la familia nuclear moderna. El hogar se va configurando como un ámbito de actuación privado, íntimo con unos principios de regulación distintos y opuestos a los de la esfera pública. Se deja al individuo márgenes de libertad cada vez más amplios con mayores posibilidades de elección para construir una vida propia más allá de la comunidad y del grupo, sólo, frente a las exigencias y oportunidades que ofrece el mercado de trabajo, la movilidad social y geográfica. Ahora bien, es importante considerar, como advierten Beck y Beck-Gernsheim (2003), que la individualización en esta primera etapa no alcanza a todos los sujetos; la separación de familia y producción vincula a los individuos a existencias diferentes conforme al género, destinos que encierran desigualdades que precisamente son agudizadas, enmascaradas y controladas por la promesa y la ideología del amor. Para las mujeres, el control sobre su propio destino en estas sociedades irá consolidándose durante el siglo XX, especialmente en su segunda mitad.

describe este proceso en la triple dimensión de, “liberación”, esto es, disolución de las formas y vínculos tradicionales históricos, “desencanto” y pérdida de los referentes y seguridades tradicionales en los que se hace, se cree, o se pauta, y de “control o integración”, con la necesidad de un nuevo tipo de cohesión social, de estructuración de las relaciones sociales (2006: 209-211). No se trata en ningún caso de un acontecimiento puntual, sino del producto de largos procesos históricos que no se inician ni se despliegan a la par en espacio y tiempo y que van extendiéndose a grupos más amplios y acentuándose hasta adquirir, en la actualidad, una dimensión importante en el modo en que se estructuran las relaciones sociales².

El contenido de ese cambio, cifrado en una frase, tiene que ver con que hoy los actores sociales tienen mayores posibilidades de elección y mayor margen de autonomía para diseñar sus biografías, más negociadas, reflexionadas y premeditadas. El desprendimiento progresivo por parte de los sujetos de los patrones predeterminados socialmente vacía de sentido normativo y prescriptivo los credos, normas, modelos y códigos reguladores de las relaciones sociales, erosionando los lazos y estructuras institucionales. Con el debilitamiento de moldes y controles, se da paso a nuevas posibilidades, se descubren nuevas obligaciones y elecciones y, necesariamente, aumenta de la provisionalidad e inseguridad, como se ha dicho:

La biografía del ser humano se desliga de los modelos y de las seguridades tradicionales, de los controles ajenos y de las leyes morales generales y, de manera abierta y como tarea, es adjudicada a la acción y a la decisión de cada individuo. La proporción de posibilidades de vida por principio inaccesibles a las decisiones disminuye, y las partes de la biografía abiertas a la decisión y a la autoconstrucción aumentan. La biografía normal se convierte en una biografía elegida, con todas las obligaciones y las heladas de la libertad (Gisela von Wysocky) que este cambio conlleva. (Beck y Beck-Gernsheim, 2001: 19-20)

² En *La sociedad del riesgo* Ulrich Beck (2006: 209) afirma que, en esencia, la *individualización* no se concreta únicamente en un cambio de conciencia, situación y actuación de hombres y mujeres en las sociedades contemporáneas, caracterizado por niveles crecientes de autonomía electiva, ha de pensarse en ella como “un *nuevo modo de* sociabilización, como un tipo de “cambio de forma” o de “cambio categorial” en la relación entre individuo y sociedad”. De ahí que represente el reto de una reconfiguración de las relaciones y estructuras sociales.

La familia es una de las instituciones que se ve más impactada por este proceso individualizador. La vida familiar, lo que es decir pareja, matrimonio, sexualidad, procreación, paternidad, maternidad, amor, socialización o solidaridad, navega así hacia nuevos significados, contenidos, normas, moral, modos de relación y de organización que se distancian de las relaciones y fórmulas convencionales. En este escenario “reinventado” (Beck-Gernsheim, 2003), se abren y amplían para los actores sociales las posibilidades de decidir y elegir sobre los tiempos y modos en los que desean amar, convivir, tener hijos, cuidar, producir o disfrutar... más allá de patrones sociales histórica y culturalmente establecidos.

Cómo este proceso se proyecta en el funcionamiento interno de las familias presenta múltiples facetas. Podría decirse que tantas como familias. A nuestro juicio, una de las más relevantes es la que gira en torno al impacto que en la organización de la vida familiar tiene la redefinición y reconfiguración de las posiciones y expectativas de los miembros de la pareja, habida cuenta de los cambios en el modo de entender las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, y del aumento por parte de los individuos de las demandas de libertad de elección y de calidad en las relaciones personales. Es razonable pensar que esos procesos no penetren con la misma intensidad en todos los sectores sociales y que su impacto en las relaciones de pareja y en la organización de las familias sea variable y dé lugar a situaciones familiares diversas. Pero lo que parece claro es que su avance, en la medida en que supone mayor diversidad en posiciones y acciones de los miembros de las parejas, produce un contexto de interacción cualitativamente distinto que estaría dando lugar a modelos diferentes de relación y organización familiar.

El proceso de destradicionalización sacude fuertemente los roles de género interiorizados. De hecho, los cambios contemporáneos en la existencia y destino de las mujeres, especialmente en lo que a su empleo se refiere, reflejan esa capacidad de ejercer la libertad de elección y de despegarse de las posiciones y funciones prescritas. Para quienes analizan la dinámica individualizadora en la familia (Beck, 2006; Beck y Beck-Gersheim, 2001, 2003; Giddens, 1998), los logros y avances de las mujeres en autonomía e igualdad, su empoderamiento, constituyen una pieza clave en el engranaje del cambio familiar y facilitan la

expansión del individualismo en el interior de la familia. Como atinadamente se ha dicho, “la ética de la autorrealización personal constituye precisamente el reverso de la actitud de sacrificio y resignación, virtudes tradicionalmente adscritas al mundo femenino” (Flaquer, 1990: 543).

Ciertamente, la adopción progresiva por parte de las mujeres de comportamientos y valores tradicionalmente asociados a los varones provoca un trastoque de posiciones, de expectativas, de significados y, en definitiva, de la interacción en el interior de las familias. Se abre un proceso de ruptura progresiva de la separación existente entre la vida doméstica y la vida profesional y social que tienden a fundirse, un proceso en que se ve necesario aprender a articular y equilibrar posiciones e intereses. Las consecuencias asociadas a esas nuevas condiciones son, irremediabilmente, una convivencia familiar más compleja y vulnerable, un ciclo familiar menos previsible y una estructura familiar más diversa, rasgos todos ellos que hallamos en el paisaje familiar de las sociedades de la modernidad.

En las relaciones de pareja, que los intereses colectivos pasen por el reconocimiento de la autonomía individual y la viabilidad de los proyectos personales también de las mujeres, significa que se ponen las bases de una mayor demanda de igualdad y necesidad de continuo ajuste y negociación. Lluís Flaquer (1993: 74-75) habla de un “modelo familiar asociativo” en el que el proyecto de pareja y/o familiar se *privatiza* y su viabilidad se ve sujeta a las voluntades respectivas y a la rentabilidad que se va obteniendo sobre la base ética y explícitamente negociada. Un modelo en el que no cabrían las “medias naranjas” sino las “naranjas enteras” que se asocian en la convivencia. Así, frente a la idea del “cheque en blanco” de la cultura familiar tradicional que conlleva dependencia, resignación, conformidad, sacrificio subordinación para las mujeres, se demandan relaciones más flexibles y simétricas, basadas en el consenso, la independencia y la igualdad entre las partes (Flaquer, 1990: 544). En consecuencia, el recorrido familiar de los individuos se presenta potencialmente menos uniforme y definido de antemano, más dependiente de su elaboración cotidiana y, por ende, más sensible al cambio y a la ruptura.

La participación creciente de las mujeres en el mercado laboral es un elemento decisivo a la hora de crear estas condiciones de autonomía e

individuación para las relaciones de pareja. El trabajo remunerado de las mujeres, en lo que significa y, en su alcance y condiciones, afecta al modo en que se dividen las labores productivas y reproductivas en las parejas, sea ganar dinero, sea producir los servicios domésticos que aseguren el bienestar de la familia, sea atender a las necesidades de cuidado y socialización de los hijos e hijas. Es decir, quién, cómo y cuándo contribuye a las demandas de ingreso y cuidado, cómo se delimitan las responsabilidades y el control sobre esas tareas, y sobre qué bases objetivas y simbólicas se toman decisiones y se distribuyen, son aspectos relevantes de la organización y gestión de las familias que nos hablan del cambio que están experimentando las relaciones de pareja y de qué criterios (negociación, pragmatismo, racionalidad, justicia,...) operan en ellas. Si avanzamos hacia unas relaciones que demandan igualdad y necesidad de continuo ajuste y negociación, ello habría de reflejarse tanto en la organización como en las dinámicas de relación de las parejas, con pautas de actuación y formas de organización no segregadas ni prescritas en función del sexo/género, más equilibradas y, sobre todo, equitativas.

Esa es la cuestión. He de reconocer que cuando pensé indagar en los procesos y dinámicas de organización y gestión de las demandas del empleo y del cuidado en las parejas a través de las experiencias concretas de hombres y mujeres, mi interés no radicaba únicamente en explorar y describir cómo eran esos “arreglos”, qué “hacían” las familias, también en identificar y comprender sus significados y valoraciones, los intereses y las injusticias vinculados a ellos, las resistencias que afloraban, cómo y por parte de quién, y los elementos y cambios que podrían posibilitar relaciones y estructuras más justas e igualitarias para las familias.

Lo cierto es que responder a interrogantes sobre las consecuencias de los cambios en la posición de hombres y mujeres en la organización y gestión de la vida en común sobre las diferencias en los efectos para ellos y ellas o sobre las circunstancias y contingencias personales y sociales que mediatizan esos ajustes y pactos no es fácil ni simple. Primero porque si bien el reto de los cambios alcanza a todo tipo de familias, la creciente diversidad familiar los singulariza, imprimiendo matices que no pueden ser ignorados y que hacen añicos su lectura lineal. Segundo, porque las desigualdades de género persisten y atraviesan las estructuras y el contexto social, económico y político, y la familia es un elemento

activo en ese entramado. Tercero, porque a esas condiciones se suman las vinculadas a las condiciones derivadas de la posición en el mercado de trabajo y en la estructura social que no sitúan ni a los individuos ni a las familias en las mismas condiciones para producir y cuidar.

Desde ese enfoque, y con la intención de indagar en estos procesos, decidí dirigir la atención hacia parejas heterosexuales que por sus características pudieran considerarse un escenario potencial, en el plano cultural y material, adecuado para captar esos procesos de individualización en las dinámicas de pareja y detectar el alcance de las transformaciones en el orden tradicional de género en las familias y en sus interrelaciones con otras estructuras y organizaciones sociales. En nuestra aproximación a la dinámica interna de estas parejas, además de un modelo conyugal en el que varón y mujer despegaran ambos una actividad económica fuera del hogar, interesaba también que confluyeran rasgos que, al menos hipotéticamente, apuntaran a una situación de autonomía relativa de ambos miembros con capacidad para controlar la propia interdependencia³, igualdad en recursos, autonomía de intereses y proyectos vitales, esto es, aquellas características que pudieran sugerir la posición de los miembros de la pareja como socios paritarios con relación al empleo y la familia. Así, pensamos en centrar la atención en núcleos familiares formados por parejas heterosexuales, con prole en etapa de crianza y/o cuidado, activas y homógamas en nivel formativo de grado superior, con ocupación en categorías profesionales de alta cualificación y de edades comprendidas entre 30-50 años. Suponíamos que en estas parejas, además de la paridad relativa que objetivamente puede hallarse entre los cónyuges de cara a sus recursos, podría ser más probable que ambos cónyuges vieran su actividad laboral como algo más que un empleo, esto es, como una dedicación y actividad por la que se realiza una inversión en tiempo y formación, con la que se ven vinculados y comprometidos, de la que se

³ Es oportuna la anotación de dos investigadores norteamericanos de las nuevas formas de organización familiar cuando señalan que la noción de autonomía implica que ninguno de los dos cónyuges ve marcada su trayectoria sino que libremente determinan la forma y las condiciones de interdependencia en base a la negociación. Para ellos, en consonancia con otros autores, la autonomía es "el principio general de la relación conyugal, una metaregla a la que se subsumen las normas más específicas relacionadas con los aspectos más concretos de la interacción marital" (Smith y Reid, 1986: 5).

espera algo más y que, en definitiva, constituye un interés en sí mismo en la propia trayectoria vital que tiene que hacerse conciliable con la trayectoria familiar.

El objetivo principal era, en definitiva, explorar y comprender qué ocurría y cómo en esas familias, desde la óptica de la cotidianidad y teniendo en cuenta las circunstancias cambiantes que presentaba la realidad familiar en el contexto social. Porque, en ese periodo los datos sobre el empleo femenino, los indicadores demográficos⁴, y las actitudes y pautas de comportamiento familiar⁵ —como en otros ámbitos sociales— mostraban quiebras y rupturas en las normas y en las conductas que, a nuestro juicio, además de dar cuenta de las transformaciones sociales e ideológicas, emitían señales de los procesos de desinstitucionalización e individualización abiertos en las formas de relación y organización de la convivencia. Se trataba de un cambio más ideológico que conductual, pero lo cierto es que el comportamiento demográfico y las encuestas y estudios del momento sobre la población situaban a la sociedad vasca, y especialmente a los segmentos generacionales nacidos a partir de los Sesenta, en un contexto caracterizado por una elevada tolerancia y asimilación en el plano ideal de pautas de comportamiento y formas familiares como las relaciones prematrimoniales, la cohabitación, la libertad de decisión y elección en la reproducción, el divorcio, la monoparentalidad, que hacía relativamente poco tiempo estaban sometidas a un fuerte control y censura social e institucional. Todo apuntaba que se abría camino a una interpretación cada vez más plural y diversificada, menos institucionalizada

⁴ La evolución demográfica a evolución de las variables demográficas desde mediados de los Setenta situaban a la población de la CAPV a medio camino en lo que se conoce como “segunda transición demográfica” de las sociedades occidentales a lo largo de esta segunda mitad de siglo. Conforme al modelo de transición demográfica de Lesthaeghe para las sociedades desarrolladas, en la comparación en el caso vasco permitía apreciar como ésta, además de iniciarse más tarde, presentaba características que, siendo muy significativas para otros países, como por ejemplo el divorcio, la cohabitación, la natalidad no matrimonial o la monoparentalidad, en el caso de Euskadi tenían aun poca incidencia. De ahí que básicamente se situara la evolución de la población vasca dentro de la órbita mediterránea, en lo que Lesthaeghe (1994) denominaría una segunda fase. Sobre la situación demográfica en este periodo, así como los cambios que desembocan en ella, véase Morán Aláez (1993).

⁵ Así se comprueba y diagnostica sucesivamente en las diferentes y sucesivas encuestas e informes que se elaboran en ese momento en la C.A de Euskadi sobre actitudes y valores de la población. Nos referimos a: Elzo et al., 1986, 1993; AA.VV., 1990 (documento inédito); Elzo (Dir.), 1990, 1996; IKEI, 1994.

de las relaciones y formas familiares, más compleja en sus estructuras o formas externas e internas, pero también potencialmente más flexible y con mayor capacidad de adaptación al cambio.

Éramos conscientes de que en la sociedad vasca —como en el ámbito estatal—, el caso de las familias constituidas por parejas de doble carrera era minoritario en el paisaje familiar. Pero también de que era una expresión particular de un fenómeno más general que iba extendiéndose desde finales de los Setenta: el cambio en las pautas de participación de las mujeres en el mercado laboral con relación a la década de los sesenta, tanto en su incorporación como en su permanencia y/o segundas incorporaciones. Como se ha dicho, “el trabajo de la mujer —no el de mera subsistencia y sobre todo si es con altos niveles de formación— acelera procesos de cambio globales” (Iglesias de Ussel, 1998: 141). Y, en ese periodo, la evolución de la participación laboral femenina ya era claramente positiva⁶, si bien se constataban ciertas peculiaridades debidas al impacto de la crisis de empleo de finales de los Setenta y principios de los Ochenta (Chinchetru, 1993; De Miguel, 1993; Meil, 1997).

El análisis del trabajo de las mujeres para el caso de Euskadi realizado por la economista Felisa Chinchetru (1993) en la década de los Ochenta mostraba que las mujeres nacidas a finales de los Cincuenta, beneficiarias de mayores oportunidades de acceso a la formación y con niveles de cualificación más altos,

⁶ Efectivamente, el análisis del trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres para el periodo 1976-1989 realizado por la economista Felisa Chinchetru (1993) muestra la evolución positiva de la participación laboral femenina, a pesar de la inestabilidad y la crisis económica que afecta profundamente al empleo y a la estructura del mercado laboral. En su opinión es precisamente esa crisis industrial y el consiguiente descenso de los niveles de actividad lo que hace que en el caso vasco se ralentice el proceso de incorporación de las mujeres al mercado laboral, a diferencia de lo ocurrido en otros países europeos en esos años. Así, junto a una fuerte segmentación de género, la tónica dominante en esos años fue el mantenimiento constante de la tasa de actividad femenina hasta finales de los Ochenta, cuando se produjo un importante crecimiento de la ocupación, localizada en el sector servicios, aunque también del grupo de paradas por encima del de varones. La incorporación se dio a ritmo lento y en condiciones de clara discriminación. En términos comparativos a la Unión Europea (CEE) las tasas de actividad femenina en la CAPV en ese periodo eran bajas —el 41,5% en 1994—, si bien estaban por encima de la media estatal. Con todo, la evolución de las tasas de actividad y las tasas de paro apuntaban a la consolidación de un proceso irreversible en la siguiente década.

eran las que mantenían expectativas laborales más elevadas⁷. De hecho, se constataba la tendencia a la equiparación de la participación laboral de hombres y mujeres en los niveles de instrucción más altos y entre los 24 y 44 años, con una participación ascendente de las mujeres jóvenes (25 a 34 años) con estudios medios y superiores, con tasas de actividad muy por encima de la media. Ello, junto con el incremento de las tasas de actividad de las mujeres no solteras jóvenes⁸, apuntaba una tendencia alcista a la confluencia de trabajo productivo y responsabilidades familiares y, por tanto, a un cambio de mentalidad hegemónica con relación a la dicotomía familia-empleo entre las mujeres.

Se detectaba así una creciente feminización del empleo que se vio reforzada en la segunda mitad de los Ochenta, consolidándose la pauta de no abandono del mercado laboral iniciada por la “generación del cambio” (Solsona, 1993), las mujeres nacidas después de 1950, y el incremento del volumen de nuevas incorporaciones que evidenciaba la “doble biografía de la mujer” (Garrido, 1992). La generación del *baby boom*, excedentaria y numerosa para todo, accedía masivamente a los logros de la igualdad formal, las más de las veces con un discurso muy normalizado, distanciado del feminismo más activo y radical de los Setenta. Las trayectorias educativas y laborales de estas mujeres disponían de modelos femeninos, no muchos y en algunos sectores menos que en otros, en las aulas, empresas, tribunales, administración, medios de comunicación, deporte, política..., con perfiles profesionales —quizás no tanto familiares—distantes de lo que apuntaban la mayoría de los documentos de identidad de sus madres, “ocupación: sus labores”. En los Noventa había algunas referencias: espacios que ocupar, capacidades demostradas —aun cuando no estuvieran justamente reconocidas y recompensadas—, incluso acciones y políticas favorables. La

⁷ Si bien esto es constatable, la demógrafa Begoña Arregi (1994) defiende que ello no puede interpretarse como una falta de deseo por participar en el mercado de trabajo en las mujeres que no responden a esos parámetros. No puede ignorarse el hecho de que estas mujeres gracias a su educación superior son las que presentan niveles de cualificación más altos, lo que en un mercado laboral en recesión y donde las oportunidades de empleo se ven limitadas, puede traducirse en mayores posibilidades, y por tanto expectativas, para este colectivo y menores para las mujeres con bajos niveles de formación. Sin duda, la falta de expectativas incide en la actitud ante la búsqueda de trabajo, inhibiendo a aquellas mujeres con menor formación, y afectando a la tasa de actividad en estos grupos, sin que ello signifique la no disposición a asumir una actividad asalariada si existiese la oportunidad.

⁸ EUSTAT, Encuesta a la Población en Relación a la Actividad. 4º trimestre de 1994.

terciarización de la economía y la renovación industrial por otra parte abría la puerta a sectores de actividad y empleos menos masculinizados, con más oportunidades de acceso para las mujeres, sobre todo en los niveles más cualificados⁹.

En fin, todo indicaba un gradual incremento de lo que en sociología de la familia se denominan “parejas de doble ingreso” (*dual earner couples*), esto es parejas con ambos miembros participantes en el mercado laboral, un cambio también cualitativo en la medida en que la aportación femenina derivaba de posiciones más cualificadas y ganaba peso en las economías domésticas. Se apuntaba así, también en nuestra sociedad, una inversión en una tendencia mayoritaria en las sociedades de la segunda mitad del siglo XX, de un modelo gestado en la sociedad industrial —la *familia moderna*—, apoyada en la provisión económica del varón¹⁰, que mantenía a las mujeres fuera del mercado laboral como amas de casa, y en el que la participación laboral de las mujeres se vinculaba a la soltería o, en las mujeres casadas, a grupos sociales con rentas bajas y, fundamentalmente, a la necesidad de equiparar los ingresos de las familias a las de las familias con un solo sueldo.

⁹ La estructura interna del mercado de trabajo también revela la incidencia significativa de los niveles de formación de las mujeres. Las tasas de feminización y los índices de representación femenina en el periodo que va de mediados de los Setenta a los Ochenta indican que la presencia de las mujeres profesionales en el mercado de trabajo no solo es significativa sino también irreversible. La evolución de la participación laboral va estrechamente relacionada con el nivel de estudios y son las mujeres con estudios universitarios, medios o superiores las que presentan tasas de actividad más elevadas. Al analizar la distribución de las mujeres ocupadas por categoría profesional, si bien el mayor porcentaje corresponde a categorías de cualificación media o baja, se observa el afianzamiento progresivo de las mujeres en categorías vinculadas a niveles de cualificación superior, aunque aún muy centradas en la administración pública y con baja presencia en el sector industrial y en puestos de responsabilidad (Chinchetru, 1993: 228 y ss.).

¹⁰ La mística de la feminidad y la ideología de la domesticidad, contrapunto del papel del varón como “ganador del pan”, tienen un apoyo institucional y un refrendo ideológico aún más explícito en el caso de la sociedad española de la posguerra puesto que es para el franquismo una pieza fundamental en el entramado ideológico del Nacional Catolicismo. La “familia moderna” en la España Franquista es la “Santa Familia”, no solo norma sino también forma hegemónica en la que impositivamente ha de situarse el proyecto familiar. El Nacional Catolicismo a través de la institución escolar y de otros organismos como la Sección Femenina contribuye y alimenta la “ideología de la domesticidad” imbuyendo de un carácter aún más sagrado la mística de la feminidad. Sobre la construcción cultural del género y el discurso de la domesticidad en España versa gran parte del trabajo realizado por la historiadora feminista Mary Nash (1993, 1996). También puede verse sobre esta cuestión: Aresti, 2000.

Cierto es que en los Noventa el hecho de disponer de un doble salario ya se perfilaba como una necesidad para afrontar la vida en pareja. De alguna manera, el valor material del trabajo de las mujeres no solo aumentaba para ellas, también para ellos y, en conjunto, para los miembros del hogar, en la medida en que contribuía a mantener unos niveles de consumo y, en una sociedad como la española donde el precio de la vivienda se disparaba, sobre todo a pagar una hipoteca. Además, la crisis económica de los Ochenta, especialmente dura en el País Vasco, y que supone el desmantelamiento del tejido industrial y la caída en picado de la ocupación masculina, había evidenciado la fragilidad e inseguridad del trabajo masculino y su rol proveedor.

En una sociedad en la que el consumo adquiría un protagonismo central y el empleo apuntaba ya a una precarización progresiva, tener dos fuentes de ingresos empezaba a ser visto como necesario para sectores sociales cada vez más amplios¹¹. Algo que imprimía unas dosis de valor añadido al ingreso femenino, aun cuando siguiera atribuyéndosele un carácter complementario y no se percibiera con el sentido de obligación para subsistir que presenta para la generalidad de los hombres. Sobre todo para algunos colectivos, como podía deducirse de los datos aportados por algunos estudios que constataban la mayor importancia simbólica atribuida al trabajo por las mujeres más jóvenes, más formadas y mejor situadas en el mercado, como fuente de satisfacción personal, realización e independencia (Emakunde, 1992). Todo ello abundaba en la hipótesis del cambio cualitativo que estaría gestándose en los modos de interpretar en la pareja la utilidad de las actuaciones y funciones de hombres y mujeres para el bienestar individual y familiar del otro, en la línea de lo acontecido en otros países desarrollados a lo largo de la segunda mitad del siglo XX.

¹¹ Las encuestas de actitudes y valores realizadas en ese periodo avalan la idea de que en la sociedad vasca ya se daba un amplio grado de aprobación y acuerdo con la formación cualificada, participación en el mercado laboral y contribución a los ingresos del hogar de las mujeres. La juventud (<34 años), un alto nivel de estudios y estatus profesional favorecían igualmente posiciones más igualitarias y la ruptura con estereotipos y representaciones de género tradicionales con relación al papel de la mujer. Los prejuicios sobre los efectos para la vida familiar del reconocimiento de la igualdad se hallaban en los sectores de más edad, pero en general puede decirse que hablamos de una sociedad con niveles de aprobación en torno a tres cuartas partes. La ruptura con modelos de género convencionales en el nivel discursivo muestra que también las expectativas sociales son otras (J. Elzo et al., 1992, 1996).

Sin embargo, como es bien sabido, la consolidación de la actividad laboral de las mujeres y de su desarrollo profesional como expectativa y aspiración reconocida, base de su autonomía e independencia económica, no se ha visto acompañada de una liberación del patrón tradicional de género ni del distanciamiento de los varones de los privilegios acumulados bajo el patriarcado. La investigación empírica orientada a evidenciar los cambios en la división sexual del trabajo prueba el arraigo de la ideología de género que mantiene a las mujeres como responsables del cuidado, también en sociedades con mayores cotas de igualdad. La cuestión es que la liberación de los roles de género es contradictoria y relativa. Lo cierto es que, cuando las mujeres eligen tener un proyecto familiar, se ven sometidas a una dinámica de acumulación, solapamiento y sobrecarga de tareas. En su intento de “manejar con todo” y compaginar dedicación profesional y cuidado familiar en el sentido más amplio de la expresión, las mujeres pagan el peaje de una vida de “doble jornada” (Hochschild y Machung, 1990) y “doble presencia” (Balbo, 1994). En la Euskadi y España de los Noventa, quienes analizaban la división sexual del trabajo productivo y reproductivo o remunerado y doméstico, según terminología de los autores, sea a través del uso del tiempo o la realización de tareas, también constata esas diferencias sustanciales, no solo en la participación objetiva de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y familiar, también en su percepción, con unos varones y mujeres que no compartían una misma visión de su responsabilidad e implicación en el hogar (Alberdi, Flaquer e Iglesias de Ussel, 1994; Chinchetru, 1993; Durán, 1986, 1987; Emakunde, 1994; Izquierdo, Del Río y Rodríguez, 1988; Ramos, 1990; Salcedo, 1995; Soler Villalta y Huidobro Lorenzo, 1996; Subirats, 1991)¹². El análisis de la división del trabajo en el hogar recibía ya tratamiento más específico por parte de la investigación

¹² Para el trabajo de las mujeres en Euskadi a finales de los Ochenta se estimaba, por ejemplo, que del total de horas de trabajo dedicadas al trabajo doméstico, las mujeres realizaban el 91,6% y los hombres el 8,39%; siendo la disponibilidad de los hombres para la participación en el mercado de trabajo 10 veces superior a la de las mujeres (Chinchetru, 1993: 178-179). Para España, la estimación de la participación masculina en la realización de tareas se situaba alrededor del 20% del total de tareas, solo superado cuando se trataba de tareas catalogadas como típicamente masculinas en el hogar, por ejemplo, limpiar el coche o hacer reparaciones. Es decir, se trataba más bien de un indicador de ayuda que de corresponsabilidad doméstica. Cuando la medida se establecía en términos de uso tiempo, la diferencia objetiva entre hombres y mujeres era superior a 3 horas de trabajo doméstico, diferencia que aumentaba al comparar mujeres casadas y varones casados.

empírica, y los discursos de hombre y mujeres al respecto daban cuenta de la importancia no sólo del qué y cuánto hace cada quién, también de los significados y de la complejidad de la igualdad.

Llovían entonces interrogantes que hoy siguen abiertos. ¿Es que el amor *desactivaba* la igualdad? ¿El nido de amor era la trampa? ¿El precio de una vida en pareja era para las mujeres un “trágala” como mejor puedas? ¿Por qué se resistían los varones al cuidado? ¿Ellos no veían los beneficios de una relación más igualitaria? ¿Cuáles eran los mecanismos que operaban en contra de la igualdad? ¿Por qué las diferencia en el avance de la igualdad con relación a otras sociedades? ¿Qué podía operar a favor de la igualdad? Un cúmulo de preguntas que, en definitiva, situaban el foco de atención en la naturaleza de las dinámicas familiares y laborales en las que hombres y mujeres se veían inmersos y en las interacciones y procesos que en ese escenario y a pesar de los cambios, parecían frenar, resistir e incluso reproducir más que alterar las desigualdades de género. Lo cierto es que, como veremos más adelante¹³, en las décadas pasadas, desde enfoques teóricos y metodológicos diversos abundan modelos, hipótesis y datos contrastados orientados a describir y explicar cómo y porqué ellas, las mujeres, se ven atrapadas en la obligación de hacerse cargo del trabajo de cuidado y atención de los miembros del hogar y asumir esa doble carga. Explicaciones fundamentadas en factores sociales, económicos o culturales proporcionan argumentos que sitúan en el plano de las voluntades, elecciones, decisiones o recursos la cuestión de la desigual carga de hombres y mujeres (Hakim, 1996, 1998, 2005). Otras aproximaciones teóricas y líneas de investigaciones más críticas demuestran que esas condiciones están ligadas y enraizadas en una organización social que

¹³ Los enfoques y perspectivas teóricas que dan sentido a las líneas argumentativas que tratan de explicar las diferencias entre hombres y mujeres en la división del trabajo en el ámbito productivo y reproductivo —el trabajo familiar y/o doméstico— van a ser tratadas y discutidas en detalle en el apartado dedicado a los fundamentos y antecedentes teóricos, de ahí que no se profundice ni especifique más en este apartado. De todas formas, el impacto en los Ochenta del trabajo de Gary Becker (1987) sobre la familia concede una cierta relevancia y protagonismo a los argumentos basados en las teorías del capital humano y de la elección racional a la hora de explicar la posición de las mujeres. La idea de que la caja de las oportunidades se ha abierto para las mujeres hace sombra a los factores estructurales, primando la idea de la elección individual y la relevancia de los recursos. Es en la línea de la relación coste-beneficio, y de la optimización de la utilidad como se orienta la explicación del problema, si bien hay otras visiones que, como veremos, también van a contribuir a criticar una línea argumentativa que más allá de explicar, acaba legitimando la posición de dependencia y desigualdad de las mujeres.

sostiene, alimenta y reproduce la separación del “trabajo” y “la familia” como dos mundos difícilmente conciliables. Y que opera simbólicamente, a fin de presentar la posición desigual de las mujeres como consecuencia de sus elecciones desviando la atención de los obstáculos derivados del mercado laboral o de factores institucionales (Crompton, 2006).

Por ello, situar el foco de atención en parejas donde las aspiraciones, expectativas e intereses profesionales de ambos cónyuges presentaran, junto con el componente electivo, una cierta similitud objetiva, podía dejar más al descubierto qué ocurría entre hombres y mujeres a la hora de gestionar sus trayectorias y proyectos familiares y profesionales, esto es, de establecer prioridades, hacer elecciones, tomar decisiones, organizar y negociar tiempos, tareas y relaciones, resolver conflictos y contradicciones; en definitiva, desplegar estrategias para cumplir satisfactoriamente con sus vidas profesionales y familiares. También daba la posibilidad de indagar en elementos objetivos y simbólicos que dan sentido y explican esos “arreglos” y las decisiones y acuerdos que los acarrearán, no solo desde posiciones privadas, individuales o familiares, sino también en relación al contexto cultural y al tejido social e institucional más amplio igualmente atravesado por las relaciones de género. Y, sobre todo, describir todo ello podía darnos una idea de las condiciones en que los hombres y mujeres en estas parejas comprometidas con el desarrollo de sus carreras y de sus familias, manejaban las demandas derivadas de su situación, y “tejían” la igualdad o la desigualdad en el desarrollo paralelo de sus carreras profesionales y vidas familiares. Explorar en la vida de estas parejas, conocer cómo pensaban y planteaban sus vidas, cómo interactuaban y en qué condiciones objetivas y con qué consecuencias, podía alumbrar acciones, medidas y políticas que promovieran una distribución más justa de las responsabilidades familiares y laborales entre hombres y mujeres y también interdependencias más amables y enriquecedoras entre trabajo y familia. A ese interés respondían las entrevistas que durante 1995 y el primer semestre de 1996 realicé a casi una veintena de parejas de doble carrera.

Ha transcurrido tiempo desde que entrevisté a aquellas parejas. En tres décadas las tasas de actividad y ocupación de las mujeres en España han continuado creciendo: según datos del INE, en 2011 una de cada dos

mujeres se declaraba activa (52,92%), un incremento de quince puntos porcentuales en tres décadas, que se acompaña de un aumento mayor en las tasas de empleo que hoy ronda el 40,4%¹⁴ para la población total, lo que indica un recorte notable de las distancias con los varones, aun cuando el modelo de participación femenina en el mercado laboral siga siendo bajo con relación a la media europea. En el caso de Euskadi, las cifras mejoran levemente, sobre todo en las tasas de empleo de las mujeres entre 25-54 años, con tres de cada cuatro mujeres activas y en los colectivos con formación superior, donde las tasas de ocupación prácticamente se equiparan entre hombres y mujeres (Emakunde, 2010, 2011). Lo cierto es que hoy es mayor la participación laboral de las mujeres en las edades reproductivas, especialmente en las mujeres con niveles de formación superior y en las generaciones nacidas a partir de los Sesenta, lo que indica un cambio notable e importante para las sociedades española y vasca, por lo que esa participación y permanencia en el mercado de trabajo representa para la organización social del cuidado. Hay que reconocer avances en las posibilidades de acceso de las mujeres a niveles y posiciones profesionales que tradicionalmente se han mantenido impenetrables a pesar del “techo de cristal”.

En ese escenario, no obstante, no parece haber cambiado tanto el frente doméstico y familiar. Este sigue formando parte de ese “suelo pegajoso” que lastra las trayectorias profesionales, y que en el caso de las mujeres más que en una estrategia ascendente parece desembocar en la habilidad de continuar y mantenerse en el mercado laboral en el transcurso de la vida de pareja y familiar. El empleo femenino puede ser considerado “un hecho de la vida moderna”¹⁵ y, el hogar con doble ingreso gana terreno culturalmente como norma familiar, pero las circunstancias en el contexto político, cultural y económico pueden favorecer o poner en peligro el avance de la igualdad. Desde una concepción macro de los procesos y relaciones familiares, “familias” y “empleo” son “fenómenos interrelacionados, socialmente contruidos, a través de los cuales se organiza la

¹⁴ INE-Base, Mercado Laboral- *Encuesta a la Población Activa*. Disponible en: <http://www.ine.es>

¹⁵ Una expresión que, por acertada, tomamos prestada de Evelyne Lapierre-Adamcyk (2006), y de la que hace uso en la reseña crítica sobre la obra *Work and Family* de Rosemary Crompton.

división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, y se logra la producción y reproducción social” (Crompton, 2006: 31).

Por ello, adquiere relevancia atender a los modos en que se reconfiguran las relaciones entre la vida familiar y el trabajo remunerado y observar cómo ambas expectativas, obligaciones y responsabilidades pueden ser cubiertas sin que ello cristalice viejas desigualdades o establezca nuevas formas de desigualdad, quizás más sutiles, pero igualmente injustas. De ahí nuestro interés por seguir la estela de los interrogantes que abrieron aquel intento por indagar en la naturaleza de las dinámicas familiares y profesionales de las parejas y de destapar las interacciones y procesos que en el escenario de las familias de doble carrera, a pesar de los cambios, parecían frenar, resistir e incluso reproducir más que alterar las desigualdades de género. Porque en la sociedad individualizada, tal y como se ha dicho (Beck, 2006; Beck-Gernsheim, 2001), la equiparación de hombres y mujeres conforme a sus posiciones laborales no conduce tanto a la armonía en la igualdad sino a caminos y situaciones aisladas y contrapuestas.

Es verdad que, con el tiempo, los numerosos estudios sobre estas familias de doble carrera, tanto desde la sociología de la familia como de otras disciplinas, han evidenciado que estas familias no son “más igualitarias que otras” (Hertz, 1986) o tan igualitarias como acaso se supusiera en un principio. Lejos de plantearse como un modo de pareja o familia diferente, hoy se habla de las *familias de doble carrera* como un subcaso dentro de las parejas de doble ingreso (Saraceno, 2007; Rusconi y Solga, 2007). Exactamente, un subcaso de una situación cada vez más extendida, que presenta unas características particulares conforme a las posiciones y situación de ambos miembros de la pareja con relación al mercado laboral.

Lo cierto es que el sentido y enfoque más restrictivo y singular en que fueron definidas estas familias en su origen (Rapoport y Rapoport, 1969, 1971) —parejas con hijos en las que ambos miembros de la pareja están embarcados en una trayectoria laboral ascendente— resulta hoy difícil de aplicar y encajar en un mercado laboral que los especialistas describen como muy diversificado en su mano de obra, con necesidades, valores y aspiraciones diferentes, y en un escenario cada vez más marcado por el riesgo y la incertidumbre, en el que cambian los significados del trabajo y del empleo y la estabilidad y continuidad en los proyectos laborales no se ve tan garantizada. En ese escenario, una definición

del avance y progreso y éxito en las carreras pensada desde y para los varones, que no tiene en cuenta las diferencias en las experiencias laborales de hombres y mujeres y el importante papel que el género juega en el éxito y el fracaso, resulta demasiado estrecha y limitada (Friedman y Greenhaus, 2000). De hecho, en estudios recientes sobre parejas y familias de doble carrera se maneja también una acepción más amplia de lo que es una carrera profesional. Precisamente, porque la investigación empírica muestra variedad de situaciones y rasgos en las vidas laborales de las mujeres que el concepto de *carrera* en sentido estricto — recorrido profesional continuo y ascendente— no recoge (Levy, Bühlmann y Widmer, 2007; Lucchini, Saraceno y Schizzerotto, 2007; Rusconi y Solga, 2007, 2008; Maruani, 2003).

Ahora bien, consideradas como un caso más, entre otros, “de los modos en que las parejas combinan trabajo remunerado y familia en las sociedades que ven crecer la participación en el mercado laboral de mujeres con responsabilidades familiares” (Saraceno, 2007: 256), a nuestro juicio las familias de doble carrera siguen constituyendo un escenario interesante para el análisis, desde la perspectiva de la sociología de la familia, de procesos que contribuyen a las desigualdades de género en la organización de la vida productiva y reproductiva. Aun cuando se trate de un fenómeno minoritario frente a otras situaciones familiares, creemos que por ser uno de ellas, es interesante estudiar cómo evoluciona tanto desde el punto de vista del cambio de los principios, prácticas o estrategias internas de organización familiar como de los modelos de carrera o trayectoria profesional de hombres y mujeres. Estudiar estas familias permite avanzar en la exploración de la interdependencia de las pautas laborales y profesionales de hombres y mujeres en las parejas y comprender cómo ellos y ellas toman decisiones sobre el cuánto y cómo de su participación en el mercado laboral “sobre la base de supuestos y prácticas de género (*gendered*) relativas a sus respectivas y recíprocas obligaciones y oportunidades con relación a las necesidades mutuas de ingreso y cuidado” (Saraceno, 2007: 257). Es interesante seguir indagando en el ámbito familiar, en esos procesos y estrategias y en los cambios que pueden estar experimentando, en la medida en que están en la base de las elecciones y oportunidades profesionales.

Antes como ahora, estas son una más de las formas familiares que reflejan la complejidad de las decisiones y elecciones sobre los proyectos o estilos de vida en las sociedades de la “modernidad reflexiva”, en la que cambian y se diversifican las opciones para construir y planificar la propia vida. Aumentan las posibilidades de elección y variación con relación a la residencia, el empleo, el consumo y la vida personal. Así, profesión y familia componen realidades múltiples que difícilmente pueden ser singularizadas en modelos o patrones únicos. Con la individualización de las formas de vida, las elecciones sobre carrera y familia son más complicadas que en el pasado y lo son más aun porque, expresado en términos figurativos, “nos hallamos en un periodo de transición que nos empuja a navegar solos, sin contar con la ayuda de patrones o mapas institucionales, a través de “un matorral de roles emergentes” en el trabajo y en la familia” (Friedman y Greenhaus, 2000: 10).

Desde la perspectiva de la interacción familiar, la exploración de las familias de doble carrera nos permite observar, dada una situación de relativa homogamia profesional, cómo hombres y mujeres construyen la realidad familiar, estableciendo sus ámbitos de actuación, limitando sus competencias y determinando las normas que regulan las relaciones familiares. Conocer las estrategias que despliegan los cónyuges en este proceso de interacción, su naturaleza y sus bases, y comprobar si se orientan, como se supone a priori, hacia los principios de autonomía, interdependencia, individualismo e igualdad que caracterizan el cambio familiar. Ver cómo los cónyuges negocian, desde unas condiciones específicas que remiten a un contexto institucional y estructural, un proyecto familiar común que no está definido de antemano y en el que los intereses individuales pueden entrar en conflicto con los intereses familiares.

Desde un enfoque más amplio, el estudio de las parejas o familias de doble carrera puede aportar comprensión sobre la interrelación entre vida familiar y vida laboral en estas sociedades llamadas a articular nuevas formas para responder a esa diversidad y a las oportunidades y restricciones que plantean. Aun cuando la posición de estas parejas en la estructura social permita intuir la particularidad de sus condiciones de elección —por su alto nivel de empleo es predecible la mayor disponibilidad de recursos para el desarrollo de estrategias privadas—, ello también puede aportar luz sobre los límites de las preferencias y

elecciones de los hombres y mujeres con relación a la articulación del trabajo productivo en sus vidas.

Porque si en estas parejas se produce una inversión importante de tiempo y dedicación a la profesión, si sus vidas se ven atrapadas en el ámbito productivo, cabe preguntarse no solo qué ocurre con la gestión del trabajo familiar, esto es, *quién cuida*, también *quién participa* en la vida comunitaria, en la cultura o en el ocio, *quién crea vínculos o mantienen redes y apoyos sociales*. En definitiva, la cuestión es cómo contribuir eficazmente al ámbito productivo sin renunciar a tener vidas completas y satisfactorias en otros ámbitos de la existencia. Y qué hacer para redefinir relaciones y estructuras sociales que respondan a las demandas de una sociedad que no puede seguir apoyándose en el supuesto de que el cuidado se resuelve de manera altruista dentro de la familia.

Mirar dentro de estas familias es una oportunidad para indagar en las necesidades, oportunidades o dificultades para transitar entre las distintas identidades, y examinar cómo el género condiciona la configuración de respuestas a las demandas laborales y familiares. También para investigar en la responsabilidad y la acción de las estructuras y organizaciones en la articulación e integración de esas diversas dimensiones vitales. Es necesario profundizar en el análisis de la interrelación entre familia y trabajo. Lo que ocurre en el interior de estas familias, por su posición con relación al mercado laboral, sigue siendo un escenario relevante para analizar las características y condiciones de la interrelación entre cuidado y empleo. Si la evolución de la sociedad hacia estructuras más flexibles es un modo de dar respuesta a la gestión satisfactoria de las diferentes dimensiones y opciones en las vidas de los individuos, su estudio es relevante para saber cómo alcanzar una sociedad en la que “la flexibilidad no sea una excepción sino la norma” (Friedman y Greenhaus, 2000: 10). Pero, igualmente, si el conflicto creciente entre el empleo y las demandas de la vida familiar amenaza con intensificar las desigualdades de género y de clase (Crompton, 2006; Ferree, 2010), para saber cómo reconfigurar las relaciones del empleo y la vida familiar en nuestras sociedades a fin de combatirlas.

Estas son razones que justifican el interés por las familias de doble carrera como fenómeno familiar y escenario de procesos de individualización en las sociedades modernas, aun cuando estadísticamente se trate de un porcentaje muy

pequeño de los hogares de doble ingreso. A través de las experiencias de las familias de doble carrera puede rastrearse la huella del cambio. De hecho, en el tiempo transcurrido desde que entrevisté a las primeras parejas en 1995, tanto para el contexto de la CAPV como para España, se han consolidado cambios y tendencias en actitudes, valores y estilos de vida e implementado medidas y políticas que describen un medio que podría ser más amable para la articulación de las vidas laborales y familiares en condiciones de equidad para hombres y mujeres. Cabe pensar en una evolución favorable en el pensamiento hacia el cambio de perspectiva en la consideración de las contradicciones derivadas de la generalización del mercado laboral para hombres y mujeres, no solo como un fenómeno cuya solución depende mayormente de las estrategias privadas, sino como un fenómeno de la sociedad global, cuyo resultado depende también de las condiciones institucionales. Sin duda, pese a las resistencias, se ha abierto camino la idea de que la “igualdad *más allá* de los roles masculino y femenino” requiere de un planteamiento global e institucional y de que “mucho de lo que los hombres y las mujeres todavía siguen reprochándose hoy no es responsabilidad personal suya” (Beck, 2006: 207).

Pero también persisten las contradicciones. Las transformaciones en el mercado laboral inciden en la redefinición y articulación de las carreras y amenazan los avances en materia de igualdad y conciliación. Sin duda, el empleo evoluciona hacia formas más inestables y precarias en un mercado laboral con mayores exigencias de movilidad geográfica y de vínculos más inconsistentes y frágiles, lo que en general afecta a las trayectorias laborales de hombres y mujeres y, por ende, a sus proyectos vitales. A partir del escenario que se abre en 2008 con la crisis financiera y la reestructuración de las empresas, el entorno amenaza con estancar los avances logrados en igualdad y conciliación. El actual escenario de recesión económica se presenta claramente restrictivo para los servicios públicos, las políticas sociales y los sistemas de protección social. Los arreglos de las familias dependen igualmente del régimen de bienestar en el que las familias pueden ejecutar, proveer y gestionar las demandas de ingreso y de cuidado. El análisis comparativo de varios países realizado por Rosemary Crompton (2006) en su completo estudio sobre familia y trabajo remunerado, muestra precisamente el impacto diferencial de las políticas sociales en las desigualdades sociales, incluidas las de género: las desigualdades son mayores en sociedades en las que

prevalecen sistemas de protección social básicos o dirigidos y orientados al mercado, y el impacto de la desigualdad de género y clase es menor en sociedades que cuentan con políticas sociales y sistemas de apoyo a la familia de doble ingreso universales. En el actual escenario es fácil intuir el impacto notable que los recortes en los presupuestos para el gasto social tendrán un impacto notable en las desigualdades, también en las de género.

Tanto en un sentido como en otro, la concurrencia de estos elementos en el escenario social, cultural y económico, puede favorecer o dificultar, ampliar o contraer las posibilidades de integrar las trayectorias profesionales y familiares de este tipo de familias. Las elecciones y decisiones de las parejas no se explican únicamente de puertas adentro, sino también en función del contexto institucional y del mercado laboral en el que las parejas negocian y toman sus decisiones sobre profesión y familia, un contexto también estructurado y organizado en torno a prácticas e ideologías de género.

Por ello, importa considerar el contexto y creemos justificado volver sobre los pasos y seguir la pista de las familias de doble carrera para seguir investigando, desde un enfoque comprensivo, y con una finalidad exploratoria, descriptiva y comparativa en el tiempo, cómo hombres y mujeres organizan y, consiguientemente, deciden, ejecutan y/o gestionan, responsabilidades, obligaciones y oportunidades en el manejo de las demandas y necesidades laborales y de cuidado y, qué supuestos y prácticas de género operan en sus “modos de hacer” o “arreglos” conscientes o inconscientes.

Esta aproximación tiene dos puntos de referencia, los ámbitos en los que se despliega la organización y las dinámicas que se generan en torno a ella. Los ámbitos los representan el empleo, en este caso las profesiones/carreras de ellos y ellas, y el trabajo reproductivo y de cuidado que incluye la producción de bienes y servicios domésticos, el cuidado y socialización de hijos/as, de los vínculos y relaciones familiares, pero también el cuidado de los intereses y relaciones personales. Interesan las narrativas de las parejas en torno a la ejecución, provisión y gestión de tareas y responsabilidades, a la delimitación de obligaciones y funciones, al uso y gestión de tiempos y espacios, a la toma de decisiones, a la elaboración de acuerdos. Se trata así de,

- 1) Explorar, descubrir, describir e interpretar en su contexto, y sobre la base de las experiencias y significados que se confieren a las acciones y situaciones:
 - a) Las *estrategias individuales de hombres y mujeres en la construcción de las trayectorias profesionales y familiares*, atendiendo a los elementos simbólicos y objetivos sobre los que se modelan las elecciones, las posiciones y los acuerdos respectivos en las parejas. Y las *pautas de actuación y los modos de organización del trabajo familiar/carrera*, los elementos, circunstancias y factores que los regulan, así como las condiciones de igualdad/desigualdad en las que se despliegan.
- 2) Descifrar esas dinámicas en dos momentos en el tiempo, para indagar en sus *continuidades, cambios o innovaciones con relación al contexto social e institucional*. El examen comparativo de los discursos, prácticas y experiencias familiares y profesionales de casos familiares de similares características sociodemográficas, captadas y retratadas en tiempos distanciados — algo más de quince años—, y protagonizadas por actores de generaciones distintas, es una vía para indagar en el cambio. Las narrativas de las parejas constituyen una fuente empírica en la que comprobar el alcance y el sentido de las transformaciones en las perspectivas y pautas desplegadas por hombres y mujeres frente a las responsabilidades, obligaciones y oportunidades que plantean las necesidades productivas y de cuidado.

En definitiva, esta investigación es una mirada al interior de las familias para, desde las experiencias de sus actores, comprender las contradicciones, los problemas, las dificultades, las limitaciones, los desafíos y las oportunidades estructurales que plantean la reconfiguración del empleo y la vida familiar en las sociedades contemporáneas. Se trata, por tanto, de una mirada “micro” a la dinámica de cambio que tanto en la CAPV como en España, y a pesar de las diferencias que nos distancian de otros países del entorno europeo, se está experimentando en las estructuras y relaciones familiares. Una mirada interesada en comprender la complejidad de las estrategias y dinámicas de organización desplegadas por las parejas. Y preocupada por el cómo y qué hacer para solucionar satisfactoria y equitativamente las demandas derivadas de las necesidades y obligaciones de ingreso y cuidado, tanto en el plano de las biografías personales como en el de la organización social.

Y para enfocar adecuadamente esa mirada, delimitar su ámbito y, al mismo tiempo, precisar conceptos y contenidos, conviene asimismo situar esos interrogantes en un marco más general. Y ello requiere, de un lado, conocer y revisar los modelos teóricos y empíricos en la teoría social que conceptualizan y explican la organización y división sexual del trabajo productivo y reproductivo en las parejas en las sociedades modernas. Además de examinar el caso de las familias de doble carrera en el contexto de la investigación social sobre la familia, a fin de conocer y explicar los principales rasgos, procesos y dinámicas que caracterizan. De otro lado, y atendiendo al contexto específico desde el que se plantea el estudio de las dinámicas y estrategias de las parejas para gestionar familias y carreras, el análisis de aspectos demográficos, sociales, culturales, laborales y legislativos implicados en los procesos de cambio en las pautas de empleo y las carreras, la familia y las relaciones género en el marco de la sociedad vasca y española en las últimas dos décadas.

Es verdad que estas familias son una minoría. Puede que no sean las situaciones familiares que mejor reflejen exactamente las dinámicas y procesos de los que se viene hablando. No es esa tampoco la razón por las que se han elegido para su estudio. Simplemente vemos en ellas, como también han visto otros desde que comenzaron a estudiarse en la década de los Sesenta, escenarios de convergencia de viejos y nuevos procesos en las dinámicas de las parejas y familias, escenarios apropiados para investigar el modo en que se están reconfigurando las estructuras y relaciones familiares y laborales y las interrelaciones entre ambas realidades, en las sociedades con procesos de individualización en marcha, en las que los individuos, se ha dicho, tienen la tarea de “planificar su propia vida” (Beck-Gersheim, 2003).

II. ANTECEDENTES TEÓRICOS: MODELOS Y REPRESENTACIONES TEÓRICAS DE LA DIVISIÓN FAMILIA/EMPLEO EN LA PAREJA MODERNA



Este apartado se adentra en la revisión crítica de algunas de las perspectivas y teorías más relevantes sobre las que se ha sustentado y alimentado la investigación sobre la división y el reparto en la pareja de las responsabilidades, tareas y tiempos en organización familiar.

Las teorías que buscan explicación a las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres a la hora de gestionar y organizar la convivencia, así como a las dificultades para eliminarlas, participan de categorías conceptuales muy diferentes, a veces difícilmente conciliables¹⁶. Además, son representaciones teóricas que no pueden abstraerse de la propia realidad cambiante de las relaciones en la pareja, de la familia, del trabajo y de las relaciones de género en nuestras sociedades.

En este trabajo se ha optado por una revisión de los significados y límites de las categorías conceptuales y analíticas utilizadas desde diferentes miradas sociológicas a la hora de explicar la división familia/empleo en la pareja moderna. A nuestro juicio, ésta cuestión no puede comprenderse al margen de la división sexual del trabajo y del modo en que las relaciones de género atraviesan la organización familiar y actúan en ella, así como en el conjunto de la organización

¹⁶ A finales de los Setenta J. Pleck (1979) presenta una propuesta de clasificación que identifica tres grandes perspectivas en la aproximación a la familia y, particularmente, en el estudio de la división del trabajo en las parejas. La ruptura con la idea de las esferas separadas —familia y trabajo— teorizada en la sociología clásica en las sociedades occidentales se produce con el desarrollo de nuevas perspectivas en la investigación familiar que se distancian de los enfoques tradicionales. Una de esas líneas aborda los cambios que se producen en las relaciones trabajo/familia desde la perspectiva del cambio de roles, esto es, como consecuencia de las transformaciones culturales, sociales y económicos en la posición de hombres y mujeres, sin plantear una crítica epistemológica a la lectura tradicional. La otra, articulada por las teóricas feministas, aborda la investigación familiar desde la mirada del conflicto y la opresión. Aunque la distinción es válida en el plano epistemológico, no resulta tan fácil de aplicar, debido a la abundancia y diversidad de aportaciones y derivaciones que en los últimos años se han producido igualmente dentro de las diferentes perspectivas.

social. Porque, como veremos, cuáles se consideran las bases y principios reguladores de la división sexual del trabajo y, cómo se articulan esos supuestos en la organización familiar son las cuestiones centrales en esa lectura. En última instancia, esos elementos están en la base del diseño de los modelos conceptuales y teóricos elaborados —sobre todo desde la sociología—, para explicar en la pareja tanto las relaciones y el reparto del poder, como la división del trabajo de mercado y del trabajo familiar.

Teniendo en cuenta ese criterio, los distintos esfuerzos teóricos pueden ser recorridos conforme a dos ejes. El primero de ellos delimitaría un espacio conceptual y representacional que va desde la “naturalización” del reparto y la distribución de los papeles de hombres y mujeres en la gestión y organización familiar y la invisibilización del conflicto y la desigualdad, a la “construcción” o “producción” del reparto y la distribución de los papeles de hombres y mujeres en la gestión y organización familiar y la consiguiente visibilización del conflicto y la desigualdad. El segundo, sitúa las relaciones entre el espacio productivo y reproductivo en las vidas cotidianas de las parejas a lo largo de una dimensión que va desde la estructura, incidiendo en los aspectos y condicionamientos materiales e ideológicos, hasta el individuo, primando la explicación en el marco de las preferencias y elecciones de los sujetos autónomos y reflexivos.

La revisión que presentamos se estructura, en primer lugar, en torno al primer eje y, repara en el eje estructura/agencia al diferenciar los modelos conceptuales y teóricos que comparten una misma perspectiva. Y, precisa detallarse, se circunscribe al pensamiento occidental, además de ser limitada en su extensión. Nuestra finalidad es mostrar un mapa básico que permita situar las principales herramientas teóricas y analíticas con las que se aborda y construye el conocimiento del tema que nos ocupa.

1. INTRODUCCIÓN

La idea de la familia y el trabajo como dos mundos separados y mutuamente excluyentes es una idea heredada del mundo moderno. Trabajo y familia son cuestiones que tienen un lugar significado en el diseño de las teorías sobre el cambio y la organización social. Teóricos clásicos como Comte, Durkheim, Engels, Weber y Simmel, desde la diferencia de enfoque y perspectiva, reflexionaron sobre la familia y los profundos cambios que experimentaba como institución social en una sociedad que estaba transitando a la primera modernidad. Sus escritos, además de poner las bases de la mirada sociológica a la familia, alertaban de las rupturas y cambios que acontecían en el paisaje familiar del escenario cultural, social, económico y político en el que se gestaba la idea moderna de familia.

Como intuyeran los clásicos, el proyecto de la modernidad institucionalizó la familia como un ámbito privado, regido por valores y principios de funcionamiento diferentes a los de un espacio público cada vez más articulado y regulado por los principios del mercado y del Estado. Aunque correspondía a una determinada representación histórica y un orden social concreto, la construcción moderna de la familia y el trabajo como dualidad simbólica y física, separada temporal y espacialmente, acabó modelando conductas y prácticas individuales y colectivas, sociales y políticas. Sobre esa base se conformaron las ideas sobre los significados, el lugar, las funciones y la estructura de la familia en las sociedades industriales occidentales.

Más tarde, esa noción de *familia moderna* gestada largamente en la industrialización, construida social e históricamente, alcanzó rango de representación concreta en el conocimiento teórico y analítico que sobre el hecho familiar aportaba la teoría social contemporánea. Y como tal, adquirió una importante capacidad y centralidad en la definición y determinación de la realidad social con categorías conceptuales singulares, limitadas y excluyentes. Una circunstancia que hasta pasada la segunda mitad del siglo XX, contribuyó a ocultar y deformar la naturaleza compleja y diversa de la realidad familiar, de su lugar en la estructura social y de sus vínculos con otras instituciones y procesos sociales.

Como veremos, esa noción moderna de familia domina los inicios y el arranque de las teorías que desde la sociología y otras disciplinas abordan la

cuestión de los roles conyugales y la división sexual del trabajo en esta época. La teoría funcionalista aporta el marco teórico explicativo de la organización y reparto entre hombres y mujeres de las funciones de provisión y cuidado en las familias. Un modelo anclado en la segregación de los roles conyugales en función del sexo y en la separación estricta del cuidado y la provisión. Un patrón que se impone como norma y forma en el occidente industrializado y que viste de legitimidad científica la segregación que confina a las mujeres al ámbito doméstico y a un estatus de subordinación y dependencia de los varones en base a su naturaleza física y psicológica. Nos acercaremos a esa perspectiva para indagar en ella, y de la mano de diversos esfuerzos teóricos que no cuestionan su legado, adentrarnos en las primeras aportaciones que analizan las pautas de división del trabajo en las parejas y ofrecen un modelo explicativo de las diferencias y desigualdades en el reparto de roles familiares y laborales entre ambos sexos.

Ahora bien, las transformaciones culturales, socioeconómicas y políticas que acontecen en la segunda mitad del siglo XX empiezan a cuestionar los principios que organizaban las estructuras y dinámicas sociales de la modernidad. Al tiempo que el debate teórico y epistemológico en las ciencias sociales alumbra la ruptura con el paradigma funcionalista, afloran fenómenos y se abren brechas que demandan y dan paso a nuevas miradas hacia la realidad social y, particularmente, hacia la familia y el trabajo.

Una de esas quiebras de la modernidad es la que propicia el aumento del empleo femenino y el empoderamiento social, económico y político de las mujeres. Así, particularmente en las sociedades donde el cambio avanza más rápido, crece el interés por captar los procesos desencadenados por el avance de los cambios en los roles de género en las familias y, particularmente, en las parejas. Para las mujeres, la categoría trabajo/familia adquiere significados bien diferentes a través de su experiencia vital. Y proliferan los esfuerzos por analizar las pautas de división sexual del trabajo en las parejas y las interrelaciones entre familia y empleo. Adquiere protagonismo el propio proceso de cambio, su naturaleza y los efectos sobre la vida de los individuos, pero también los efectos sobre la organización social, en la medida en que se evidencian las dificultades y contradicciones de una sociedad construida sobre la separación trabajo/familia.

Atendiendo a esos enfoques, son muchas las aportaciones que, desde una visión normativa del cambio, se esfuerzan en resituar el análisis de las pautas conyugales en las emergentes sociedades de la participación laboral femenina. Los esfuerzos se centran en identificar los cambios en el reparto y la organización de las demandas laborales y familiares y sus factores explicativos y descubrir sus efectos sobre los individuos, las familias y las empresas.

Sin embargo, en este escenario, la principal aportación al cambio de paradigma en el tratamiento de las categorías de trabajo y familia y en las pautas de división del trabajo en la pareja, la representa la teoría feminista. Por ello, en tercer lugar, recogemos la crítica epistemológica y teórica al aparato conceptual y representacional del binomio familia/trabajo. Es el feminismo quien ahonda en la condición de dependencia y subordinación de las mujeres dentro de las estructuras familiares. Además de favorecer la introducción y extensión de las ideas de libertad e igualdad en los hogares de las sociedades modernas (Alberdi, 2003), la investigación feminista, en su riqueza y diversidad teórica y metodológica, desenmascara y evidencia la complejidad de las relaciones entre el ámbito productivo y reproductivo y la trampa simbólica de las esferas independientes en el análisis de la familia. La mirada feminista muestra la naturaleza y condiciones sociales e históricas de la división sexual del trabajo y visibiliza el conflicto y la dominación en las relaciones de género. Primero, atendiendo a la deconstrucción que desde la perspectiva de género se hace de la representación sociológica de la familia y de las teorías explicativas basadas en la naturalización y segregación de los roles de género. Segundo, presentando el soporte conceptual y teórico que nos permite pensar de otra forma las dimensiones familia y trabajo en la sociedad y en las vidas de hombres y mujeres. Sin duda, una perspectiva clave para analizar las dinámicas de división del trabajo en las parejas.

2. TEORÍAS DE LA DIFERENCIACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN FUNCIONAL DEL TRABAJO EN LA PAREJA

2.1. El paradigma funcionalista y la diferenciación sexual institucionalizada: la complementariedad instrumental/expresiva de T. Parsons

Andrée Michel en su *Sociologie de la Famille* (Michel, 1986: 28), apunta como la idea de la familia como célula base de la sociedad se encuentra ya en las tentativas de algunos pensadores sociales del siglo XIX de ideología tan dispar como F. Le Play y P.J. Proudhon. Y como en este planteamiento aflora implícitamente la concepción diferenciada y especializada de las tareas, y la jerarquización de las posiciones del hombre y de la mujer en la familia, como elemento que asegura el orden interno de la familia, y en definitiva el orden social.

La división sexual del trabajo y la posición social de hombres y mujeres y la familia son cuestiones tratadas por la sociología clásica¹⁷ que apunta algunos de

¹⁷ La génesis de la familia moderna está vinculada a la reflexión sociológica sobre el cambio social y el advenimiento de la sociedad moderna que ocupa el pensamiento de la sociología clásica. En la reflexión sobre la familia y el desarrollo de la nueva sociedad de algunos pensadores sociales como Comte o Le Play (Segalen, 1992: 26-28), la subordinación de los sexos aparece como una cuestión inherente a la institución familiar, en un discurso cuyo principal preocupación es el mantenimiento del orden social. En otros, no obstante, se hallan análisis más directos de las relaciones de género y la división sexual del trabajo dentro de una sociología interesada en hallar respuesta a las cuestiones que plantea el paso de la tradición a la modernidad. En su detallado análisis sobre el papel de la mujer y la familia en *La democracia en América* de A. de Tocqueville, Usategui (2015: 547-587) señala como este autor a pesar de mantener una visión diferenciada y naturalizada de las relaciones entre los géneros, ve en la educación de las mujeres en la igualdad, independencia y responsabilidad, un elemento indispensable para mantener la democracia liberal, eso sí, desde “su espacio” en la privacidad de la familia y la dependencia contractualmente consentida del marido. Por su parte, Marx y Engels sin llegar a desarrollar propiamente una teoría de la familia, escriben juntos su ensayo *El origen de la propiedad privada y del Estado* proporcionando un análisis socio-histórico de las relaciones familiares en el que evolución de la división sexual del trabajo y la familia están determinadas económicamente como respuestas adaptativas al surgimiento del capital privado y las necesidades de acumulación del capital. La propuesta de Engels tiene la virtud de ofrecer un enfoque de la relación entre los géneros en términos de desigualdad y subordinación, y de negar la naturaleza eterna de esa desigualdad llamada a ser superada junto con la desigualdad de clase. Por último, E. Durkheim, también desde un análisis socio-histórico que sitúa el foco de atención en las relaciones personales y los procesos de diferenciación social y cohesión social en la evolución social, centra la atención en las transformaciones de la institución familiar y su progresiva tendencia a la contracción y personalización. Julia Varela (1999) muestra como Durkheim en alguno de sus escritos, intuye en el avance de esa tendencia un efecto directo en las relaciones de poder entre los sexos y en la posición de las mujeres en la vida pública y laboral de las sociedades modernas, en un escenario de creciente división y especialización del trabajo que demanda trabajo intelectual y

los principales cuadros conceptuales y enfoques con lo que posteriormente se analizan estas cuestiones y su desarrollo en las sociedades modernas. Pero es avanzado el siglo XX cuando se desarrollan los enfoques sociológicos más elaborados sobre la división sexual del trabajo en la familia y en la sociedad en términos de diferenciación y especialización y como prerrequisito para el orden social. Uno de esos enfoques es el funcionalismo.

El modelo teórico y analítico del funcionalismo tiene su origen en los estudios comparativos de las sociedades primitivas realizados por antropólogos sociales — B. Malinowski y A.R. Radcliffe-Brown— en la primera mitad del XX, con el propósito de establecer generalidades acerca de sus estructuras y funciones sociales a partir de analogías con el funcionamiento del organismo humano.

La teoría funcionalista trata de explicar la existencia de cualquier sociedad mostrando que su organización y estructura responde a la necesidad de dar respuesta funcional a aquellas actividades imprescindibles sin las cuales los miembros de la sociedad y la propia sociedad no podrían subsistir. Son las instituciones sociales, como conjunto de expectativas que regulan como las personas deben comportarse recíprocamente en el cumplimiento de la actividad, las que tienen esas funciones. Funciones diferenciadas y relacionadas entre sí, de tal manera que cada institución asegura el cumplimiento adecuado de las propias y, al hacerlo, se ajusta igualmente al resto de instituciones que rigen el cumplimiento de otras actividades. Todas ellas conforman y regulan el funcionamiento total de la estructura social, por ello, el teórico funcionalista se interesa igualmente por las interrelaciones de las distintas partes o instituciones de la sociedad, con particular énfasis en las condiciones que aseguran su estabilidad, cohesión y pervivencia.

Partiendo de ese esquema conceptual y analítico, los funcionalistas teorizan sobre el lugar de la familia en la estructura social global, analizando y mostrando

en el que las mujeres no se consideran menos capaces. En fin, como señala Varela, el estímulo de los modelos de análisis de estos autores radica en que sus análisis atienden a “las interdependencias que existían entre el cambiante desequilibrio de poder entre los sexos, la institucionalización de la familia monogámica y una configuración social específica marcada por las relaciones de poder asimétricas” (p. 183).

sus funciones sociales¹⁸. Se preocupan, en concreto, por las actividades que se dan dentro de la familia y sus consecuencias: cómo afectan y cómo son necesarias para la organización y funcionamiento de la sociedad, y sobre todo, cómo contribuyen a asegurar su equilibrio y estabilidad. Básicamente se interesan por las relaciones de la familia con otros grupos o instituciones dentro de la sociedad, pero igualmente se ocupan de ella como grupo de individuos que actúan conforme a un sistema de posiciones y roles cuya finalidad es el mantenimiento del sistema familiar. De este modo, las actividades internas de la familia se vinculan a la posición que ésta ocupa en la sociedad.

Para el funcionalismo las funciones de la familia se dan acorde con las expectativas que regulan las actividades dentro de otros grupos e instituciones sociales. Por ello, para asegurar el normal desarrollo de la familia, ve necesario el equilibrio entre las contribuciones que hace la familia y las que recibe, en una forma de intercambios funcionales que garantizan el ajuste entre la familia y el resto de los elementos que forman la sociedad. Una tarea básica para demostrarlo es tratar de identificar y definir las actividades sin las cuales las sociedades no podrían subsistir y de situar la familia con respecto a ellas. Desde la antropología, uno de los primeros intentos es el que lleva a cabo G.P Murdock en su obra *Social Structure* (1949), a partir del estudio etnográfico de 250 sociedades, en la que se sugiere la universalidad de la familia nuclear. Tras identificar las actividades sin las cuales las diferentes sociedades o culturas no podrían persistir, el antropólogo considera cuatro funciones características —y universales— de la familia en la sociedad: sexual, económica, reproductiva y educativa. Para Murdock, la familia responde adecuadamente a estas funciones en la medida en que se presenta como el espacio adecuado para la expresión y regulación de la función sexual, así como para la función de reproducción sin la cual la sociedad se acabaría extinguiendo. Es también un ámbito específico que asegura la pervivencia de la sociedad no solo

¹⁸ En el marco del funcionalismo por funciones de la familia se entienden las que la familia realiza para otras instituciones sociales en la sociedad en general, como la economía, la política, la comunidad o el sistema de valores. También a las funciones realizadas para la personalidad individual y las actividades que se realizan dentro de la familia, la realización de tareas, el liderazgo, la integración y la solidaridad familiar, el sistema de valores de la familia (Bell y Vogel, 1960).

como número de individuos, también en la dimensión simbólica y cultural. En la familia se atiende asimismo a la integración de los individuos en su cultura asegurando de este modo la transmisión y pervivencia de normas, valores, etc. Por último, el antropólogo afirma que la familia cumple una función económica en la medida en que ésta es una unidad de cooperación eficiente a través de la división del trabajo entre hombres y mujeres en base a sus diferencias sexuales primarias:

El hombre, con su superior fuerza física, puede entender mejor las tareas más enérgicas, como el trabajo con la madera, la minería, la piedra, la limpieza de la tierra y la construcción de las casas. No impedido, como lo está la mujer, por las limitaciones psicológicas del embarazo y la crianza, el hombre puede desplazarse lejos para cazar, pescar, mover su ganado y comerciar. La mujer no está en desventaja, no obstante, en tareas ligeras que pueden realizarse en o cerca de la casa, como por ejemplo, la recogida de los productos agrícolas, la provisión de agua, la preparación de la comida y la confección de ropa y utensilios. (...) No es necesario invocar a diferencias psicológicas innatas para dar cuenta de la división sexual del trabajo; las diferencias indiscutibles en las funciones reproductivas bastan para disponer las claras líneas de ruptura. (Murdock, 1960: 41)

En la medida en que se evidencia en todas las sociedades, la división del trabajo en la familia entre hombres y mujeres se muestra como un mecanismo *necesario*, apoyado en las diferencias biológicas, que explica la existencia de la propia familia por un lado, y el funcionamiento y estabilidad de la sociedad por otro. Según esa división del trabajo, las tareas iniciales y las que surjan se irán asignando a la esfera de actividades masculinas o femeninas, afectando a los miembros de la pareja, conforme a sus diferencias sexuales. Al igual que para las otras funciones, Murdock ve condiciones de “necesidad”, “universalidad” y “funcionalidad” en la segregación sexual género dentro de la familia, para el desarrollo del proceso familiar y el orden social. Y de ello se deriva la justificación de la diferencia y la delimitación clara de los papeles de hombres y mujeres en la estructura familiar y social. Una diferenciación que para el antropólogo ejecuta y adapta de forma óptima la forma moderna de familia nuclear.

En consonancia con esta idea de la familia y de la diferenciación de funciones entre hombres y mujeres, es fundamental para entender la perspectiva consensual que domina el análisis de la familia de buena parte del siglo XX la aportación de Talcott Parsons. El sociólogo norteamericano concede a la institución familiar una importancia central en el mantenimiento del sistema social y, al analizar sus funciones, teoriza sobre las relaciones de género proponiendo una interpretación de

los roles sexuales en la pareja y en la familia que contribuye a la negación y legitimación de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Su análisis de roles sexuales ha de leerse y entenderse desde su conceptualización de la familia como parte integrante del sistema social total. Es en el trabajo que firma junto a Bales, *Family, Socialization and Interaction Process* (Parsons, 1955), donde expone detalladamente su teoría de los roles masculinos y femeninos. Pero ésta no es sino una parte de una propuesta teórica que ha de considerarse como un todo único¹⁹ y que comprende también una teoría de las funciones de la familia y una teoría de la estructura de la familia americana²⁰, y con las cuales adquiere sentido.

Para comprender esa totalidad hay que situar la familia en el marco de su concepción del cambio social, dominado por la idea de la diferenciación. Bajo ese prisma, las sociedades modernas se caracterizan por una especialización creciente que tiene un doble efecto: —el surgimiento de nuevos subsistemas que asumen las funciones antes ejercidas por instituciones especializadas y, —la mayor especialización en menos funciones de estas últimas. Según Parsons la familia como institución y grupo social experimenta esa especialización debido a la industrialización y al proceso de complejización social que la acompaña. Así, argumenta Parsons, la familia pierde funciones que son asumidas por otras instancias sociales, y paralelamente a lo que ocurre con el resto de los elementos

¹⁹ Junto con el trabajo citado, el desarrollo de la teoría sobre la familia y las principales tesis parsonianas sobre la familia se hallan en sus trabajos sobre el parentesco y la estructura social de la familia en la sociedad americana, así como en sus escritos sobre las categorías de edad y sexo en la estructuración de las relaciones en el sistema social, principalmente, *La estructura social de la familia* (Parsons, 1974); *Edad y Sexo en la Estructura Social de los EE.UU. de Norteamérica* (Parsons, 1967a); *El sistema actual de parentesco en los EE.UU. de Norteamérica*. (Parsons, 1967b); *Family, Socialization and Interaction Process* (Parsons y Bales, 1955).

²⁰ El análisis de la estructura de la familia y la caracterización de la familia nuclear moderna tiene como referente empírico el estudio de la familia americana. Parsons abstrae los aspectos de su evolución y contenido de tal modo que presenta esta estructura familiar como un paradigma teórico, delineando un tipo amplio de sistema familiar en el que integra el sistema norteamericano. Este tipo se caracteriza como un sistema familiar abierto, porque no hay reglas que prescriban o favorezcan el matrimonio con categorías de parientes concretas; multilineal, porque no se prefiere ninguna línea de transmisión; y conyugal, porque no hay principios que conduzcan a la formación de grupos más amplios que el nuclear. Sobre la base de su trabajo sobre el sistema de parentesco y la familia americana, Parsons pretende y presenta ésta como la estructura familiar de las sociedades industriales modernas y, por tanto, un modelo válido para todas las sociedades en evolución desde estructuras preindustriales, cometiendo el error de elevar a categoría o clase universal un tipo y estructura particular.

que configuran el sistema social, la familia nuclear se especializa en una función principal, la provisión de soporte emocional a los individuos, a través de la socialización de los niños y de la estabilización de la personalidad adulta.

El producto de la adaptación de la estructura familiares a las nuevas condiciones y valores de la sociedad industrial es la “familia nuclear conyugal” (Parsons, 1960: 16). Un proceso de adaptación caracterizado por un conflicto de valores. Las solidaridades de parentesco, adscripción, particularismo se contradicen con valores como la racionalidad, el universalismo, igualdad o logro que caracterizan el sistema ocupacional de las sociedades industriales. Lo que va a facilitar que estos dos sistemas coexistan y funcionen de manera efectiva en el análisis parsoniano es un proceso de diferenciación, que recurre a la existencia de varios mecanismos de segregación a distintos niveles.

En primer lugar, Parsons (1974: 38-39) considera que la familia nuclear está “aislada” ²¹ en el sentido de que se caracteriza por la separación física de cualquiera de las dos familias de origen de los esposos, y la constitución de una unidad de convivencia, el hogar, que se mantiene con sus propios ingresos. No se deriva de ello que la familia conyugal suponga una ruptura de relaciones con la familia extensa, sino que se trata de un aislamiento estructural, de tal forma que las expectativas de conducta, las obligaciones y los papeles sociales se prescriben para una unidad de relaciones basada en los cónyuges y sus hijos.

Desde un primer momento la cuestión de la división del trabajo aparece implícita en el proceso de diferenciación que afecta al sistema familiar. Parsons concibe que las sociedades modernas se caracterizan y distinguen de las preindustriales precisamente porque en ellas hay otras instituciones sociales al

²¹ La tesis del aislamiento de la familia moderna generó mucho debate en su momento, al entenderse como tal la ruptura o falta de relaciones y contacto con las familias de origen y el parentesco en general. Tanto en EE.UU como en el Reino Unido, fueron varios los autores cuyos estudios sobre redes de parentesco demostraron que la familia nuclear no estaba aislada en esos términos. Sobre ese debate y la confusión que lo provoca escriben tanto C.C. Harris como A. Michel en sus trabajos sobre la sociología de la familia en las primeras décadas de la segunda mitad del siglo XX. Ambos autores coinciden en señalar la importancia de entender bien el aislamiento al que se refiere el sociólogo norteamericano, y la interpretación errónea de quienes le critican. Michel (1991: 105-108) opta por subrayar el sentido físico o espacial de ese aislamiento y, después, su sentido de autonomía con relación a la ascendencia del parentesco en la vida profesional. Harris (1987: 77-78) insiste en el sentido estructural que Parsons le atribuye, subrayando el debilitamiento del sistema de deberes y solidaridades en la dirección de la familia de origen frente a la familia de procreación.

margen de la familia que asumen la actividad económica, mientras que en las sociedades preindustriales los grupos de parentesco se encargan de organizar la producción (Parsons, 1960: 12-13). Es la articulación de la actividad económica y la familia la que describe la diferencia entre el sistema de parentesco de las sociedades modernas y de las preindustriales.

Y esto cambia los mecanismos de ubicación de los individuos en la estructura social. Parsons presenta la actividad económica en las sociedades modernas como la antítesis del sistema familiar, “una unidad de solidaridad donde una vez formada se adscribe la pertenencia y el status, y prevalece el principio comunitario de a cada uno según sus necesidades” (Parsons, 1960: 11).

Puesto que en estas sociedades modernas la unidad económica no se rige por el sistema de parentesco sino por el sistema ocupacional, la pertenencia y el status logrado por el individuo no depende de la adscripción sino de la forma en que cumple con los roles prescritos para ese status; la posición se adquiere por el logro, y de ello depende la movilidad y la igualdad dentro del sistema. De esta forma Parsons analiza en qué condiciones en la familia moderna, el trabajo y la producción salen del contexto de las unidades de parentesco donde tradicionalmente se han realizado.

Por consiguiente, familia y trabajo se construyen conceptualmente como dos realidades contrapuestas. La familia como un sistema social basado en los lazos afectivos y que funciona a través de “una pauta funcionalmente difusa” (Parsons, 1974: 52). Derechos y las obligaciones se confieren por la mera pertenencia al grupo. El sistema ocupacional, como un ámbito de relación donde el status se adscribe en función de la capacidad y del merecimiento demostrado de forma objetiva e impersonal. El desarrollo de éste último se hace a expensas del protagonismo de la estructura familiar en la estructura social, y de las funciones previamente realizadas dentro de las unidades de parentesco. Esta segregación entre la esfera económica y la familiar no significa que ambas instancias no queden ajustadas y contribuyendo a la estabilidad estructural en las sociedades modernas; ello no tendría sentido en una perspectiva funcionalista en la que, “para que dos estructuras tan diferentes puedan desempeñar funciones cruciales en una misma sociedad se requiere un delicado ajuste entre ellas” (Parsons, 1974: 52). ¿Cómo se entiende entonces la coordinación de las pautas y el ajuste entre ambas?

Parsons da un paso más en el proceso de diferenciación y señala un segundo mecanismo de segregación, ahora en la estructura interna de la familia nuclear: la asignación de roles y la separación de funciones entre los miembros de la unidad familiar. Se da el hecho de que los mismos adultos participan de la familia y del sistema ocupacional o de la actividad económica, y que ya no es el trabajo de la unidad familiar en conjunto el que contribuye a su mantenimiento sino el trabajo individual. Responde a las exigencias funcionales de ambos sistemas familiar y económico, segregando las funciones entre ambos sexos.

En este segundo nivel de diferenciación, es el “miembro adulto varón” el que soluciona la contradicción entre trabajo y familia manteniendo íntegra la funcionalidad respectiva de estas esferas dentro del sistema social. La interrelación entre el sistema ocupacional y el familiar recae en la figura del “rol ocupacional”, que sitúa a todo el grupo familiar en la estructura social. Parsons concibe este rol ocupacional del varón como un “componente de su rol familiar”. De esta forma al paradigma de la familia conyugal aislada, Parsons le añade la norma de la diferenciación sexual de los roles familiares, según la cual el cónyuge varón asume la responsabilidad proveedora de soporte material a través del rol ocupacional, y la mujer la responsabilidad para con el hogar y los hijos, en definitiva la provisión de soporte emocional a los miembros del grupo familiar, que se concibe como la función básica de la familia nuclear conyugal:

Ser en principio quien “gana el pan” en su familia es un rol fundamental para el hombre adulto tipo de nuestra sociedad. El corolario de este rol es que participa mucho menos que su mujer en los asuntos internos del hogar. En consecuencia el cuidado de la casa y de los niños es todavía el contenido funcional primordial del rol de la mujer adulta de acuerdo con la división “utilitaria” del trabajo. (Parsons, 1967b: 166)

La separación de las funciones entre ambos sexos quedaría justificada por la imposibilidad de complementar adecuadamente el trabajo y el cuidado del hogar y de los hijos, y al mismo tiempo por el imperativo de asegurar la no competición por el estatus dentro de la unidad familiar. Parsons cree que así se mantiene la probabilidad de que la familia esté menos expuesta a la tensión, pero a la larga también justifica la definición de la esfera ocupacional como *naturalmente masculina* y como un foco de sentimientos de confianza, de seguridad, que se supone atraen al elemento femenino, *naturalmente doméstico*, dependiente y subordinado a esa seguridad.

Esta distinción entre roles familiares masculinos y femeninos se da acorde con un “liderazgo instrumental” en el hombre y un “liderazgo expresivo” en la mujer. Parsons proyecta en los roles familiares la dicotomía instrumental/expresiva característica del análisis de los grupos pequeños²². Considerando que tiene tales características de grupo la familia nuclear, argumenta por qué esta dicotomía toma en la familia las formas particulares instrumental masculina y expresiva femenina. Elabora dos tipos de explicaciones y describe como la asignación de funciones se ha podido realizar en el curso de la evolución de la naturaleza humana por el propio condicionamiento biológico-reproductivo de los sexos:

En nuestra opinión la explicación fundamental de las asignación de roles entre los sexos biológicos de fundamenta en el hecho de que la procreación y crianza inicial de los niños establece fuertemente la presunta primacía de la relación de la madre con el niño pequeño y esto a su vez demuestra la presunción de que el hombre, exento de estas funciones biológicas, debe especializarse en la orientación instrumental alternativa. (Parsons, 1960: 23)

Y añade que al proceso de diferenciación de roles se le confiere un significado social:

De hecho, argumentamos que probablemente la importancia de la familia y de sus funciones para la sociedad constituye el primer conjunto de razones por las que hay una diferenciación de roles social que se distingue de la puramente reproductiva. (Parsons, 1960: 22)

²² Parsons se vale de la teoría sobre los grupos pequeños desarrollada por Bales, quien formula la dicotomía "instrumental/expresiva", entendida como una tendencia característica en términos de complementariedad. Bales y Slater (1960: 259-306) en su estudio experimental sobre estudiantes varones parten de la consideración del carácter limitado de los recursos en el tiempo y en las personas que se ven envueltas en la organización de actividades, de la cual deriva la necesidad de distribución de las actividades entre los diferentes individuos. Además en el desarrollo de estas actividades se da un proceso de interacción en el que cada parte es consciente de las expectativas que se comparten con el otro por el hecho de que tienen relevancia para el grupo. Así, se pueden apreciar dos procesos dentro de los grupos: (i) el consenso entre los miembros en la medida en que todos son conscientes de que participan de una cultura común pese a que las conductas y las actividades pueden ser diferentes y variadas; (ii) la diferenciación, en la medida en que cada miembro se implica de distinta manera en las conductas manifiestas, resultando una especialización de tareas. La división de las tareas se explica por tanto como un proceso entre dos extremos opuestos, pero que contribuyen a que la estructura del grupo se mantenga. Los individuos destacan por la conducta orientada al cumplimiento de las actividades, instrumental, o por la conducta orientada a la recuperación sociemocional, expresiva, dentro del grupo. Bales añade la justificación de la familia como un grupo que cumple las características propias de los grupos pequeños, lo que le permite extrapolar su diferenciación de roles al contexto de la familia, definiendo el papel de una persona que simboliza la cumplimentación de las tareas, y de una persona que simboliza las demandas de las necesidades sociales y emocionales.

Lo que se deduce de aquí es que, para Parsons, la diferenciación de funciones en la familia moderna nuclear y su relación con el resto de la sociedad “clarifica y refuerza” (Parsons, 1960: 23) una división sexual que viene *dada* por un condicionamiento biológico. En este punto hay que distinguir dos aspectos, la ya comentada diferenciación como producto de las exigencias funcionales de la interdependencia entre los sistemas familiar y ocupacional, y la que dice situar en los dos procesos que constituyen las principales funciones de la familia nuclear: la socialización de los hijos y la estabilización de la personalidad de sus miembros adultos.

Estructuralmente, el aislamiento de la familia nuclear define limpiamente la responsabilidad del rol instrumental para el varón, y la responsabilidad del rol expresivo de la mujer. A él le asigna el nexo productivo y, a ella, le priva de la ayuda de otros elementos femeninos del sistema de parentesco extenso. A él le ausenta del hogar y, a ella, le intensifica el tiempo que tiene que dedicar al hogar y a los hijos, considerándose la pieza central de la socialización y crianza de los niños²³. Es en el sistema familiar donde se produce la adquisición de los roles sexuales y se adquieren las personalidades instrumentales y expresivas, que se va reproduciendo desde la familia hasta los sistemas sociales en que se van integrando progresivamente ambos sexos. Pero, ¿cómo se explica?

Parsons se vale de la teoría psicoanalítica del desarrollo psicosexual y del estudio de los grupos pequeños, y se apoya en los datos provenientes de varias sociedades aportados por Zelditch²⁴, para fundamentar la tendencia universal de

²³ Esa intensificación de la maternidad y de la domesticidad que el funcionalismo idealiza y naturaliza, representa, a juicio de Inés Alberdi (1996: 242), un nivel mayor de especialización y concentración de funciones en la familia moderna: “Cada vez más, la especialización que Parsons preconiza para las familias, es una especialización de las mujeres, que van a ser la clave de su familia moderna. Los valores de integración que cumple la familia descansan en el rol expresivo de las mujeres. Este rol afectivo y expresivo de la mujer condiciona su educación y su carácter, así como las cualidades que más se valoran en ella: el orden, la tranquilidad, la afectuosidad, las habilidades domésticas y la belleza. La socialización diferencia los papeles sociales de hombres y mujeres y toda la vida adulta de los individuos está condicionada por el sexo desde su nacimiento”.

²⁴ La aportación de M. Zelditch (1960: 307-352) defiende que la familia nuclear no es algo característico únicamente de las sociedades modernas, sino que es un fenómeno universal que afecta a la estructura de la familia. Para ello, justifica la necesidad de diferenciación de los roles instrumental y expresivo dentro del sistema social, adapta las características específicas del sistema social a los rasgos propios de la familia, la diferenciación por edad y por sexo,

los roles familiares a especializarse como instrumentales y expresivos y a ser asignados acorde con el sexo. De este modo, asigna un papel determinante de la familia en la configuración o construcción de los roles sexuales, que no se conciben únicamente por y dentro de la familia, sino “en estructuras que se extienden más allá de esta familia, aunque están interconectadas con ella” (Parsons, 1960: 35). La diferenciación de roles en la pareja, y la especialización de la esposa y del marido, se contempla como algo institucionalizado, que supera los límites de la familia nuclear americana, con un significado genérico en todas las sociedades. Se dan unas expectativas de conducta con respecto a ambos roles, y se establece como sistema de valores que se comparte con el resto de hombres y mujeres. Con respecto a los hijos, la socialización permite la internacionalización del sistema de valores de los roles ocupacionales y expresivos y por lo tanto la mayor diferenciación entre el rol padre-marido y esposa-madre.

Como cabe apreciar, Parsons defiende la especialización de cada género en unos roles determinados e interpreta la diferencia entre ellos en términos de “complementariedad” (Parsons, 1960: 24). La división del trabajo entre los sexos es natural, normal y positiva. No remite a la desigualdad entre hombres y mujeres. Muy al contrario, la diferenciación es la base sobre la que se apoya la solidaridad en la pareja y entre los miembros de la familia. Sin embargo, más allá de la familia, si se percata de la “asimetría” de la relación entre hombres y mujeres en la estructura ocupacional:

Aun cuando la mujer casada tenga un empleo, en la gran mayoría de los casos, en las clases medias al menos, el status o remuneración de éste, ni de cerca compite con los que tienen los hombres de su propia clase. Por lo tanto, respecto de la estructura ocupacional, hay una típica relación asimétrica en la pareja matrimonial. (Parsons, 1967b: 166)

Ve en la estructura ocupacional el elemento que fractura la simetría complementaria entre los sexos. Es el sistema ocupacional responsable de una tensión entre los sexos, que amenaza la armonía y simetría subyacente en la

formulando hipótesis sobre la asignación de estos roles al sistema familiar, y por último, elige una muestra de varias sociedades, entre una inicial de 75 casos, para demostrar las hipótesis señaladas. Zelditch también va a utilizar como supuesto básico en la asignación de roles dentro de la estructura familiar el condicionamiento biológico: el vínculo materno-filial se da necesariamente desde un primer momento, la madre se identifica como foco de seguridad, confort, cariño, estabilidad, convirtiéndose en el foco más claramente expresivo del sistema, esto le condiciona para su dispersión física del hogar y le incapacita para una manipulación continuada del medio externo.

estructura familiar. Parsons intuye que “...el rol femenino es un foco importante de las tensiones inherentes a nuestra estructura social” (Parsons, 1967b: 169). Mientras la complementariedad de los roles conyugales reduce la tensión y la competencia entre los esposos, la posición laboral de las mujeres representa una fuente de tensión y conflicto importante para el sistema. Una tensión de la que se ha de proteger la solidaridad de la unidad familiar conyugal:

Constituye una relación sin ningún apoyo estructural y sin más base, prácticamente, que la atracción emocional: por ello se la ha de proteger contra las tensiones que provoca la competencia por el prestigio entre sus miembros. Es sabido que la separación de las funciones es, en general, uno de los principales mecanismos para impedir una competencia potencialmente destructora. (Parsons, 1974: 54)

Parsons soluciona este dilema a favor de la integridad del sistema familiar y su ajuste con la estructura ocupacional, de forma concluyente: la tendencia a la igualdad de oportunidades y al protagonismo equivalente o mayor de la esposa en la estructura familiar, contribuye a la inestabilidad de la familia. Así, la simetría ocupacional, o de la superioridad del status ocupacional de la mujer, en definitiva la participación laboral de la mujer casada, constituyen una amenaza para la pareja y la vida familiar. Una idea que documenta empíricamente en su análisis de la familia americana aportando datos sobre la distribución de las mujeres en el mercado laboral y su perfil, que apoyan la tendencia tradicional al equilibrio de roles. Que las mujeres empleadas en la sociedad norteamericana en los años cincuenta sean mayoritariamente solteras, viudas o divorciadas, sin hijos, o con hijos ya criados e independientes, y que el número de mujeres que trabajan con hijos pequeños represente un porcentaje reducido en la familia americana en su conjunto, son, a su juicio, indicadores claros de la disfuncionalidad del empleo femenino. Un empleo en el que se percibe como amenaza tanto para la relación de pareja como para el desarrollo emocional de los hijos. Como apunta Alberdi (1996),

No solo acepta acríticamente la desigualdad de los sexos, asignando a las mujeres roles de inferioridad y dependencia, sino que culpabiliza a las mujeres en cuanto que, como madres, son responsables de los potenciales problemas o conflictos psíquicos de sus hijos en la edad adulta. (p. 243)

Sin duda, Parsons es uno de los teóricos más importantes de la diferenciación sexual del trabajo. Y no hay duda de que su teoría de la familia y de la complementariedad de roles niega e invisibiliza la desigualdad en las relaciones de

pareja al tiempo que idealiza la división sexual del trabajo. Comete el error de no caer en la cuenta de la particularidad del sistema familiar que observa, y de presentarlo como ideal. Su visión androcéntrica y esencialista de la realidad familiar, logra además conferir una naturaleza pseudocientífica al patrón dominante de género que retiene a las mujeres en los hogares. Con fina ironía Barnett y Rivers (1998) señalaban a finales de los Noventa:

Muchas parejas a las que hoy en día les duele ser culpables de que sus vidas sean tan diferentes a las de sus progenitores, probablemente no saben que esos miedos los han engendrado, en parte, el trabajo de algunos teóricos cuyos nombres no reconocerían. (p. 47)

Los supuestos sobre los que se apoya la teoría de roles parsoniana son cuestionables desde su propio marco de análisis. Probablemente, como apuntara Harris, la funcionalidad del sistema sea “un argumento perfectamente plausible que no merece ser desdeñado *con ligereza*” (Harris, 1986: 87). Las sociedades de la participación femenina han puesto de manifiesto hasta qué punto los avances de la igualdad de la mujer, su derecho a desplegar una vida propia, plantean la necesidad de re-articular y redefinir las relaciones empleo-familia. Pero, el análisis parsoniano se ve atrapado por una visión sexista, androcéntrica, y por un determinismo “evolutivo-cultural” que basa en las diferencias biológicas (Parsons, 1960: 23) su carácter universal y, por ende, funcional para el sistema social²⁵. Es la especialización de la mujer en el cuidado y su dependencia del varón lo que asegura que la familia “resulte”. El conflicto y la desigualdad son negados e invisibilizados en un modelo pretendidamente armonioso, que sacrifica el derecho de las mujeres a la autonomía y la igualdad. En su lectura, además, renuncia a “cualquier intento de mostrar cómo la participación diferencial en el mercado de trabajo, según el sexo, ha sido determinada históricamente” (Harris, 1986: 98). De ahí que sea objeto de aceras críticas desde la teoría feminista que, desde sus inicios en los sesenta, ve en el funcionalismo y en la teoría de la familia de Parsons el mito al que abatir. Una crítica

²⁵ Este es un argumento clave en la crítica feminista a la visión funcionalista de la familia; en palabras de Ann Oakley (1990: 180): “El mito sociológico como el etológico o el antropológico, se apuntala en la asunción de que la biología necesariamente determina el lugar de la mujer en la sociedad — y así, por derivación el lugar de la mujer en la familia”. La sociología y la antropología funcionalistas, al situar la base de su argumentación en el plano biológico naturalizan las diferencias sociales entre hombres y mujeres, aportando un discurso teórico que legitima sus posiciones en la estructura social, haciendo creer que las desigualdades se derivan de las diferencias sexuales.

a la que contribuye también la sociología crítica que cuestiona la idealización e ideologización de una institución familiar que reproduce las pautas culturales de autoritarismo y desigualdad social entre los géneros (Horkheimer, 1994).

Pocos son los aspectos que quedan libres de crítica, aunque probablemente es su tesis acerca de la “universalidad funcional” de la diferenciación de roles y su modelo de roles masculinos y femeninos, lo que recibe mayores críticas, avaladas por un cambio social imparable en las pautas de división del trabajo entre hombres y mujeres en la segunda mitad del siglo XX.

En los Sesenta y Setenta, el feminismo denuncia la estructura de dominación simbólica, y dependencia económica que esconde el modelo instrumental/expresivo. Los trabajos de Friedan (2009), Millet (1995) u Oakley (1974, 1990) entre otras, ponen en evidencia las limitaciones metodológicas que presentan las teorías sobre las que se configura el modelo instrumental/expresivo, principalmente la extensión de los resultados de investigaciones experimentales de los grupos pequeños de estudiantes al grupo familiar, la falta de verificación de la teoría psicoanalítica, o el escaso rigor metodológico de los estudios transculturales (Edgell, 1980; Oakley, 1974, 1990). Y se critica la ocultación de la naturaleza física y productiva de las tareas domésticas²⁶ bajo la pantalla de una función que se califica, paradójicamente, de expresiva, y remite únicamente a la dimensión del cuidado, obviando el cúmulo de tareas físicas, materiales, relacionadas con el cuidado del hogar que la mujer realiza. Tareas como lavar los platos, hacer la colada, limpiar la casa, preparar la comida, encargarse de la gestión y de la provisión de las necesidades básicas, materiales de la familia..., son de índole física y, como viene a decir Oakley (1990: 183), es dudoso

²⁶ Parsons (1967: 85) reconoce el coste económico del trabajo de la mujer en el hogar cuando su realización se contrata en el mercado laboral con la finalidad de evitar así la tensión generada por este trabajo, pero no estima que las tareas asignadas a las esposas contribuyan a la economía del hogar. En los setenta, al hilo de este argumento ambiguo, y cuestionable, Aronoff y Crano (1975) reexaminaron el concepto de “especialización de tareas” en el ámbito familiar cuestionando la diferenciación “expresiva/instrumental” realizada por Parsons y fundamentada en los estudios antropológicos de Zelditch. Consideraron necesario tener en cuenta el nivel o grado de contribución económica de cada tarea realizada por cada sexo en cada sociedad para determinar el rol instrumental. El análisis de las 862 sociedades de subsistencia reveló, contrariamente a lo señalado por Parsons, que en las sociedades estudiadas las mujeres contribuían notablemente a sus economías de subsistencia respectivas, aproximadamente en un 44% de la producción. Los autores concluyeron que lo que caracterizaba a la familia era una división del trabajo distribuida de forma continua y no opuesta y dicotómica por naturaleza.

que a través de ellas se canalice directamente el cuidado emotivo, por lo que puede llegarse a la conclusión de que estas tienen un claro carácter instrumental en sentido parsoniano. Además si se calificara a éstas de tareas expresivas en función del significado atribuido, igualmente el rol proveedor del varón podría ser entendido en términos de cuidado afectivo. Y lo cierto es que Parsons priva a los varones de colaborar en el mantenimiento de la cohesión y de la solidaridad de la familia. Estas primeras críticas al enmascaramiento de la jerarquía y desigualdad inherentes a la tesis de complementariedad, tendrán continuidad y concreción en los análisis teóricos y empíricos que desde la sociología y economía feminista denuncian la explotación del trabajo doméstico, al tiempo que evidencian la ausencia de reconocimiento y valor social y económico del trabajo doméstico frente al trabajo remunerado.

Pero el modelo de diferenciación y complementariedad no solo es criticado desde la teoría feminista. Apoyándose en los diversos estudios empíricos sobre la satisfacción marital, la distribución del trabajo, la toma de decisiones, las relaciones maritales, el papel de las mujeres y madres empleadas, y la división del trabajo en el creciente número de parejas de doble ingreso, etc., la investigadora francesa Andrée Michel (1991: 97-100 y 111-123) hizo en su momento un examen crítico detallado a las diferentes tesis parsonianas sobre la familia moderna. Contrastando las afirmaciones de Parsons con los resultados de distintas investigaciones empíricas realizadas en los años Sesenta y Setenta en Francia y EE.UU. principalmente, la socióloga cuestiona, entre otras, las afirmaciones sobre la estructuración de los roles según el reparto instrumental/expresivo. Los datos refutan la idea de que este tipo de estructura conlleve la realización del individuo y, particularmente de la satisfacción de la mujer, siendo un elemento de estabilidad y armonía. Los estudios del momento permiten a Michel concluir la invalidez de la idea de incompatibilidad de los roles instrumental y expresivo. Las encuestas americanas y francesas ya mostraban que ni la función instrumental era monopolio del hombre ni la expresiva, monopolio de la mujer. Además, en contra de lo sostenido por Parsons, la ausencia de diferenciación en las parejas en las tareas y decisiones se revelaba como un factor favorable al funcionamiento de la pareja.

Ciertamente, la sociología de la familia halla en Parsons una perspectiva que vincula el análisis de las estructuras internas de la familia y de los comportamientos

específicos de sus miembros, con el análisis de la interrelación de la familia con otras instancias sociales. Pero es esta una visión enraizada en la idea de la doble esfera gestada en la modernidad sobre las categorías excluyentes y asimiladas de lo privado y lo público, la familia y el trabajo, lo femenino y lo masculino.

El modelo de la complementariedad de roles trata de dar respuesta a esa dualidad en unas sociedades que se asoman a la ruptura del modelo estamental de género. No obstante, su visión no deja de adolecer de falta de dinamismo, convirtiéndose en un razonamiento que trata de justificar una particular estructura social prevalente en el sistema económico y familiar. En el análisis parsoniano, el cambio no tiene cabida, la variedad de modelos familiares y conyugales tampoco, su preocupación es lograr unidades sociales adaptadas, ya sean individuos o unidades familiares. Erróneamente extrapola de sus referencias históricas concretas un modelo de organización de la familia y de la sociedad que presenta como una tendencia universal dada e incuestionable, y del que al mismo tiempo presenta un nivel de contenidos que no está empíricamente explicado y contrastado de forma suficiente. Un modelo que se presenta con garantías de estabilidad familiar y social, pero que, como dice Edgell (1980: 23), “incluye una relevante diferenciación sexual, o desigualdad sexual”, desigualdad que se niega, contribuyendo a su reproducción, como bien demuestra la teoría feminista. Pero también un modelo que es incapaz de explicar los cambios que experimentan las sociedades de la participación femenina, en las que aumenta el número de mujeres que desempeñan todo tipo de roles y reivindican vidas autónomas y completas, y en las que también las identidades y roles masculinos comienzan a mostrar fisuras en la imagen monolítica del varón proveedor.

Desde la sociología de la familia, habrá intentos de situar e incorporar los cambios y variaciones en la división tradicional del trabajo entre ambos sexos. Se proponen modelos explicativos que se distancian de Parsons y su visión institucionalizada y funcional de las diferencias sexuales, pero algunos de ellos no se distancian tanto del paradigma funcionalista y de su visión del ajuste y la compensación entre la familia y otras instancias sociales, especialmente del trabajo.

2.2. La diferenciación de roles en la pareja como función de las redes sociales

Frente a un modelo que tiene como finalidad sancionar y garantizar la universalidad y la funcionalidad de la diferenciación de roles entre hombres y mujeres en la pareja, Elizabet Bott Spillius publica a finales de la década de los cincuenta una investigación sobre la estructura de roles conyugales y las redes familiares en las sociedades industriales que privilegia el análisis de los factores de diferenciación. En el trabajo publicado en 1957 bajo el título *Family and Social Network*, la antropóloga anglo-canadiense desarrolla una investigación cualitativa con datos de una veintena de familias de los distritos suburbanos de Londres. A partir de los datos, construye un modelo de roles conyugales en la familia nuclear moderna que combina la división sexual del trabajo entre los cónyuges y las relaciones que éstos mantienen con las instancias externas a la ella. Frente al modelo institucionalizado de Parsons, se contrapone un modelo que concibe la diferenciación de roles conyugales como función de la red social de la pareja, de su estructura de relaciones.

Resultado de una investigación empírica, la conceptualización que hace Bott de los roles conyugales no es propiamente un modelo teórico ni tiene pretensiones de universalidad, aunque sí busca demostrar algunas hipótesis empíricas de relevancia general sobre el nexo funcional entre familia y sociedad. Por otra parte, está entre los estudios pioneros que tienen como objeto las relaciones entre los cónyuges y, en concreto, los roles conyugales.

Bott aporta la distinción entre roles “segregados” y “conjuntos”, como resultado de la posición que ocupan los cónyuges en la organización de las actividades. Esta organización es preferentemente “complementaria”, cuando “las actividades de hombre y mujer son diferentes y se realizan de forma separada, pero encajan formando un todo”; es “independiente”, también separadas pero sin relación entre ellas; o es “conjunta”, cuando las actividades se realizan de forma conjunta o se intercambian (Bott, 1990: 92). Los “roles conyugales segregados” definen una relación conyugal en la que predomina la organización complementaria o independiente de las actividades, esto es, hombres y mujeres mantienen una clara diferenciación de tareas, hay una perfecta división del trabajo en tareas masculinas y femeninas, las aficiones y los gustos están separados y hay una diferente manera de

pasar el tiempo libre con diferentes grupo de amigos. Los “roles conyugales conjuntos” definen una relación en la que predomina la organización conjunta. La diferenciación de tareas en este caso es mínima, no se da una segregación de actividades en función del sexo, el tiempo libre se pasa juntos y se coincide en aficiones y actividades, además de compartir el grupo de amistades.

Bott se acerca al análisis de la familia considerando a ésta un sistema social y como tal una estructura de relaciones sociales en la que la posición de los elementos que la forman es resultado de su posición con respecto a otros elementos o sistemas de relaciones de la estructura social global en la que enmarcan los sistemas familiares. El concepto innovador de “red”²⁷ difumina el carácter compacto y organizado del sistema económico, la estructura ocupacional, o la familia extensa en la estructura de las sociedades urbanas. Pero, la articulación entre las redes sociales y la familia que presenta la autora, el ajuste normativo y de valores con que se concibe las relaciones entre ambas y sus repercusiones en la estructura interna de la familia, en este caso a la estructura de roles conyugales, no se alejan del esquema con que desde el funcionalismo se interpreta la sociedad y la familia.

Para empezar, es el aislamiento de la familia nuclear característico de las sociedades urbanas —frente a las sociedades rurales tradicionales— el factor que incide en la forma de organización de los roles conyugales dentro de esta familia. Bott trabaja sobre el supuesto funcionalista de la especialización de las funciones sociales en las sociedades industrializadas, y concluye en que una de sus consecuencias es que “las familias urbanas se encuentran más «individuidas»” (1990: 141). La autora opta por el concepto de individuación frente al de aislamiento de Parsons, pero no hay una diferencia sustantiva entre ambos términos. Una muestra de ello son los factores generales que relaciona con el mayor o menor grado

²⁷ Bott (1990) concibe la red como el entramado de relaciones externas inmediatas que mantiene la familia con parientes, vecinos, amigos, servicios, compañeros de trabajo, que no forman necesariamente un todo vinculado. En el análisis de las familias investigadas descubre diferentes grados de conexión en estas redes sociales, entendiendo por tal el grado en que los componentes de cada red se conocen y conectan entre sí independientemente de la familia. De esta forma la red social de una familia es distinguida como “muy unida, trabada o de puntos o nudos firmes para referirme a la red en la que hay muchas relaciones entre las unidades que la componen; y poco unida, suelta, o de puntos o nudos flojos para denotar una red en la que hay muy pocas relaciones de ese tipo” (p. 98).

de conectividad de la red: movilidad geográfica, movilidad social, localismo/universalidad y homogeneidad del entorno social, que guardan paralelismo con el análisis de la familia que vemos en Parsons. Para éste último, el aislamiento o diferenciación de la familia nuclear en las sociedades modernas separaba a ésta de la familia extensa, y segregaba los roles sexuales. Bott, por su parte, orienta los efectos de este proceso de aislamiento a las expectativas de conducta en las relaciones entre los cónyuges.

Por otra parte, en su conceptualización de los roles se advierte el rastro del modelo parsoniano, aunque es verdad que en su estudio no hallamos referencia alguna a los condicionamientos biológicos y su concepción de la organización del trabajo entre los cónyuges no es de naturaleza dicotómica. Bott señala que hay una forma variada de desempeñar estas actividades y de distribuir los roles de tal forma que ésta quedaría expresada a lo largo de un continuo con dos extremos. Pero, si se considera su definición de la organización de actividades en la pareja, se advierte una explicación de las variaciones de una organización complementaria de las actividades que se define en términos de “encaje en un todo” (Bott, 1990: 92), lo que hace pensar en las otras posibilidades quizás como soluciones no tan perfectas. En su investigación parece concebir como fuera de lo normal aquellas relaciones conyugales que presentan variaciones a la división tradicionalmente señalada para el hombre y la mujer, es decir, la dedicación completa a un trabajo fuera del hogar para el marido, y la dedicación completa al rol doméstico de la esposa:

Así, en todas las familias había una división del trabajo básica, de acuerdo con la cual el marido era responsable principalmente del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos; cada miembro de la pareja contribuía de forma diferente aunque complementaria al bienestar de la familia. Sin embargo, en el marco de esta división general del trabajo, se percibían considerables diferencias de detalle. (Bott, 1990: 93)

Bott considera entre esas variaciones de detalle, por ejemplo, las familias investigadas con mujeres que trabajan fuera del hogar. Cabe pensar pues que cuando la autora se refiere a la “división de trabajo básica” detrás de ello hay una definición de lo que se considera normal en las relaciones de los roles conyugales. Bott no plantea la cuestión de la desigualdad en las relaciones de pareja. Sea de un tipo u otro, la diferenciación de roles es función de las familiares. De ello se deriva que la conexión en las redes aparece como una necesidad funcional. Cuando las redes están trabadas, es decir, cuando hay una mayor interacción entre los miembros que la

forman —amigos, vecinos, compañeros de trabajo, servicios, parientes—, se refuerza el consenso, la aplicación de las normas, y consiguientemente se mantiene la normalidad, la separación en la organización de los roles de los cónyuges, la segregación. Cuando falta esta conexión de la red, y por lo tanto este apoyo externo, se sugiere que el sistema busca compensar el equilibrio mediante la organización conjunta de los roles. En cierto modo, Bott admite que la tendencia en condiciones de normalidad es a la segregación. Es el aislamiento lo que empuja a los cónyuges a un apoyo mutuo, la conjunción de roles de la que habla Bott sería una disfuncionalidad funcional del sistema, en términos estructural-funcionalistas.

Pese a su novedad, en la caracterización de los roles conyugales se advierte un enfoque que soslaya el debate sobre la desigualdad entre los géneros y mantiene la idea de la diferenciación y la complementariedad. Con todo, el estudio empírico de Bott aporta novedades. El análisis de la información aportada en las entrevistas por las parejas evidencia la relevancia que la fase o el ciclo familiar tiene en el grado de segregación de los roles conyugales. Bott destaca cómo diferentes hechos a lo largo de la vida del ciclo familiar, especialmente la llegada de los hijos, rompen o afectan significativamente a la organización de las actividades entre los cónyuges. En los datos obtenidos se constata como la mayor parte de los maridos y esposas no vuelven a “adoptar la organización conjunta amplia de la primera fase, incluso cuando ya no es tan grande la necesidad de diferenciación motivada por la presencia de hijos pequeños” (Bott, 1990: 95).

Con relación al trabajo de Bott y su contribución al desarrollo de teorías en el campo de las relaciones familiares se ha dicho que “la utilización que hace Bott de los dos conceptos, redes sociales y roles conyugales, es particularmente un buen ejemplo de una relación establecida que es sugerente para una investigación añadida” (Aldous, 1970: 253). Lo cierto es que los conceptos elaborados resultan significativos en su momento en la medida en que sugieren líneas para la elaboración de otros conceptos e hipótesis a contrastar. Además, la propia investigación, por su novedad, puso en valor el análisis de la estructura y organización de la familia, y lo que es más importante, adelantó una visión de la incidencia de los recursos en las relaciones entre los cónyuges. Concretamente de los recursos que, con relación al medio social, disponen cada uno de sus miembros y la propia familia como parte de la estructura social y de su incidencia en la estructura y organización de la familia. Un elemento

que no pasa desapercibido en la sociología de la familia e inaugura una línea de análisis que se centrará más en explicar la especialización de roles desde la disponibilidad de los recursos.

2.3. La teoría de los recursos y del intercambio de poder en la división del trabajo en la pareja

Para el estructural-funcionalismo los roles conyugales tienen una naturaleza normativa, es decir, son patrones prescritos socialmente los que, en función del sexo, establecen una división básica del trabajo entre los cónyuges. Según esa idea, la norma establece que el lugar propio de la mujer es el hogar, la casa y los hijos, y la función del hombre es la provisión. Bott (1990) viene a confirmar como en la medida en que se refuerza la norma, el sistema asegura la diferenciación de los roles conyugales, y con agudeza establece el vínculo entre ésta y los recursos externos, en su caso las redes sociales. Ahora bien, ¿cómo explicar entonces la participación laboral creciente de la mujer, y especialmente de la mujer casada y con hijos en estas sociedades modernas para las que se define funcional ese modelo de estructura familiar?

Algunos representantes del funcionalismo en los Sesenta desde su particular enfoque, como por ejemplo Goode (1963), centraron su explicación en el plano ideológico, aludiendo al cambio y a la evolución de valores y actitudes en las sociedades modernas, a la pérdida de los valores del patriarcalismo, como el hecho causante —no único, pero necesario— de la conducta laboral de las mujeres y de su incremento. Una línea que hallará continuidad en una sociología de la familia centrada en el cambio normativo y cultural como marco explicativo de las transformaciones de la división del trabajo en la pareja desde enfoques que incorporan el discurso de la igualdad entre los géneros.

Pero, al mismo tiempo, a comienzos de los Sesenta, aparecen modelos explicativos que, sin romper con el paradigma tradicional, fijan la atención en la pareja y tratan de explicar la división del trabajo entre hombres y mujeres y los roles en la pareja en función de los recursos derivados de su posición en la estructura social. Centradas en la interacción en la pareja y con una mirada *micro* a las relaciones de poder entre sus miembros, estos modelos analizan cómo los

recursos económicos, sociales y culturales determinan la “eficiencia” de una estructura diferenciada de roles conyugales. La contribución principal, de clara influencia norteamericana, es la que se concreta en dos modelos, la teoría de recursos y la teoría del intercambio recíproco, respectivamente.

2.3.1. La teoría de recursos

De esta manera se identifica el modelo teórico que inaugura el trabajo que Robert Blood y William Wolfe publican a principios de los Sesenta sobre las relaciones dinámicas de interacción en las parejas, bajo el título, *Husbands & Wives: The Dynamics of Married Living* (1960). En línea con las investigaciones del poder basadas en la observación de los procesos de toma de decisiones, el estudio trata de explicar las dinámicas de interacción que afectan al establecimiento y la definición de los roles en la pareja, en los recursos comparativos, y no en la norma o tradición institucionalizada²⁸. Con este trabajo, pionero en la investigación del poder marital, el análisis empírico de la división del trabajo entre los cónyuges despierta un interés principal como objeto de investigación, al introducirse otros factores además de la tradición o la autoridad, que explican las variaciones en relación a las expectativas y patrones normativos establecidos en función del sexo.

Los autores examinan el modo en que las parejas toman decisiones y negocian diferentes aspectos de la vida familiar, y analizan los factores que inciden en ese proceso sobre el supuesto básico de que,

²⁸ El estudio de Robert O. Blood y Donald M. Wolfe (1960) se apoya en una encuesta realizada en 1950 sobre dos muestras representativas y comparables. Una compuesta por familias urbanas del área metropolitana de Detroit y, la segunda, integrada por familias granjeras en el sureste de Michigan. Las entrevistas estructuradas y controladas se realizaron a 731 mujeres urbanas y 178 granjeras. El objetivo principal del estudio se orienta más a la generación de hipótesis que a la comprobación de las mismas. Para medir el poder conyugal, Blood y Wolfe crean una escala de ítems relacionados con la toma de decisiones en varios aspectos de la vida familiar. Con esta escala se mide a quién corresponden las distintas decisiones. El equilibrio de poder se mide entre dos extremos que definen el modelo más patriarcal y más matriarcal respectivamente. A continuación Blood y Wolfe comprueban si el modelo más patriarcal corresponde a aquellos grupos culturales que se espera apoyen en mayor grado este sistema de creencias: granjeros, generaciones de mayor edad, grupos menos educados, católicos, inmigrantes. Llegando a la conclusión de que donde se ejerce el poder o la autoridad por parte del marido no es necesariamente donde se está suscrito a un sistema de valores y de creencias patriarcal que legitime esta práctica.

Algunos de estos se originan en las personalidades de los miembros de la familia, algunos en la estructura y pautas internas de interacción que han sido desarrolladas en la familia durante los años, y algunas en las características sociales, culturales, y económicas de la comunidad global. (Blood y Wolfe, 1960: 268)

No obstante, su explicación acaba centrándose en los determinantes sociales, tanto dentro de la familia como en su entorno, que de forma dinámica moldean la conducta familiar.

Blood y Wolfe (1960) analizan la familia desde el punto de vista de sus miembros adultos, los cónyuges, y la definen como sistema de relaciones entre los miembros del grupo que la constituyen y una estructura social particular que cumple una serie de funciones sociales que “son importantes para el bienestar de la familia como unidad y del marido y la esposa, como individuos” (p. 269). La funcionalidad de la familia se mide, así, por los servicios que realiza, orientados a la sociedad en general²⁹.

A diferencia de los análisis de los funcionalistas clásicos, no muestran tanta preocupación por establecer la necesidad funcional universal de la familia para el sistema social —probablemente porque se asume de forma tácita—, sino por asegurar la estabilidad, la continuidad, y la satisfacción interna y el bienestar de la unidad familiar, y de sus miembros. El concepto de familia como estructura social hace referencia a las posiciones correlativas que ocupan los miembros individuales de la familia. Y aquí es donde radica su aportación más interesante. El análisis de Blood y Wolfe introduce el concepto de poder en el estudio de la estructura de roles conyugales y traza el análisis de la estructura familiar en torno a dos aspectos: las posiciones de poder y la división del trabajo entre los miembros, aunque enfatizando los procesos de control en la toma de decisiones y sus consecuencias³⁰. En consecuencia, Blood y Wolfe (1960) describen los roles

²⁹ En esta línea son varias las funciones que se atribuyen a la familia, funciones que guardan cierto paralelismo con las definidas por los funcionalistas para la familia nuclear. Se distinguen cinco: —“función económica”, a través de la cual se asegura la supervivencia física del grupo; —“función de reproducción y crianza y socialización de los hijos”; —“función de compañía”, en la medida en que ésta es cualitativamente diferente a la que pueden proveer otras instancias sociales como el grupo de amigos; —“función de higiene mental”, es decir, estabilización y provisión de salud mental; —“función afectiva” para sus miembros.

³⁰ El funcionalismo y, en concreto los trabajos de T. Parsons y de Elizabeth Bott anteriormente citados, hacen referencia al contenido normativo de los roles conyugales desde una visión

conyugales como resultado de la interacción marital que combina, la distribución del trabajo u organización de la actividad, y el poder conyugal o la toma de decisiones, en función de recursos externos aportados por cada cónyuge:

En combinación, la estructura de poder y la división del trabajo son los aspectos básicos que pueden definirse de la familia. Están afectados por la posición de la familia en la comunidad, y de hecho, proveen del marco dentro del cual funciona la familia. (p. 10)

El poder entre los cónyuges se concibe como la capacidad de influir en el comportamiento del otro. Y, en la pareja, este poder se “balancea” en función de los recursos que los cónyuges pueden aportar a la familia y que contribuyen a completar sus funciones, recursos que se definen como “cualquier bien que un cónyuge puede poner a disposición del otro, y que contribuye a satisfacer las necesidades o a lograr los fines de este último” (Blood y Wolfe, 1960: 12). Vistos comparativamente los recursos respectivos de los cónyuges determinan la capacidad de tomar decisiones que afectan a la vida familiar. Aquel que sea capaz de aportar más, esperará para sí una mayor capacidad de decisión, lo que automáticamente produce un reajuste. El otro se sentirá en deuda por lo recibido y será dependiente de lo que pueda recibir en el futuro, ya que la asignación y el futuro control de los recursos está en manos de quien tiene más capacidad en la toma las decisiones. Además, Blood y Wolfe añaden un segundo factor ligado a los recursos, la competencia; así, la posesión de ciertas habilidades es lo que capacita al individuo para hacer su contribución, y lo que le hace también más competente a la hora de tomar decisiones. En otras palabras, quien tiene más recursos, tiene más posibilidades de conseguir un acuerdo favorable a sus intereses, por ejemplo, liberarse del trabajo doméstico. Este argumento se deslinda del biologicismo que marcaba a las aportaciones realizadas con anterioridad. La explicación se desplaza

estática, atendiendo fundamentalmente a la división sexual del trabajo y por tanto, a la organización de tareas entre los cónyuges, pero no consideran la naturaleza desigual de los roles delimitados. Elizabeth Bott hace alguna alusión ocasional a la toma de decisiones y a la autoridad al caracterizar los roles, pero su trabajo versa principalmente sobre las expectativas expresadas por los cónyuges en relación a la organización de las actividades familiares. Por ello, la teoría de los recursos, aunque comparte con esta tradición un enfoque tradicional, constituye un avance y aportación interesante en la construcción de modelos explicativos de la división del trabajo en la pareja, en la medida en que éste se concibe como uno de los ámbitos de ejercicio del poder en la familia, y en consecuencia, como resultado de los procesos de poder.

desde el componente biológico, la superioridad del hombre sobre la mujer en función de sus peculiaridades biológicas, al componente social y económico, la disponibilidad de recursos, exactamente la posición de los hombres y mujeres con relación a los recursos que valora una sociedad.

Ello explica igualmente la división del trabajo entre los cónyuges. Blood y Wolfe consideran la creciente participación laboral de la mujer en el mercado laboral. Y, en la medida en que supone un plus de trabajo para las mujeres que trabajan fuera del hogar, se preguntan por la incidencia de este fenómeno en la tradicional estructura de roles conyugales, especialmente en lo que afecta a la participación del varón en el trabajo doméstico tradicionalmente asignado al sexo femenino. Debido al criterio universal de eficiencia que rige la especialización de funciones y tareas en las sociedades modernas, al más particular de preferencia por determinadas tareas, y al más impeditivo de las diferencias biológicas continuas entre hombres y mujeres, la ruptura de la tradicional división sexual del trabajo entre los cónyuges es vista, de alguna manera, como una pérdida de las ventajas de la especialización de funciones entre ambos sexos. No obstante, señalan Blood y Wolfe (1960: 48), la tendencia es el desplazamiento desde una estructura de roles diferenciada y especializada a un “reparto recíproco”, o al menos a una participación relativa del varón en el trabajo doméstico, sobre una concepción del reparto de tareas en orden a evitar la sobrecarga laboral de la mujer.

La combinación de la participación, el grado de adherencia a determinadas tareas calificadas como masculinas o femeninas, y los estereotipos de rol en sus explicaciones, deriva en una imagen de la estructura de la división del trabajo entre los cónyuges, que se califica de “especializada” o “compartida”. Es la combinación de autoridad y división del trabajo³¹ lo que da lugar a diferentes

³¹ Blood y Wolfe (1960: 29-30) ven que los diferentes grados en el ejercicio del poder no se apoya ideológicamente, sino en “las fuentes prácticas del poder” esto es, “el rol cultural se ha deslizado desde la justificación del sexo competente sobre el sexo incompetente hacia la justificación del cónyuge competente sobre el incompetente, con indiferencia del sexo”. En otras palabras, es una distribución racional de los recursos en la que el hombre tiene ventaja. La autoridad del varón en la pareja se ejerce no porque se le suponga, sino en función de sus habilidades y logros en competición con su esposa. Es su rol económico y social lo que le concede su preeminencia. La posición del varón en la comunidad en calidad de proveedor de la unidad familiar, los ingresos, su status ocupacional, educación y competencia, le colocan en una situación de ventaja, incrementándose su autoridad. Así mismo, cuando la mujer puede

configuraciones de la estructura familiar, según los grados de autoridad y de distribución de las tareas de los que se esté hablando. Sin embargo, Blood y Wolfe establecen una relación de causalidad entre la división del trabajo y la autoridad en la estructura familiar:

El criterio que rige la actual división del trabajo no es la costumbre, sino la igualdad, y una división equitativa del trabajo depende de los recursos de tiempo, energía, y habilidad con que cada miembro de la familia puede contribuir a las tareas comunes. (Blood y Wolfe, 1960: 74)

A partir de los resultados obtenidos, se concluye que la distribución de las tareas en el hogar no se explica en función de las pautas ideológicas tradicionales sino que está determinada por factores de otro orden: el tiempo en términos de disponibilidad, la ocupación de ambos cónyuges, la habilidad en la realización de algunas tareas condicionada por el tipo de educación recibida, así como la influencia del ciclo vital en la medida en que los cambios en la estructura familiar —tamaño familiar, edad de los miembros, evolución profesional— inciden en las expectativas mutuas con relación a la división del trabajo. En otras palabras, el hombre tiene la fuerza en el mercado laboral mientras que la mujer tiene tiempo:

Pero la mayoría de las tareas del hogar son por naturaleza aburridas y sin importancia; el principal recurso es el tiempo. Generalmente la persona con más tiempo es la esposa —en caso de que no trabaje fuera del hogar—. Si trabaja, el marido contrae la obligación moral de ayudarlo en las que de otra manera hubieran sido sus tareas exclusivas. (Blood y Wolfe, 1960: 73).

Con todo, esta explicación no abandona una visión estereotipada de los roles sexuales. Blood y Wolfe, soslayadamente, apoyan su teoría de los recursos sobre una idea de la especialización de las funciones del hombre y la mujer en la vida social y familiar, no exenta de sexismo:

Algunas pocas tareas,..., requieren habilidades que pueden no estar igualmente distribuidas ni fácilmente aprendidas. Luego serán mejor realizadas por aquellos que tengan un conocimiento técnico. Algunas tareas (...) requieren fuerza muscular en la que los padres generalmente superan a las esposas. (Blood y Wolfe, 1960: 73)

comparativamente compensar los recursos aportados por el varón, con la participación laboral, los ingresos, la educación, su status social, o su experiencia organizacional, se incrementa su capacidad de decisión y se equilibra el poder conyugal.

Y en la que se tiene en cuenta que, comparativamente, el análisis del acceso a los recursos de cada sexo con anterioridad al establecimiento de la interacción conyugal no es el mismo para ambos sexos.

El intento de Blood y Wolfe da paso en los Sesenta y Setenta a toda una serie de estudios orientados a demostrar la eficacia de la teoría de recursos para explicar la estructura de roles conyugales (Buric y Zecevic, 1967; Kandel y Lesser, 1972; Lamouse, 1969; Lupri, 1969; Michel, 1967, 1972; Safilios-Rothschild, 1967, 1976). Estos coinciden básicamente en la relación positiva entre la participación laboral de la mujer y su protagonismo en los procesos de decisión en la familia. La división del trabajo se ve como producto de los procesos de poder entre los cónyuges, y los estudios dirigidos a explicar la división del trabajo y asignación de tareas entre los cónyuges tratan también de demostrar la importancia de los recursos en su distribución (Silverman y Hill, 1967).

En general, se sigue atendiendo básicamente a las características socioeconómicas de la unidad familiar, pero algunos resultados advierten de la inadecuación parcial de la teoría de recursos según la cual quien contribuye más y posee más ejerce más poder. Así, Buric y Zecevic (1967) confirman el incremento de poder conyugal en función de la situación económica de la mujer, pero la cuestionan en los varones con clara ventaja en sus recursos socioeconómicos. Safilios-Rothschild (1967), aun considerando metodológicamente las diferencias culturales, también contradice la hipótesis general de la teoría de recursos e incide en los factores culturales y normativos para entender las expectativas de los cónyuges. Ello conduce necesariamente a estos autores a la búsqueda de explicaciones que resuelvan las contradicciones que presenta el modelo. En relación al estudio inicial, se trata de corregir y complementar el rango de recursos y considerar los costes alternativos, pero sobre todo se tiende a relativizar la importancia de los recursos según el contexto ideológico-cultural de los miembros de la unidad familiar.

En el intento por explicar las diferencias emergentes en los estudios realizados en diferentes países, Rodman (1967) introduce el concepto de "contexto cultural". Sobre la base de que las variables no pueden ser analizadas aisladamente, sino también como variables que sitúan al individuo en la estructura social, considera tanto los recursos comparativos de los cónyuges, como las

expectativas culturales o subculturales sobre la distribución del poder. Se atiende, en definitiva, al análisis y la clarificación de la relación de los recursos con el poder y, con las orientaciones normativas que determinan sus efectos en una determinada cultura. Se redefinen las relaciones incluyendo nuevas variables, y se consideran los intercambios desiguales entre los cónyuges (Safilios-Rothschild, 1976). El análisis de la estructura de roles conyugales se vincula al estudio de los procesos y distribución de poder en la familia (Bahr, 1974; MacDonald, 1980, 1981; Safilios-Rothschild, 1970; Scanzoni, 1979; Sprey, 1999).

Con posterioridad, la teoría de los recursos es también cuestionada como modelo explicativo de la división del trabajo en la pareja en diferentes aspectos. Para Berk (1985) la toma de decisiones y la división del trabajo no pueden ser consideradas únicamente como un “producto final” sino como un “proceso”, por lo que critica el modelo causal lineal en el que se fundamenta la teoría de recursos. Berk señala que un modelo en el que la división del trabajo es efecto de la distribución del poder entre los cónyuges y la asignación del trabajo se concibe como indicador de esa diferencia, descuida la relevancia de la división del trabajo en el hogar como objeto de análisis y como mecanismo de desigualdad entre los cónyuges (Berk, 1985: 14). En consecuencia, se omiten los condicionantes que la división del trabajo presenta a la asignación de los recursos y por tanto a la cantidad de poder que se deriva de ellos.

Otra de las cuestiones objeto de crítica, es la imagen del trabajo generado en el hogar que proyecta el modelo de recursos, “inútil, aburrido, ingrato, poco interesante, y con pocas satisfacciones” (Berk, 1985). Este supuesto permite desarrollar la idea de la necesidad de una posición favorable, más poder y más recursos, que dé capacidad para presionar u obligar a alguien a hacerlo. De hecho, en su estudio enfocado al análisis de la división del trabajo en el hogar, Berk (1985) además de diversificar y ampliar el número de indicadores y asignación del trabajo en el hogar, constata la relación directa y recíproca entre éste y los recursos, y lo considera una unidad de producción en la que todos los miembros tienden a maximizar su utilidad.

En definitiva, se resta validez a la teoría de recursos en la medida en que omite la relación recíproca existente entre el poder conyugal y los recursos, y entre los recursos y la asignación del trabajo. El modelo falla en determinar la presencia e

influencia de los aspectos normativos, de los valores, las actitudes y los estereotipos de género. Ignora el hecho de que la influencia de los recursos se ve relativizada por la carga valorativa del trabajo según éste se realice fuera o dentro del hogar. Y olvida la naturaleza dinámica de la interacción. Y, sobre todo, desvincula la distribución de los recursos en la pareja de su naturaleza estructural, enmascarando la desigual posición que en función del género tienen los miembros de la pareja en la organización social. Hay factores vinculados a la desigual posición de hombres y mujeres en el mercado laboral, como la discriminación salarial, el tipo de participación, la segregación horizontal, entre otros, que como se ha demostrado (Bossfeld y Hakim, 1997), hacen que los varones tengan más recursos y las mujeres sean económicamente dependientes.

Con todo, y pese a la visión estática y aislada del modelo, lo cierto es que supone un avance en el análisis de los roles en la pareja y de la naturaleza igualitaria o desigual de la interacción entre los cónyuges. La línea abierta por la teoría de recursos, hace difícil desvincular aspectos como la desigualdad, el acceso a los recursos, o el poder del estudio de la estructura de roles conyugales. Estas cuestiones van a ser considerados en gran parte del trabajo que desde corrientes diversas se ocupan, por ejemplo, de las diferencias sexuales en la división del trabajo (Oakley, 1974, 1981; Coltrane, 1989; Coltrane e Ishii-Kuntz, 1992; Coverman, 1985), de la organización de las actividades domésticas (Brayfield, 1992; Coltrane, 1992; Condran y Bode, 1982; Coverman, 1985; Ericksen, Yancey y Ericksen, 1979; Ross, 1987), del manejo y administración de las finanzas (Pahl, 1980, 1983, 1989) y, en definitiva, de las estrategias de actuación de ambos cónyuges con relación a la vida familiar (Berk, 1985; Haas, 1982; Hodgkins Berardo Shehan, y Leslie, 1987; Pahl, 1984).

2.3.2. El modelo de la elección y del intercambio

Nye y Berardo (1981), en una obra de referencia clásica que revisa las aproximaciones teóricas en el análisis de la familia, se refieren a la teoría del intercambio como una de los enfoques emergentes en la sociología de la familia, especialmente a partir de la década de los Sesenta. En ese periodo, tras una revisión y reconceptualización de sus planteamientos³², la teoría del intercambio se adapta al estudio de la interacción social en la arena familiar³³, con particular interés en los procesos que amenazan o aseguran la estabilidad de la unidad familiar y de cada uno de sus miembros.

El esquema teórico-conceptual de la elección³⁴ y del intercambio social se fundamenta en tres conceptos: “coste”, “recurso” y “beneficio”. Su principio más

³² Se atribuyen las bases de la teoría a J. W. Thibaut y H. H. Kelley, G. C. Homans, y P. M. Blau, y su posterior revisión y transformación a, Simpson, P. Ekeh, A. Heath y J.K. Chadwick-Jones, como posteriores revisadores de las aportaciones iniciales. Para una interesante y acertada recopilación de las contribuciones teórico-conceptuales de los sociólogos del intercambio y una síntesis de las proposiciones más interesantes de la teoría en el campo de la familia, véase el capítulo “Choice, Exchange, and the Family” de F. Ivan Nye, en la obra colectiva de Burr et al. (1979: 1-9). También el artículo de T. B. Holman y W. R. Burr (1980) sobre las teorías de la familia en la década de los 70, donde se dispone de una breve reseña de los ensayos teóricos y de las investigaciones que han usado la aproximación del intercambio en la comprensión del fenómeno familiar.

³³ El estudio de la familia como unidad de personas en interacción, con posiciones y roles definidos en ella es propia del interaccionismo simbólico desarrollado por G.H. Mead, junto a los trabajos de los interaccionistas de la Escuela de Chicago con W. Burgess a la cabeza, en los años treinta. En la obra de G.H. Mead, *Mind, Self and Society*, publicada en 1934, la sociedad se concibe como resultado de las interacciones entre los individuos que despliegan sus acciones según las expectativas sociales. Interacciones que tienen una naturaleza dinámica y cambiante, puesto que en la interacción los individuos construyen y reconstruyen continuamente sus significados y expectativas sociales. Una reedición de la obra en español se halla en G.H. Mead, *Espíritu, Persona y Sociedad* (1999). Para el enfoque interaccionista la definición y el cumplimiento de los roles, el contexto relacional y simbólico en el que los individuos los definen, sea en relación a las expectativas de los grupos de referencia, sea en relación a sus propias lecturas o interpretaciones, la posición de los individuos en los grupos y los procesos de negociación, consenso, conflicto, comunicación, etc., que se derivan de la interacción, conforman el objeto de interés principal. En el caso de la familia, el interaccionismo simbólico provee de un cuadro conceptual y teórico para explicar el funcionamiento de los individuos en la unidad familiar en los distintos niveles de interacción desde una perspectiva micro. Para una aproximación más detallada al desarrollo de este cuadro conceptual en el análisis de la familia remitimos al trabajo ya citado de Nye y Berardo (1981).

³⁴ A modo de nota aclaratoria diremos que aquí se ha utilizado la denominación de Teoría de la Elección y del Intercambio porque originariamente se trata de una teoría de la elección de la conducta en base al logro de recompensas, minimización de costes y maximización de beneficios; algunas de estas elecciones implican intercambios, éste sería uno de los dominios

general se basa en que los individuos persiguen lograr recompensas y evitar costes al desarrollar su conducta, ya sea ésta una reacción emocional, una interacción, un rol o status social, eligiendo aquella por la que obtienen el máximo beneficio personal. La optimización del beneficio depende de la forma en que el individuo perciba los costes y las recompensas, y por tanto de la posición que se ocupa y de las alternativas posibles consideradas comparativamente en esa situación. El intercambio social sigue además el “principio normativo de la reciprocidad”, lo que implica corresponder positivamente y no dañar a aquel que ha desarrollado una conducta beneficiosa para uno, de esta manera se asegura el normal funcionamiento y la continuidad de la vida social.

Este modelo se presta al análisis de la conducta familiar (Nye, 1979). De la misma forma que se concibe para las relaciones sociales en otros ámbitos, la interacción familiar también se interpreta como la elección por parte de sus miembros de aquellas conductas que les reportan un mayor beneficio con un mínimo coste, desde la posición que ocupan en la estructura de relaciones de la familia. A todo ello, subyace una visión de la familia como un sistema que tiende al ajuste, la estabilidad y la armonía. Pero no como algo estático ni como una optimización del bienestar o interés común de la familia, sino como algo que se busca y se logra mediante la cooperación, a través de los intercambios recíprocos entre sus miembros y de la continua negociación. Todas las relaciones y procesos en el grupo familiar se consideran e interesan como relaciones de intercambio — relaciones padres-hijos, sexuales, comunicación, disolución familiar, redes sociales, economía familiar, etc.—. Entre ellas las relaciones de pareja.

Enlazando con la línea iniciada por la teoría de recursos, el modelo del intercambio prima la perspectiva del poder marital y de la toma de decisiones en la explicación de la división del trabajo en la pareja. El interés por esta se ve motivado sobre todo por los cambios que se están produciendo en el patrón tradicional de división sexual del trabajo en un escenario en el que aumenta la participación de las mujeres, y sobre todo de las madres, en el mercado laboral.

en que se da esta elección cuando hay interacción. No obstante dado que nuestro interés se centra en las aportaciones que desde esta aproximación se han realizado a la interpretación de la interacción conyugal, y siendo ésta una situación de interacción que implica intercambio, estimamos más apropiado hablar de Teoría del Intercambio en la Sociología de la Familia.

Un intento de conceptualizar un modelo de diferenciación de roles que se adapte a los cambios en los papeles de hombres y mujeres se atribuye a Scanzoni (1979), que propone una interpretación de la diferenciación de los roles en la pareja en términos de intercambios recíprocos. A pesar de marcar distancias con el modelo parsoniano en su concepción naturalizada de los roles sexuales, Scanzoni (Scanzoni, 1979: 297; Scanzoni y Scanzoni, 1981: 43) mantiene a efectos operativos la necesidad de distinguir entre, un lado “expresivo” de la vida, referente a las personas, y un lado “instrumental”, referido al trabajo y a las actividades, orientado a la acción. Pero se aleja de cualquier determinismo biológico, responsabilizando a la socialización diferencial que enfatiza unas u otras cualidades según el sexo —los roles sexuales³⁵—, de la desigual posición de hombres y mujeres.

Una novedad en su modelo es que el lado instrumental no remite únicamente el soporte económico o el rol proveedor, sino también el cuidado de la casa y de los hijos en sentido material. Habría un rol instrumental que cumplir en la esfera doméstica y otro, en la económica. Por otra parte, estaría el rol “expresivo”, de naturaleza socio-emocional, y orientado a funciones de integración: “amor”, “compañía”, “cariño”, “empatía”, “afecto físico” (Scanzoni y Scanzoni, 1981: 384). Es en base a estas dos funciones, una orientada a la entrada de ingresos y la realización de las tareas del hogar, y la otra orientada a las funciones de integración como se establecen las dinámicas de interacción entre los cónyuges, y consiguientemente la estructura de roles conyugales. Esas dinámicas responden a un intercambio continuo de los derechos y deberes de ambos en cada una de las dos dimensiones, en un proceso de ajuste-desajuste-reajuste negociador, en el que influye la posición de poder que ocupa cada uno, y que se da continuamente hasta que cada parte queda satisfecha con el beneficio obtenido.

La división del trabajo entre los cónyuges es el resultado continuo del intercambio y negociación entre los derechos y deberes del rol proveedor de

³⁵ “Un rol sexual consiste en el conjunto de normas comunes vinculadas a las diferentes posiciones de las hembras y de los varones” (Scanzoni y Scanzoni, 1981: 19). Ven una base principalmente cultural en la adquisición de los roles sexuales, enfatizando su contenido social y normativo, y manteniendo así en su “justo” lugar el factor biológico, lo cual distancia su modelo de Parsons.

ingresos y de status o prestigio, del rol proveedor de servicios domésticos y del rol expresivo. Se trata de responder a una norma de reciprocidad entre ambas dimensiones. Un intercambio en que pesan los recursos que aporta cada rol, sobre todo los recursos económicos, en la medida en que son los que tienen una valoración social mayor. De ello se deriva una lectura de las diferentes pautas de rol en las estructuras matrimoniales (Scanzoni y Scanzoni, 1981: 308-376) que se resumen en lo siguiente

- a) En las parejas en las que el hombre tiene el rol proveedor, Scanzoni interpreta la limitada participación del hombre en el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos en compensación de su provisión de recompensa económica y de status o prestigio. El hombre ejerce con el “deber” de suministrar, y la mujer ve cumplido su “derecho” a ser sostenida, lo que le motiva a cumplir su rol instrumental doméstico como ama de casa, cuidadora de los niños o trabajadora del hogar. El cónyuge varón sabe de sus derechos a un perfecto mantenimiento del hogar por el cumplimiento de las obligaciones de la mujer, y esto le motiva más a cumplir con sus propias obligaciones instrumentales en la esfera económica. La esposa, dada la gratificación que recibe del marido en términos de beneficio económico, y a pesar de que conoce su derecho a ello, también se ve motivada a cumplir con sus obligaciones expresivas. Su comportamiento afectivo, maternal, de apoyo, sexual, cumple con los derechos expresivos del marido, y esto le motiva al varón por rectitud y gratitud a cumplir con sus obligaciones expresivas, satisfaciendo los derechos expresivos de la mujer —amor y necesidades afectivas, gratificación, deseo sexual, soporte emocional, cariño, comprensión, comunicación abierta—, pero también le motiva a cumplir con las obligaciones de su rol proveedor. De esta forma la mujer invierte su tiempo en la familia, cuidando del hogar y de los hijos, y se ve liberada de tener que ganar dinero, coordina la familia y representa la unidad familiar en la comunidad. El marido, liberado de la carga instrumental familiar, puede dedicarse por entero a su profesión, asegurando así el bienestar de la familia.
- b) En las parejas en las que la mujer asume también un rol proveedor, los dos cónyuges están comprometidos con su profesión y directamente

involucrados en el sistema de oportunidades económicas. Los roles son recíprocos, intercambiables, los beneficios económicos y de status pueden obtenerse por ambas vías, y en consecuencia el significado de las obligaciones y de los derechos también cambia. Las responsabilidades de la esposa no incluyen sólo las tareas del hogar y estas son igualmente atribuibles al marido. Los derechos de ambos, se conocen en el intercambio que además les motiva a realizar sus obligaciones instrumentales y expresivas. Sus derechos expresivos se ven cumplidos, y en la medida en que lo son, les motiva a cada uno de ellos a cumplir con sus obligaciones expresivas e instrumentales. El hombre tiene un aliciente más en cumplir con sus obligaciones expresivas y en satisfacer a su mujer por su provisión instrumental y expresiva. Su rol expresivo responde a los derechos de la mujer en la esfera expresiva, de tal forma que le motiva a mantener sus logros ocupacionales, siendo así las reciprocidades exactamente iguales para ambos esposos. En definitiva, es el intercambio de derechos y deberes, la negociación continúa de costes y beneficios en función de la norma de reciprocidad la que asegura la igualdad entre los cónyuges.

Este modelo explicativo no es tan estático como el funcionalista o el de la teoría de recursos. Las dinámicas de intercambio y reciprocidad permiten concebir la división del trabajo en la pareja como un proceso continuo, exactamente como el desarrollo de sucesivas estrategias de negociación. Ahora bien, no cae en la cuenta de que en el intercambio la provisión y el cuidado no tienen la misma valoración social y económica y de que hombres y mujeres pueden no regirse por criterios similares, además de que sus posiciones de partida no son iguales.

Son variadas las críticas que recibe esta conceptualización de las relaciones en la pareja y de la división del trabajo como resultado del intercambio recíproco. Quizás la principal es la que se refiere al hecho de asumir que el cuidado y la provisión en la pareja se negocian desde posiciones y con significados similares para hombres y mujeres. Un intercambio neutro de recursos, en el que la eficacia de la reciprocidad estuviera asegurada por el intercambio de bienes equivalentes. Como señala Morris, el enfoque del intercambio “falla en tomar nota de la diferencia de poder en el matrimonio, y del status social fuera del matrimonio, que

puede verse incrementado para el esposo, quien tiene el rol proveedor” (Morris, 1990: 82). Y no tiene en cuenta la importancia del género como categoría que atraviesa las relaciones sociales y familiares. El intercambio es de naturaleza recíproca, pero no de naturaleza igualitaria, en la medida en que las posiciones de las que parten hombres y mujeres, y los bienes que intercambian, sus derechos y deberes, no están igualados, ni simbólica ni materialmente.

La teoría del intercambio sitúa en el centro de la negociación en la pareja los recursos materiales o económicos, y concibe la satisfacción de la mujer y su deseo de corresponder con el cuidado como contraprestación a los bienes económicos de la pareja. Michel (1986) señala precisamente el error que conlleva suponer que las mujeres no aspiren a algo más que a proveer de cuidados a su marido e hijos y cuestiona un modelo de intercambio generado a partir de supuestos de complementariedad, no operativo en un escenario marcado por las aspiraciones de las mujeres a la igualdad en la distribución del trabajo, los cambios tecnológicos en el hogar y la inestabilidad del papel proveedor del hombre que en ocasiones no puede asegurar ser el cabeza de familia (Michel, 1986: 227-228). Ciertamente, el modelo presupone el empleo como posibilitador de una situación de responsabilidad compartida, lo que sitúa esa responsabilidad en la mujer siempre y cuando no haya compensación económica, no aporte recursos materiales —valorados socialmente más que su trabajo doméstico— que le permitan liberarse de ella. En última instancia el cuidado se sigue definiendo en última instancia como tarea femenina, sin cuestionar las bases de esa asignación.

El modelo de intercambio y sus supuestos hallan contestación, sobre todo, en las variadas propuestas teóricas feministas y en la perspectiva de género que desde ellas, se aplica al análisis de la familia a partir de la década de los Ochenta. En concreto, son relevantes aquella que centran la atención sobre la relevancia que en la identidad femenina adquieren el cuidado y la domesticidad. Chodorov (1987) pone el acento en los procesos de reproducción generacional de la sensibilidad y compasión emocional de la mujer, y señala la importancia que en la definición y expresión de su identidad —a diferencia de los hombres— adquieren las relaciones. En la línea de subrayar la relevancia de los elementos no estrictamente materiales y sus diferentes significados conforme al género, también Gilligan (1985) argumenta que las mujeres conceden un sentido diferente

al trabajo emocional y afectivo, y tienden a privilegiar los vínculos con los demás y las responsabilidades del cuidado, frente al ejercicio abstracto de obligaciones y derechos. Ello, sin duda, altera el sentido de la reciprocidad que no sería posible medir en términos únicamente materiales y explicaría la especialización de las mujeres en este tipo de cuidado independientemente de su productividad relativa o de su poder de negociación.

Desde una perspectiva de género, el estudio de la división del trabajo también cuestiona los supuestos del intercambio en la explicación de la asignación del trabajo en las familias. Las teorías sobre la socialización de género y el *doing gender* muestran el efecto de la ideología de género tiene en la percepción que los miembros de la pareja tienen de la equidad en el reparto y la asignación del trabajo doméstico (Berk 1985; Berk y Shih, 1990; Coltrane 1989), neutralizando la incidencia de los recursos en el intercambio. La conciencia de género de las mujeres, las normas existentes ligadas a la ideología de la domesticidad y el papel del cuidado como un elemento de construcción continuada de la identidad femenina, explicarían que las mujeres siguieran realizando la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, entendiendo como recíproco un intercambio no equitativo.

Lo cierto es que la norma de reciprocidad no funciona exactamente en la pareja cuando la mujer asume el rol de provisión. Los estudios que en los Ochenta y Noventa analizan las relaciones y la distribución del trabajo doméstico en parejas con diferentes patrones y niveles de provisión y cuidado y disponibilidad de recursos (Barnett y Baruch, 1987; Bielby y Bielby, 1989; Edgell, 1980; Haas, 1980, 1982; Hochschild y Machung, 1990; McRae, 1982; Tavecchio, 1984; Stafford, Backman y Dibona, 1977) muestran que la creciente participación laboral de la mujer casada en el mundo laboral generalmente no conlleva una implicación correlativa del cónyuge varón en el trabajo doméstico (rol instrumental doméstico), ni un mayor protagonismo en su rol expresivo. En ellos, la pretendida contrapartida expresiva del varón no queda clara, no, al menos, en un plano de reciprocidad equitativa. Los varones reciben también cuidado y beneficios domésticos de sus esposas cuando no ejercen el rol proveedor o cuando este conlleva menos ingresos, y no incrementa su contribución al trabajo doméstico a cambio de la mayor provisión por parte de ellas, que pese a ganar más siguen

cargando con la mayor parte de carga del trabajo doméstico. La mujer no logra con su empleo reajustar el intercambio con relación a la situación tradicional, obteniendo a cambio generalmente una sobrecarga en sus deberes, que a menudo no percibe como desigual. El interrogante sobre desigualdad en la distribución y asignación de las tareas de provisión y cuidado en la pareja demanda perspectivas, hipótesis y categorías analíticas que superen las ideas de complementariedad, especialización y eficacia.

3. TEORÍAS SOBRE EL CAMBIO DE ROLES SEXUALES EN LA INTERRELACIÓN TRABAJO/FAMILIA

Con posterioridad a la II Guerra Mundial, el incremento progresivo y continuo de la participación femenina en el mercado de trabajo en las sociedades industrializadas es un fenómeno que va siendo tenido cada vez más en cuenta para el análisis de la familia, por su tendencia a consolidarse estructuralmente y por la significativa presencia de “madres de familia” en el mercado laboral (Myrdal y Klein, 1973). Cada vez más mujeres deciden no abandonar su status económicamente activo por el hecho de adquirir otras responsabilidades en el terreno familiar. Como es sabido, este no es un hecho aislado, sino uno más entre una serie de fenómenos interrelacionados que, en conjunto, van a reforzar paulatinamente la tesis sobre el cambio al que se enfrenta la vida familiar. La imagen de la “familia nuclear conyugal” definida por los sociólogos funcionalistas como el “tipo” de familia “propio” de las sociedades modernas va perdiendo su hegemonía en las sociedades industriales. Cada vez son más, y sobre todo más visibles las formas de vida familiar que no responden al modelo funcionalista, y que atraen la atención de los investigadores sociales. Transformaciones que se producen dentro de una tendencia general de cambios sociales, económicos y culturales, con un destacado protagonismo el movimiento feminista, como agente impulsor de la conciencia igualitaria en las mujeres, factor de cambio ideológico y, en el plano académico-intelectual, como enfoque alternativo a la visión androcéntrica dominante en la teoría social.

La cuestión es que difícilmente pueden los teóricos sociales acercarse a la complejidad de las estructuras y procesos familiares con un modelo teórico

abstraído de una realidad social concreta y diferente a la que están configurando estas transformaciones. El incremento de la mano de obra casada femenina, y la tendencia a la continuidad de su participación, difuminan esta línea de separación trazada escrupulosamente por el funcionalismo entre la “familia” y el “trabajo”. Con la esposa-madre como trabajadora o profesional en el mercado de trabajo, al paradigma funcionalista se le aparece un elemento distorsionante que amenaza la base de la estabilidad de los cónyuges, de los hijos, de la misma estructura familiar, y de la sociedad en su conjunto. Desde esta perspectiva cualquier alteración del modelo de roles conyugales que amenace la autonomía entre ambas esferas tiene una lectura negativa. Haciendo referencia a este periodo, Patricia Voydanoff (1988b: 2-3) señala como el interés inicial de los investigadores sociales por el empleo de las madres o el desempleo de los padres, es una respuesta al peligro que se supone representan estos fenómenos para la dinámica de la vida familiar, para su estabilidad, e incluso para la estabilidad de la propia sociedad.

Pero esta situación no se alarga durante mucho tiempo. El impacto en la vida familiar y social del empleo femenino y de los cambios que le acompañan necesita ser investigado. A partir de la década de los Setenta, se abre un periodo de abundante, variada y renovada producción científica en la sociología de la familia, y en especial en el campo de las relaciones conyugales. El interés por documentar cómo se manifiesta el cambio en los roles sexuales en la estructura familiar y por investigar los factores que explican la variación de las pautas familiares y los procesos que resultan de estos cambios, lleva a una parte importante de los investigadores de la familia al desarrollo y la renovación de la conceptualización tradicional. Al acortarse las distancias entre la vida familiar y el mundo laboral, a la investigación social en cierta manera “se le hace visible” la interacción familia/trabajo como una potencial área de estudio de abundantes contenidos.

En este apartado se presta atención a algunos de estos desarrollos, dentro de lo que algunos denominan la perspectiva del “cambio de roles” (Pleck, 1977: 417). Con una gran diversidad de enfoques, estos trabajos comparten algunos elementos analíticos comunes. Los más relevantes son: la visión evolutiva y lineal del cambio de las estructuras familiares, la integración de la esfera familiar y laboral, el mantenimiento del concepto de “rol” como constructo teórico-analítico, y la combinación de un enfoque macro y microsocioal, de elementos estructurales y

psicosociales. En ellos, es patente la influencia de los avances del feminismo, que se concreta en la preocupación por el “problema” de la desigualdad entre los sexos y por su “deseo” de unas relaciones más igualitarias en la familia y en la sociedad. Cabría decir que un feminismo liberal subyace al marco valorativo desde el que se realizan muchas de las aproximaciones teóricas y empíricas a la cuestión de la división de los roles en la pareja.

Estos trabajos se distancian del marco conceptual funcionalista y su visión separada y aislada de la familia y el trabajo. Pero mantienen la idea de la familia como un entramado unitario, funcional tanto a nivel individual como social, distanciándose a su vez de los enfoques del conflicto y la dominación en la familia. A ello se añade que desde esta perspectiva se comparte un enfoque analítico que valora la potencialidad positiva del cambio, reconociendo la tensión y el conflicto que genera, pero subrayando el valor de una relación más igualitaria en la pareja. En términos generales, cabe decir que quienes desarrollan su trabajo desde este enfoque comparten la tesis del cambio hacia un modelo de roles conyugales más igualitario, lo que conlleva investigar en qué se fundamenta el cambio, cómo se manifiesta en la estructura familiar, y cuáles son las circunstancias y los elementos que lo favorecen.

Revisamos en este apartado algunas de aportaciones formuladas desde este enfoque en ese periodo y que contribuye a una redefinición de posición de hombres y mujeres en la pareja, atendiendo sobre todo a su papel en la esfera de la familia y del trabajo. La lectura de ese cambio conlleva una redefinición del concepto de rol sexual. Con ello, en la sociología de la familia emergen esquemas conceptuales y teorías que aspiran a explicar los roles conyugales y la división simétrica del trabajo entre ambos sexos. Se repasan cuatro modelos teórico-conceptuales que sirven de base a la investigación desarrollada para resituar el concepto de “rol conyugal” en el marco de esta perspectiva. Por último, se mira al análisis de las dinámicas de distribución de los roles conyugales en relación al ámbito familiar y laboral, y a los factores que se destacan en el conflicto familia/trabajo en el que se ven envueltos los cónyuges.

3.1. La redefinición de los roles sexuales en un contexto de cambio social

La definición normativa de los “roles sexuales” como concepciones socialmente compartidas sobre la conducta que corresponde a cada sexo, queda cuestionada con los cambios que experimentan las posiciones de hombres y mujeres en las sociedades industriales de la segunda mitad del siglo XX. Estos cuestionan los principales elementos en los que se apoya la asignación de los roles a ambos sexos en las sociedades desde la perspectiva estructural-funcionalista: la crianza de los hijos, la división del trabajo entre ambos sexos, las definiciones culturales sobre lo que es apropiado para cada sexo y los condicionantes sociales que se establecen a hombres y mujeres (Goode, 1966). Se hace necesario revisar y reformular los argumentos esbozados para explicar el papel de hombres y mujeres en la sociedad, y por ende en la familia:

La discrepancia entre la conducta y la ideología se pone de relieve; las bases de las pautas de conducta tradicional están siendo cuestionadas; se extiende un análisis de las pautas existentes entendidas como arbitrarias o dadas por las circunstancias más que como naturales y biológicamente inevitables. (Rapoport, 1976: 349)

Efectivamente, una de las limitaciones que primero se observan en la definición tradicional los roles sexuales, es que ésta se basa mayormente en las diferencias biológicas que presentan ambos sexos, viendo “natural” que sea la mujer la que además de criar los hijos, se encargue de todas las tareas ligadas al mantenimiento del hogar, y que sea el hombre quien asegure el bienestar económico de la familia. Sin entrar a negar esas diferencias y que la asignación de tareas en muchas sociedades contempla esta división en función del sexo, se extiende y comparte el criterio de que poco es debido a las características biológicas, y se acentúa el “origen social” de gran parte de la distribución del trabajo entre hombres y mujeres, en un intento de redefinir los “roles sexuales” en la teoría social. Estos se entienden como concepciones de lo femenino y masculino desarrolladas a partir del sexo biológico y que están referidas a contextos sociales e históricos concretos. Se admite cierta regularidad y predominio de la estructura tradicional de roles sexuales en diferentes sociedades, pero no se considera éste un argumento para fundamentar la generalidad y la permanencia de una pauta de conducta. De este modo, la conducta de hombres y mujeres y su posición en la estructura social son consideradas, sobre todo, como consecuencia del aprendizaje

de pautas normativas, sustentadas por creencias y principios socialmente compartidos en un determinado contexto social, y por tanto arbitrarias, y transmitidas y perpetuadas a través del proceso de socialización, aunque susceptibles de cambio.

Asumir que es socialmente como se crea el modelo de asignación de los roles sexuales y que, en definitiva, es también socialmente como puede cambiarse, hace posible la revisión del modelo de roles sexuales dominante. Desde esta perspectiva se abandona el esquema dicotómico de los roles sexuales como un “molde” universal de normas, conductas, y actitudes duales y complementarias basadas en las diferencias físicas y psicológicas derivadas del sexo biológico. A cambio, se propone y trabaja sobre un concepto de “roles sexuales” más amplio y plural, entendido como “el contenido de los diversos papeles que en la estructura social adopta cada sexo” (Loss-Hesselbart, 1987: 535). Un enfoque normativo, más flexible, conceptualmente más adecuado para analizar la posición de hombres y mujeres en la estructura familiar en un contexto de cambio.

a) El “doble rol” de la mujer contemporánea

La referencia al “doble rol de las mujeres” es avanzada por Myrdal y Klein (1973) en su estudio sobre el empleo femenino en las sociedades industrializadas, como una muestra de la quiebra de los patrones deterministas, pero también de las dificultades asociadas al conflicto trabajo/familia:

Las mujeres del momento actual ya no pueden estar seguras de qué es lo que se espera de ellas. Ya no hay un rol femenino aceptado al cual circunscribirse sino unas cuantas normas en conflicto que coexisten incómodamente» (Myrdal y Klein, 1973:257).

Las autoras destacan los cambios demográficos que afectan a la vida de las mujeres -menor tamaño de la unidad familiar, mayor control de la reproducción y, alargamiento del ciclo vital de la mujer- para poner el acento en la reducción objetiva del periodo de dedicación a la crianza y cuidado de los hijos en la vida de la mujer y el menor condicionamiento de la maternidad en el ciclo vital femenino. No cuestionan la responsabilidad inherente a las mujeres en su papel de madres, y la dedicación exclusiva en los primeros años de los hijos como un hecho prioritario e importante en su ciclo vital y relevante para el bienestar colectivo, porque en su opinión “no parece factible ni digno de desearse que las madres de

niños pequeños salgan a trabajar” (Myrdal y Klein, 1973: 253). Lo interesante del análisis para su tiempo es que desplazan la función reproductiva como principio explicativo central y absoluto de la dedicación exclusiva de la mujer a los hijos, y atraen la atención sobre la posible dedicación de un contingente importante de energías y tiempo al desarrollo de otras actividades, entre otras, al empleo.

Pero la creencia de que en base al vínculo establecido por la naturaleza, el empleo de la madre o cualquier otra variación en el ejercicio de la maternidad constituye una amenaza para la salud física y mental de los niños, está todavía muy arraigada en esas sociedades. Esta idea es debatida por el feminismo que cuestiona los supuestos sobre los que se construye la imagen tradicional de la maternidad, basada en la idea de que todas las mujeres necesitan ser madres, todas las madres necesitan a sus hijos y todos los hijos necesitan a sus madres, y trata de “desmitificar” lo que se considera una creencia idealizada que, “la ficción popular, la pseudo-psicología, y las afirmaciones de los llamados “expertos” reproducen falsamente como hechos más que como supuestos no evidentes” (Oakley, 1990: 186).

Los estudios de Rhona y Robert Rapoport (1970, 1971, 1976), que investigan el cambio en la educación y el empleo de las mujeres y su impacto en las familias, constituyen una aportación relevante. Estos autores reconocen en el discurso y la investigación feminista sobre la maternidad, una clara contribución a la redefinición de los roles sexuales y al cambio de los estereotipos tradicionales; a la erosión de las creencias sobre el papel de la mujer como “madre”, y al desplazamiento del enfoque negativo que caracteriza la investigación de las variaciones en el modelo tradicional de crianza y cuidado exclusivo de los hijos por parte de las madres. Destapar la dimensión ideológica de la maternidad, y dejar de identificarla como un elemento que implícitamente define el rol de las mujeres en la sociedad, abre la puerta a la consideración y análisis del papel de “madre” como uno más de los adoptados por las mujeres.

Por otra parte, la redefinición del rol femenino supone también reconsiderar su posición con relación a la responsabilidad doméstica. La investigación sobre el rol doméstico de la mujer de H.Z. Lopata, sobre el ama de casa norteamericana (Lopata, 1971), así como la obra de Friedan sobre el “problema que no tiene nombre” (Friedan, 2003; e.o. 1957), contribuyen a visibilizar la realidad de las

amas de casa y del trabajo doméstico atribuido al colectivo de la mujer. Estos estudios muestran a una mayoría de “amas de casa” atrapadas en la mística del hogar, pero también orientando sus energías a actividades externas al hogar una vez que han criado a sus hijos y, con el deseo de “sentirse útiles”. La idea de la domesticidad como un objetivo único y dotador de sentido a la vida de la mujer se desdibuja. Además se hace patente la doble imagen social del trabajo doméstico y de quien lo realiza. Frente a la creencia compartida de que el trabajo doméstico es una labor imprescindible, muestra de amor y dedicación a la familia, y a través de la cual la mujer se realiza felizmente respondiendo a las demandas de su identidad sexual, Lopata dibuja “la cara real” de la ocupación de “ama de casa” (1971: 139-141): imprescindible sí, pero socialmente no reconocida, sin necesidad de cualificación y con altas dosis de servilismo al resto de los miembros de la familia. Se cuestiona el ejercicio del rol del “ama de casa” como un “don natural” para proveer a los miembros de la familia de un ambiente cálido, tierno y cómodo, al demostrarse que la artífice de esa tarea se ve sometida a la tensión, a la frustración y al desengaño. La proyección de la mujer exclusivamente dedicada al hogar y a los hijos como libre de tensiones y conflictos y proveedora de una estabilidad que no puede asegurar la mujer casada que participa en el mercado laboral, no parece corresponder a la realidad. Resulta menos atrayente para las mujeres como “objetivo único” a cumplir a lo largo de su vida. Por otra parte la extensión de “factores de incertidumbre” como la inestabilidad de la institución matrimonial y la inestabilidad económica, fortalecen la idea de que la dedicación exclusiva de la mujer al hogar es algo insuficiente, y un derroche de potencialidad productiva en la sociedad (Myrdal y Klein 1973:46). La dedicación exclusiva al hogar de la mujer comienza a identificarse como una limitación del pleno desarrollo de sus capacidades y con su dependencia económica para subsistir.

En este contexto ideológico que cuestiona la dedicación exclusiva de la mujer al rol doméstico, progresivamente gana terreno la disociación de la identificación plena entre la “esencia” de lo femenino y las funciones o tareas vinculadas al hogar. Contribuye también a ello la investigación, paralela, de los roles sexuales enfocada desde la psicología y centrada en los rasgos emotivos y cognitivos diferenciales de la personalidad en función del sexo (Hochschild, 1973). La idea de que hay unas diferencias sexuales fijas que explican la capacitación de la mujer para dedicarse a las tareas domésticas y familiares pierde validez, a pesar de que

en la práctica sea la mujer la que siga principalmente llevando a cabo esta labor. Lo que desde la psicología se tiende a acentuar precisamente es la falta de diferencias entre los sexos, y en cualquier caso, el origen social de la orientación de la mujer al hogar³⁶, las características diferenciales no reflejan sino “un proceso de socialización -similar a través de las culturas- que asume que las mujeres pasarán la mayor parte de su vida adulta vinculadas a la maternidad” (Hoffmann, 1977: 647). La capacidad o habilidad específica de las mujeres hacia lo doméstico y familiar -y a la inversa la “torpeza” de los hombres- se ve más bien como resultado de un proceso de preparación a través del cual los padres refuerzan en sus hijos aquellas características que por experiencia propia creen que pueden serles útiles cuando sean adultos, y que se ven reforzadas en la contexto social en el que se insertan. Lo relevante no es que hombres y mujeres muestren efectivamente estas diferencias sexuales, sino el reconocimiento del proceso social que lo permite.

b) La redefinición del rol masculino

La “crisis” de la feminidad antecede a la crisis de la masculinidad y los cambios en el papel de las mujeres interpelan la posición de los varones. De la misma manera que en el modelo cultural dominante la medida de lo femenino viene dada por la maternidad y la domesticidad, lo masculino se define en base a la ejecución con éxito del rol proveedor. Y de la misma forma que en la redefinición del papel de las mujeres se cuestiona el rol doméstico de la mujer, se re-examinan también los principios en que se fundamenta la imagen del “rol proveedor” en el hombre. Los Rapoport (1976: 349-54), al interpretar el cambio de roles sexuales en este periodo, relacionan dos factores con la redefinición de los roles masculinos: el desgaste al que se ve sometido el estereotipo masculino fundamentado en el rol

³⁶ En la investigación psicológica fundamentalmente, algunas de estas diferencias que forman parte de los estereotipos que las sociedades de las que se viene hablando mantienen con respecto a las mujeres y los hombres, vienen a mostrar a las mujeres como: menos agresivas, menos hábiles en aspectos espaciales y matemáticos, y más hábiles con las aptitudes verbales, más necesidades afiliativas y una conducta más influida por éstas, menos confianza en sí mismas para desarrollar muchas tareas, más tendentes a buscar el apoyo y la aprobación de otros, más sumisas a los adultos, y aun estando orientadas al éxito profesional una mayor constatación de su ansiedad, y falta de determinación hacia los fines, debido a los costes reales que ven en su orientación ocupacional (Hoffmann, 1977: 646-647).

proveedor y los cambios económicos y las transformaciones que experimenta el mundo del trabajo.

El modelo tradicional de roles sexuales limita la participación del hombre en la vida doméstica y en el cuidado y educación de los hijos al grado en que asegura el bienestar material. Al mismo tiempo le sitúa en la vida pública con una conducta orientada hacia unos valores totalmente diferentes a los que se reconocen en el entorno familiar: logro, racionalismo, competitividad. Desde una perspectiva del cambio normativo, la revisión del concepto de rol proveedor se centra en el papel del hombre e incide en los costes que para éste tiene la imagen idealizada y distorsionada que proyecta socialmente este rol, un estereotipo que establece que “el hombre debe de ser quien sostiene a la familia puesto que esa es su labor” y que cuando fracasa en esta labor “no solo lo hace en la función económica sino en su misma calidad de hombre”. Este enfoque pone de manifiesto la continua presión a la que se ven sometidos los hombres al ver depender su identidad individual y social de cumplimiento con éxito del rol proveedor.

La revisión de estos términos y sus reformulaciones, además de aportar una nueva perspectiva al análisis científico de los roles masculinos, contribuye con un referente cultural e ideológico alternativo. El declive del “rol proveedor” concebido en estos términos, se da a la vez que emerge una corriente que “enfatisa el rol de padre en el cuidado de los hijos y la mayor necesidad de que el padre y la madre compartan las responsabilidades de la paternidad” (Giele, 1979: 34) por los beneficios que ello reporta en la unidad familiar. Se trata, en definitiva, de romper con un estereotipo sexual masculino que presenta al hombre como un individuo racional, frío y duro, y censura toda expresión de emotividad y sentimiento como sinónimo de debilidad, y de demandar para el rol masculino una “mayor intimidad, expresividad y ternura —aspectos que nunca han estado incluidos en su imagen inicial— y un mayor reparto de la responsabilidad doméstica y del cuidado de los hijos” (Bernard, 1988: 57). Hay un descubrimiento “feliz” del espacio de la familia que le ha sido negado al papel social del hombre, mientras la dinámica de incorporación de la mujer al mercado laboral se comienza a ver más como un “alivio” de la presión psicológica de la responsabilidad única en el mantenimiento de la familia que como un elemento de fracaso de la identidad masculina.

Es a esta redefinición del rol masculino o, como ellos dicen, de la “mística masculina” a la que aluden los Rapoport (1976: 349) cuando mencionan este factor de cambio de los roles sexuales tradicionales. Sin ser una manera de pensar extendida entre el colectivo masculino, lo reseñable para estos autores es que queda definitivamente “tocado” el principio absoluto según el cual socialmente “lo masculino” está inevitablemente desvinculado de la vida familiar. Estos autores intuyen también el impacto de las transformaciones en las condiciones en las que se desarrolla la presencia de los hombres en el sistema ocupacional, que amenazan la continuidad de su posición prevalente y privilegiada con el empleo (Rapoport, 1976: 351).

Otros autores en este mismo periodo observan también la incidencia de fenómenos de tipo demográfico como el alargamiento de la esperanza de vida, la prolongación del periodo de instrucción anterior a la entrada en el mercado de trabajo o el adelanto del retiro o del cese por jubilación del mercado laboral, como condiciones que, a la larga, modificarán la relación del hombre con el empleo en las sociedades industrializadas (Young y Willmott, 1975: 119-21). Se pronostica que el empleo pasará a ocupar un espacio más reducido en la biografía masculina, lo que se considera un oportunidad de replantear los límites de su participación en el hogar y en el sistema laboral, al disponer de mayor margen de tiempo para planificar y estructurar los tiempos de empleo y de ocio y de relaciones familiares en su ciclo vital. Precusores en su análisis, los Rapoport (1976: 351-54) citan también las modificaciones estructurales en el sistema ocupacional de estas sociedades, la flexibilidad del horario laboral con la reducción de las jornadas y la creciente instauración de los turnos, la movilidad y mayor inestabilidad laboral y profesional, y la mejora en la calidad de vida y democratización de los lugares de trabajo, como fenómenos estructurales e ideológicos que repercuten, tanto a nivel estructural como ideológico en la concepción del trabajo. Fenómenos que alteran las condiciones en las que se da el empleo, pensado anteriormente en clave masculina y como una actividad ajena a la vida familiar, y que facilitan y canalizan la presencia de ambos, hombres y mujeres, en la vida familiar y laboral.

La cuestión es que se va perfilando lo que luego Goode (1982:140) denomina una “pérdida de centralidad” de los hombres, que se enfrentan a una situación inédita en la que dejan de ser el centro de atención, y se ven impelidos a compartir

el protagonismo con las mujeres, hasta entonces dependientes y subordinadas. El incremento y la consolidación de la presencia femenina en la esfera pública refleja cuantitativamente esta pérdida de centralidad en “sus dominios”, pero la nueva situación implica también un cambio sustancial en las relaciones cotidianas, y en la forma en que es percibido el papel y la posición que ocupa el hombre en la sociedad: “menos gente cree que lo que hace el hombre es indispensable, insustituible, o que añade un valor tan especial a cualquier intento que ello justifica su «precio» o recompensa extra” (Goode, 1982: 140). En la redefinición del papel social del hombre también la legitimación de la autoridad y superioridad inherentes al rol se ven socavadas.

3.2. El cambio de roles en la estructura familiar

Para este enfoque ni es posible ni tiene base empírica seguir asumiendo la separación entre el “trabajo/empleo” y la “vida familiar” postulada por la perspectiva tradicional. Sus supuestos cambian. Las estructuras familiares son vistas como sistemas de relaciones en continua interacción con el resto de las estructuras sociales. Y los papeles de hombres y mujeres tanto en el hogar como fuera de él se desvinculan de la identidad sexual. Sólo quedan individuos con determinadas actitudes y conductas y posiciones sociales frente a ámbitos de actividad diversos y sexualmente neutras. Por consiguiente, el proceso de asignación de funciones y la estructura de roles entre los cónyuges presentan una realidad más compleja y plural que la que recoge una definición dicotómica en base a las diferencias sexuales.

En consonancia con lo anterior, el concepto de “rol” sigue teniendo protagonismo como elemento analítico, pero junto a la dimensión normativa toma relevancia su definición originaria en la teoría sociológica como conducta que regularmente emerge en la interacción social desde cada posición social. Así, significativo, se comparte una visión histórico-evolutiva y positiva del “cambio social” que hace que las tensiones y conflictos que se generan por la redefinición de los papeles sociales de hombres y mujeres sean consideradas elementos que vehiculan la adaptación y el ajuste de las estructuras familiares a las nuevas condiciones que presenta la realidad social en la que se insertan. A la familia, y a

las relaciones familiares se les reconoce por consiguiente una naturaleza dinámica y evolutiva.

Los intentos de conceptualización de este cambio normativo que se suceden en la sociología de la familia a partir de los Setenta comparten estos principios. Y se orientan a la definición, descripción y explicación de la estructuras de roles familiares que caracterizan a las familias en las sociedades del último tercio del siglo XX. Representan un avance importante. Primero, porque provee a ésta de nuevos instrumentos conceptuales, que posibilitan la descripción y el análisis de los roles familiares considerando simultáneamente los vínculos complejos entre éstos y la estructura social y las condiciones particulares de hombres y mujeres individuos en el entramado de relaciones que se genera en el círculo familiar. Además, al no considerarse determinada ninguna estructura de roles entre los cónyuges, amplía las bases para el conocimiento de las claves de la variación en la dinámica que se establece entre los cónyuges en el reparto de los roles familiares.

3.2.1. De la familia moderna a la familia simétrica

A mediados de los Setenta, los británicos Young y Willmott (1975) proponen el término “familia simétrica”. Su investigación con familias londinenses da cuenta de la naturaleza cambiante de la división sexual del trabajo en las familias y en la estructura social. Recurren a un enfoque macrosocial e histórico, considerando factores económicos e ideológicos en el análisis del cambio de roles sexuales y de la estructura de la familia. La investigación pone de relieve el nexo entre las estructuras familiares y las condiciones económicas y culturales —la vida familiar y el sistema ocupacional—.

El término “familia nuclear conyugal” o “familia moderna” basado en la diferenciación de roles sexuales, es sustituido por el “familia simétrica”. El término representa la globalidad de los cambios que la familia moderna experimenta en las sociedades industriales avanzadas. En definitiva, se ve como una etapa más en el desarrollo de las estructuras familiares que precisamente se caracteriza por una estructura de roles diferente, basada en una menor separación y mayor intercambiabilidad de los papeles entre los cónyuges. La “simetría” completa en la familia es definida por Young y Willmott (1975) por la existencia de “dos trabajos exigentes para la esposa y dos para el esposo” (p. 249); es decir, ambos responden

a las demandas del trabajo fuera del hogar, y a las tareas domésticas y del cuidado de los hijos, lo cual no es sino un modelo específico de reparto de tareas en el hogar.

Con una visión evolucionista del cambio de roles sexuales y patrones familiares, estos investigadores conciben el desarrollo de los “roles simétricos” como la muestra de la tendencia igualitaria en la vida familiar y conyugal. Tecnología y feminismo son las dos fuerzas estructurales que se reconocen como impulsoras de la tendencia hacia la familia simétrica (Young y Willmott, 1975: 239). La tecnología porque impulsa las nuevas condiciones económicas industriales propias de este periodo, con dos fenómenos: el aumento significativo del trabajo remunerado femenino y la configuración del hogar como un espacio más confortable y atractivo gracias a las innovaciones tecnológicas introducidas a través del consumo. El feminismo porque aporta elementos culturales cada vez más arraigados que recalcan la idea de que “no debería haber monopolios para ningún sexo en cualquier esfera” (Young y Willmott, 1975: 247), y que refuerzan el significado de la simetría completa entre los cónyuges frente a lo que se presenta como modelo más habitual: dos trabajos para la mujer y uno para el hombre. Junto a ellos, cambios ecológicos y demográficos como la limitación en la fertilidad de la mujer, que también modifican el contexto y las circunstancias en que se desarrolla la vida familiar. Para estos autores no es la orientación ideológica la que genera el cambio, y como apunta Harris (1983:280), más bien es la “simetría” como respuesta a las demandas generadas por estas innovaciones, la que parece dar pie a los cambios normativo-culturales de los roles de los cónyuges, más que ser resultado de ellos.

Al presentar la integración de la función económica y doméstica entre los cónyuges, Young y Willmott (1975: 97) aportan evidencia empírica de la mayor implicación de cada uno de los cónyuges en el ámbito de actividad hasta entonces definido como propiedad del otro. Hablan de “roles simétricos” para referirse al desdibujamiento de la estricta división sexual del trabajo que caracteriza al modelo tradicional. La “estructura conyugal simétrica”, el optimismo sobre la tendencia al igualitarismo entre los cónyuges, y los datos aportados por estos autores sobre las pautas de cambio en las estructuras familiares, son el punto de

partida de otros modelos de interpretación de la estructura de división del trabajo y de los roles conyugales en la familia.

3.2.2. Modelo normativo del cambio en la estructura de roles familiares

La evolución hacia una estructura de roles familiares igualitaria en el contexto de la sociedad americana, es también el objeto del trabajo colectivo *Role Structure and Analysis of the Family* (1976) publicado por Ivan F. Nye a mediados de los Setenta. A partir de este trabajo la conceptualización de los roles conyugales experimenta un avance teórico y analítico substancial. Nye y otros toman como base para su análisis la “teoría de rol”, y la aplican al estudio de la familia a la que conciben como una estructura de normas definidas socialmente y como una estructura de relaciones regulares. Recurriendo a definiciones anteriores, definen el “rol” como el conjunto de modelos culturales vinculados a una posición determinada, y que están configurado en torno a las actitudes, valores y conductas socialmente adscritos a la posición que ocupa una persona, considerando que,

para cada posición hay un número de roles, cada uno de los cuales está compuesto de un conjunto relacionado, más o menos homogéneo, de conductas normativamente prescritas y proscritas, que se esperan de los que ocupan una posición dada. (Nye, 1976: 12-13)

Se enfatiza así la dimensión estructural y normativa de los roles sociales frente a su naturaleza dinámica y conductual, reconociéndose la multiplicidad de roles atribuibles a la posición social de los individuos, así como que un mismo rol puede ser manifestado en diferentes posiciones o estatus dentro de la estructura social. Desde este enfoque, el cambio de roles en la estructura social se concibe como un proceso de en el que “emergen” contenidos normativos diferentes que son progresivamente sustentados por el conjunto de la sociedad hasta “cristalizar” en la estructura social.

El análisis de los roles en la familia se centra en la estructura de roles conyugales. Nye y sus colegas sostienen igualmente la tesis de la igualdad en el cambio que experimenta la estructura de roles entre los cónyuges en la familia moderna. El cambio se concibe en dos dimensiones; en las pautas de comportamiento, cada cónyuge va asumiendo funciones y tareas tradicionalmente asignadas y realizadas por el otro sexo, y en las normas que definen culturalmente los roles que

corresponden a cada cónyuge. Al igual que Young y Willmott (1975), ven en el cambio de la conducta de rol como precedente del cambio normativo. En definitiva, lo que se propone es una visión lineal, evolutiva y positiva del cambio de roles conyugales; el “desgaste” normativo del modelo de roles complementarios y segregados, y la “emergencia” de nuevos contenidos normativos que definen un modelo de roles compartidos e iguales acerca de los roles conyugales. La estructura igualitaria representa la situación de ajuste en la que culmina el proceso de cambio desencadenado por las sucesivas transformaciones en la conducta de los cónyuges con respecto a la distribución de las funciones y tareas familiares. Estas van siendo asimiladas por la cultura, hasta modificar por completo la estructura normativa de la familia. Y como toda situación de cambio, el mayor o menor desajuste entre las pautas de comportamiento y las normas, genera elementos de “tensión” y de “conflicto” que se manifiestan en la estructura familiar.

El concepto de “rol conyugal” sobre el que trabajan Nye y sus colegas, a pesar de que mantiene una línea de continuidad con la terminología funcionalista constituye un avance conceptual importante con relación a la dicotomía “instrumental/expresiva” porque resuelve las limitaciones del modelo tradicional de roles para explicar el cambio de roles sexuales en la familia. La novedad radica en su definición del rol como un elemento “múltiple” en la estructura social, los roles son vistos como “partes de una posición pero no limitados a una posición concreta” (Nye, 1976: 11). Esto permite identificar los diferentes roles o “tipos de roles” que corresponden a la posición que ocupan los cónyuges en la familia, lográndose una considerable grado de caracterización y detalle.

El modelo propuesto identifica el conjunto de roles, como elementos normativos y pautas de conducta adscritos a la posición de los cónyuges, compuesto por: el *rol proveedor*, la provisión de sustento a la unidad familiar, y el *rol mantenimiento del hogar*, que incluye las tareas domésticas, ambos como roles complementarios; el *rol de cuidado* y *rol de socialización*, ambos referidos a la responsabilidad de cuidado físico y educación de los hijos; el *rol recreativo* que asegura la provisión del ocio a los miembros de la familia; el *rol terapéutico* orientado a la resolución de problemas relacionados con los miembros de la familia, el cuidado de su salud mental; y el *rol relacional-familiar*, que engloba las

obligaciones para con las familias de origen y el mantenimiento de los lazos familiares

El modelo propuesto, en principio no identifica el conjunto de roles conyugales propuesto con cada uno de los cónyuges en función de su sexo. En relación a su posición de cónyuges en la familia, hombres y mujeres pueden desempeñar igualmente cada uno de los roles identificados en la estructura familiar. A esto se añade un alto grado de operacionalización en el análisis de los roles conyugales; el modelo de indicadores que se deriva de esta visión múltiple del contenido de los roles conyugales constituye una novedad interesante a mediados de los Setenta, en el estudio de las relaciones y estructuras familiares. Pero también presenta limitaciones. Es un paso más en la concreción del contenido de roles conyugales, pero en relación a la división del trabajo entre los cónyuges. Nye y sus colegas no captan la importancia de los significados asociados a los roles de proveedor, mantenimiento del hogar, y cuidado de los hijos, en el proceso de cambio que afecta a los roles conyugales. , algo en lo que coincide toda la labor posterior en la investigación social. Por otra parte, el conjunto de roles que se identifican como adscritos a la posición de los cónyuges se abstrae de un contexto cultural e histórico determinado y de una forma familiar concreta: la familia nuclear conyugal en las sociedades industriales avanzadas, lo que limita su alcance y aplicabilidad. Además, con el tiempo, se ha constatado que la distribución más equitativa de las tareas en el hogar no conduce a una aceptación creciente de la igualdad en la definición normativa de los roles conyugales entre ambos sexos, y a la inversa. En consecuencia el modelo de roles de Nye se ve insuficiente para explicar los obstáculos que, una vez iniciado el cambio, interrumpen y obstaculizan el proceso evolutivo hacia esa estructura igualitaria de la familia que se concibe como una doble “simetría”, en el “quién hace qué” y en el “quién debe hacer qué”. Además, se condiciona la igualdad de los roles entre los cónyuges a una única estrategia de división del trabajo. Nye y sus colegas hablan de roles conyugales compartidos, pero la pretendida equidad en el reparto de tareas no queda del todo perfilada en el modelo. Además, en esta definición de la igualdad no se tienen en consideración las motivaciones y demandas individuales —como gustos, preferencias, intereses y/o habilidades personales de cada cónyuge—, o los aspectos estructurales —como por ejemplo el tiempo—, que pueden variar la forma de percibir una división del trabajo no exactamente equitativa en

contenidos como igualitaria para ambas partes. Por último, y quizás lo más importante y evidente del modelo, que los cónyuges compartan estos roles no significa que exista igualdad entre ellos, que se transforma el modelo de distribución de las funciones, de tal forma que deja de darse una estructura diferenciada en función del sexo.

No obstante, Nye y sus colegas se asoman a la complejidad que en la realidad empírica presenta el fenómeno, y a la necesidad de poner las bases para una definición rigurosa y operativa de los roles conyugales que sea útil para interpretar el cambio en el que se ve inmersa la estructura de roles en la familia. Y no cabe duda de que su trabajo abre una vía a la investigación empírica de los roles conyugales. Adoptando y adaptando este modelo, la investigadora Linda Haas (1980, 1981, 1982) ha elaborado y trabajado posteriormente el concepto de “roles compartidos” que viene a corregir algunas de las limitaciones que se han comentado. En este modelo están presentes los dos elementos claves de las relaciones entre los cónyuges, la división del trabajo y el poder conyugal. Sobre la base conceptual propuesta por Nye y sus colegas, el modelo de “roles compartidos” de L. Haas (1980: 290) hace referencia a: el *rol proveedor*, la función de ganar ingresos para la familia; el *rol doméstico*, relacionado con las tareas del hogar (cocinar, lavar, planchar, etc.); *rol labores prácticas*, realización de tareas de reparación, jardín, bricolaje, etc.; el *rol parentesco*, el mantenimiento de las relaciones familiares; el *rol cuidado hijos*, el cuidado, atención y educación de los hijos; y el rol de toma de decisiones mayores y menores, un nuevo tipo de rol que se refiere a la influencia del cónyuge en la toma de decisiones en la familia, es decir a la parcela de poder que le corresponde. Con alguna variación, este concepto de “roles compartidos” a diferencia del de Nye, se concibe como una respuesta igualitaria más entre la diversidad emergente de estructuras de roles conyugales familiares existente. Haas define la “igualdad de roles conyugales” como un reparto equitativo de la responsabilidad de los cónyuges en cada uno de los roles descritos en el modelo, y acepta la especialización en cada una de estas tareas como compatible con los roles compartidos en la medida en que las tareas específicas no estén asignadas a un esposo en función de su sexo, y de que la mayor parte de la responsabilidad para las obligaciones de cada rol sea enteramente compartida. Sin embargo, el modelo de Haas se apoya en una base empírica, y ni parte de una concepción evolucionista de las estructuras familiares

ni está concebido como el tipo de estructura que viene a sustituir al modelo tradicional dominante, sino más bien como una opción por la que se opta y que se desarrolla en determinadas circunstancias.

3.2.3. El sistema dinámico de rol familia/trabajo

La propuesta de J.H. Pleck en un artículo publicado a finales de los Setenta, *The Work-Family Role System* (1977), representa un enfoque alternativo al modelo normativo de roles conyugales. Pleck rechazando la visión separada de la familia y el trabajo³⁷ en la teoría social, parte de la premisa de que es imposible comprender los roles de los individuos en cualquiera de los dos ámbitos en que se desenvuelve su vida cotidiana sin tener en cuenta, “como el funcionamiento de los individuos en cualquiera de estas dos esferas está afectado por su implicación en la otra” (Pleck, 1977: 417).

En un contexto de cambio social y cultural, Pleck considera que el estudio de los roles sexuales conduce, necesariamente, a un análisis más amplio de las interrelaciones entre trabajo y familia. Basándose también en la figura del “rol” como constructo analítico válido para explicar la posición y la conducta de los individuos en las estructuras sociales, ve a los individuos en cada esfera, articulando las demandas de ambas instancias a través de la ejecución de los roles respectivos, y enfrentándose a la forma en que el ejercicio o el cambio de roles en un ámbito afecta al resto del sistema. Lo que el autor denomina *sistema de rol trabajo/familia* representa lo siguiente,

El rol laboral masculino, el rol laboral femenino, el rol familiar femenino y el rol familiar masculino. Cada uno de estos roles puede estar totalmente actualizado, o puede estar parcialmente actualizado o latente, como ocurre a menudo con el rol laboral femenino y el rol familiar masculino. (Pleck, 1977: 417)

³⁷ Sobre el concepto de “trabajo” en la expresión *sistema de rol trabajo/familia* formulada por J.H. Pleck, conviene aclarar que se identifica con la actividad desarrollada en el mercado laboral, la estructura de relaciones en la que el individuo se ve inmerso al ocupar una posición en la estructura ocupacional. Con ello no se pretende, sin embargo, eliminar el concepto de trabajo de las actividades desarrolladas en el hogar. De hecho, Pleck reconoce el trabajo doméstico o en el hogar como uno de los aspectos que acompañan a los roles familiares, es decir, quedaría incorporado al sistema en lo que se califica *nivel familia*.

El concepto de rol manejado por Pleck subraya el proceso frente a la norma, es decir, los roles se consideran principalmente conductas regulares que van emergiendo en la interacción social. También la familia se ve como una unidad dinámica cuya base última son los individuos. Lo que significa que *cada* familia, y *cada* individuo, en última instancia, desarrollan respuestas *específicas* a las demandas requeridas por la unidad familiar. A su vez, la familia también es vista en relación a la estructura social en la que se inserta, y en continua interacción con otros sistemas sociales, en concreto con el sistema ocupacional.

La combinación de este doble enfoque está presente en el modelo explicativo de Pleck. Todas las familias presentan un “sistema de roles familiares y laborales” que se desarrolla y mantiene en función de las circunstancias que presenta el contexto social e histórico en el que se inserta. La segregación sexual en la división del trabajo propia de la familia moderna es, en definitiva, una más entre las manifestaciones concretas de este sistema de roles, caracterizado por un estado de latencia en los roles laboral de la mujer y familiar del hombre, respectivamente, que se atiene a las circunstancias propias de las sociedades industriales.

Este modelo conceptual contempla dos avances con relación a otros dentro de la perspectiva de roles. En primer lugar, su “utilidad para investigar las relaciones existentes entre los roles, y descubrir nuevas dimensiones en las mismas” (Pleck, 1977: 417). El sistema plantea un tipo de relación circular entre los roles, estableciendo los vínculos complejos y recíprocos que se dan en torno a dos ejes, “trabajo/familia” y “hombre/mujer”, con cuatro ámbitos de relación: entre los roles masculinos y femeninos desplegados en el mismo ámbito, y los roles laboral y familiar desplegados por cada cónyuge³⁸. A diferencia de otros modelos, no se

³⁸ En el modelo se presentan cuatro pautas de articulación entre los roles; familia-trabajo para la mujer, familia-trabajo para el hombre, familia entre la mujer y el hombre, y trabajo entre la mujer y el hombre. Pese a que no se detalla el contenido de los roles se ha observado una equivalencia implícita entre el rol y el desempeño de una actividad, los roles laborales se identifican con el empleo o la ocupación de ambos cónyuges, los roles familiares con el trabajo doméstico que incluye el cuidado de los hijos. De todas formas Pleck omite cualquier especificación de estas actividades. Tanto en los hombres como en las mujeres la pauta sus roles laborales y familiares presentan una relación inversa, aunque en distinto sentido. En las mujeres el empleo no afecta a una disminución de las exigencias del rol familiar, en el hombre las demandas objetivas de su ocupación tampoco inciden en sus responsabilidades familiares. En ambos casos es el sexo, o más exactamente, la identidad sexual, la que determina en mayor grado la relación entre ambos niveles.

especifica a priori en qué consiste cada rol. En este enfoque la división del trabajo no es vista como naturalmente dada, depende de cómo son activados los roles y de los efectos que éstos tienen en el desarrollo de los otros roles del sistema, según el modelo normativo que lo rige. En su momento, algunos autores señalaron las ventajas de este modelo para el análisis de los roles de la pareja en un contexto de cambio normativo:

Así, es posible examinar los diferentes conjuntos de roles que se despliegan en la familia para la realización de las tareas, y lo que previamente ha sido concebido como trabajo masculino (empleo fuera del hogar), y como trabajo de la mujer (realización tareas del hogar), puede ser visto como un conjunto de tareas para las que se ha desarrollado una determinada solución. (Ericksen, 1979: 301).

Se considera interesante asimismo que el modelo permite el análisis de las relaciones entre los roles laborales y familiares a diferentes niveles de agregación: el individuo, la pareja y/o la estructura social. Así, son más los elementos explicativos que tienen cabida en la investigación empírica de los roles conyugales y de la división del trabajo, y adquieren relevancia las variables actitudinales y conductuales. Compaginando el enfoque psico-social y estructural, el modelo conceptual desarrollado por Pleck ofrece un marco más completo y menos determinista para asumir la complejidad del cambio de roles conyugales.

La segunda razón es que el modelo de roles familia/trabajo “admite el cambio y ofrece la posibilidad de realizar inferencias sobre su dinámica” (Pleck, 1977: 417). Es decir, los cambios en un rol conducen a cambios en el resto de los roles del sistema, siempre que no operen mecanismos que obstaculicen los vínculos entre los roles. Un aspecto este último desatendido en las teorías de rol. Más atento al debate feminista sobre la desigualdad doméstica, y a la investigación en el campo de las relaciones entre familia y trabajo, Pleck identifica en el modelo los factores estructurales y psico-sociales que impiden que la “activación” del rol laboral de la mujer genere un cambio de proporciones similares en el resto del sistema de roles. Les llama “topes del sistema” (Pleck, 1977: 423). Considera uno de estos “topes” la diferente y desigual posición que hombres y mujeres tienen en el mercado de trabajo. Argumenta que los mecanismos de segregación dual en el mercado de trabajo se ven sustentados por una ideología tradicional y una socialización sexista de las tareas y la habilidad y disposición hacia ellas, que explica la indiferencia masculina a los cambios en el rol laboral femenino y a la

necesidad de su ayuda en el hogar. Un segundo “tope”, relacionada con el anterior, son los “límites de permeabilidad asimétricos entre los roles familiares y laborales de hombres y mujeres” (Pleck, 1977: 423). Esto es, para la mujer el grado de interferencia de las demandas familiares en el rol laboral es mayor que para el hombre, quien tiene un menor y bajo grado de implicación en la familia, con las consiguientes desventajas en el mercado laboral para las mujeres.

Pleck hace recaer en la socialización y en la construcción de las identidades de rol sexual gran parte de la potencialidad del cambio hacia una estructura más igualitaria de los roles laborales y familiares entre los cónyuges. Pero también es cierto que condiciona la pauta de igualdad a todos los niveles de relación en el sistema, y a la interacción entre la esfera laboral y familiar. De hecho, es optimista con respecto al hecho de que hombres y mujeres se vean igualmente implicados en el trabajo en el hogar y fuera del hogar (Pleck, 1979). Pero, reconoce éste como un proceso lento y difícil, además de abundante en tensiones y conflictos. Lo novedoso de su propuesta es la aportación al estudio analítico del nexo complejo entre las estructuras familiares y las estructuras laborales, y la interdependencia entre la desigualdad sexual que se manifiesta en ambas. Así mismo, su concepción de los roles familiares y laborales como un sistema integrado, dinámico y flexible a las demandas de actividad que pueden surgir en el hogar en cada momento histórico. Esto confiere al modelo la propiedad de comparar históricamente las estructuras de rol desarrolladas (Ericksen, 1979: 301), y mostrar las variaciones que experimentan las familias. Lo particular radica en que, careciendo de interés en definir una determinada estructura igualitaria de división del trabajo, el sistema capta la necesidad del amplio nivel de análisis requerido por el vasto campo de las relaciones conyugales.

3.2.4. Roles conyugales y estrategias racionales

Iniciada la década de los Ochenta, la combinación de algunos supuestos convergentes de la sociología y de la economía en la interpretación de los fenómenos familiares, permiten a los autores americanos M. Geerken y W.R. Gove en su obra *At Home and at Work* (1983), la elaboración de una “teoría unificada de la asignación del trabajo en el hogar”, un enfoque que combina la visión normativa

y las teorías de la elección racional en el tratamiento conceptual y empírico de la división del trabajo y la estructura de roles.

La idea de que el bienestar de la familia guía las decisiones sobre la asignación del trabajo entre los miembros del hogar, había sido sugerida con anterioridad por el análisis económico de la familia y cobra relevancia en esta década³⁹. Estos autores aplican las teorías económicas sobre la división del trabajo en el hogar, según la cual la familia, o más exactamente el hogar, se considera una unidad de producción de bienes y mercancías domésticos que proporcionan utilidad directa a sus miembros. Acorde con ello, la división del trabajo entre los miembros de un hogar será aquella que proporcione un mayor grado de bienestar a la unidad familiar según las potencialidades productivas de cada uno dentro y fuera del hogar. En suma, la estructura de roles optimiza el bienestar de la unidad familiar en su conjunto. Este supuesto se combina con dos principios de la teoría estructural-funcionalista (Geerken y Gove, 1983: 19): la familia como parte integrada y vinculada a la estructura social y, el principio del ajuste funcional a diferentes niveles, personal, familiar y social. De esta manera expresan los autores la convergencia y oportunidad de uso de las dos contribuciones teóricas de sociólogos y economistas en el análisis de la estructura de la familia, y de la

³⁹ Los autores dedican un breve pero clarificador apartado a la aproximación de la teoría económica a la estructura de roles en la familia elaborada por Gary Becker (1987) en su *Tratado de la Familia*. Un modelo muy discutido, especialmente desde la teoría feminista. Becker es un referente de la *Nueva Economía Doméstica*, denominación con la que se conoce la línea teórica que aplica los supuestos de la economía al análisis de la familia. Parte de una función de utilidad a la hora de explicar el comportamiento de los individuos y de los grupos familiares. La novedad de su trabajo frente a la economía clásica de la familia es que considera a ésta unidad de producción además de unidad de consumo. Considera que en ella los individuos realizan actividades productivas que van dirigidas al consumo y que pueden ser de dos tipos: —actividades que se realizan en el mercado y a través de las cuales se obtiene dinero necesario para obtener bienes de consumo; —actividades que se realizan en el ámbito doméstico y que suponen la producción de bienes y servicios domésticos que también son consumidos por los miembros del hogar. Su tesis central es que los miembros del hogar, —dada una determinada disponibilidad de recursos como tiempo, ingresos, capital cultural, habilidades y gustos personales, etc., algunos objetivamente limitados—, buscan incrementar su calidad de vida, mediante la asignación óptima combinada de los bienes y servicios del mercado y la energía o el esfuerzo de los miembros del hogar. Lo que significa que dan prioridad al trabajo que produce mayores beneficios. Como las oportunidades en el mercado de las mujeres y sus salarios suelen ser menores que los de los varones, las familias actúan racionalmente, dando prioridad a la actividad productiva y especializando las funciones de hombres y mujeres. El bienestar de la familia se maximiza con la especialización de las funciones de hombres y mujeres en el ámbito productivo y reproductivo.

división —aunque en este caso sea más correcto hablar de “asignación”— del trabajo entre sus miembros:

Ambos suponen que la explicación de la relación entre el sistema externo y la estructura familiar interna descansa en la tendencia de la familia a “hacerlo lo mejor que puede en esas circunstancias”. La familia “maximiza su utilidad” cualquiera que sean las condiciones en las que se encuentra; por consiguiente, su estructura puede ser explicada en términos de la “funcionalidad” de esa estructura para la misma familia. (Geerken y Gove, 1983:16)

Geerken y Gove introducen un criterio de racionalidad en la estructura de roles en la familia. Ahora bien, la estructura de roles a la que se refieren responde a la división del trabajo, concretamente a la “asignación de roles trabajo/trabajo del hogar”; el “trabajo que genera ingresos” y que en la mayor parte de los casos se realiza fuera del hogar, y las “tareas del hogar” incluyendo el cuidado de los niños (Geerken y Gove, 1983:14). Conceptualmente, se sitúan en la línea expresada por Pleck (1977) en su sistema de rol familia/trabajo, puesto que igualmente expresan la idea de la familia como un conjunto de tareas requeridas dentro y fuera del hogar, y la estructura de roles familiar como resultado de las soluciones y respuestas desarrolladas por sus miembros para cumplir con las demandas requeridas. La noción de “rol” comprende las conductas regulares asociadas a una posición, y la asignación de roles se asume como:

...relativamente estable en el tiempo, esto es, el mismo miembro de la familia tiende a realizar las mismas tareas la mayor parte del tiempo, hasta que o a menos que haya un cambio en las circunstancias familiares. (Geerken y Gove, 1983:15)

En otras palabras, el rol se desarrolla como la respuesta más racional a las demandas de tiempo y energía de la estructura social externa y de la familia, y está referido a la posición que ocupan los individuos en ambas⁴⁰. Ahora bien, que sea la respuesta más racional no significa necesariamente que sea la única, ni la mejor (Geerken y Gove, 1983: 26), y ahí está la diferencia con relación a los supuestos funcionalistas y economicistas. Su idea de la máxima utilidad es tratada más como una cuestión empírica que como un supuesto, y como tal tiene en cuenta que las

⁴⁰ A modo de aclaración señalar que el vínculo entre la familia y la estructura socioeconómica se da a través de elementos posicionales como el status o prestigio ocupacional, la educación o los ingresos, además de los valores y normas culturales que prescriben los lugares que corresponden a uno en la sociedad. En la estructura familiar las demandas internas están relacionadas con el ciclo de la familia (número de hijos, edad de los hijos).

familias pueden no responder igual en las mismas circunstancias, que pueden simplemente realizar malas elecciones, o de la misma forma, que a veces “una elección racional puede ser una elección entre malas alternativas; en algunas situaciones las familias pueden tener un problema independientemente de lo que hagan” (Geerken y Gove, 1983: 123). Por ello, no proponen un modelo racional de roles conyugales, sino que atienden al grado en que, una vez dadas, estas respuestas contribuyen a la calidad y estabilidad de la unidad familiar, habida cuenta de que pueden ser estrategias más o menos potencialmente viables para la estabilidad de la familia. Evidentemente con este marco de referencia se da cabida a un planteamiento de la estructura de roles que asume la variedad, la flexibilidad y la adaptación como características inherentes al proceso de asignación de los roles conyugales al hogar y al trabajo.

Como los propios autores dicen perseguir, se proporciona un modelo explicativo de la asignación de roles en el hogar en función del trabajo/empleo y del trabajo doméstico, de implicaciones más empíricas que metodológicas (Geerken y Gove, 1983: 159).

Su síntesis de supuestos sociológicos y económicos tiene el mérito de no ser una mera suma de principios, sino de incorporar las carencias detectadas por ambas partes. Por un lado, la exclusiva atención a la optimización de la productividad de la mujer en relación al trabajo del hogar, ignorando el trabajo no remunerado del hombre, en las teorías económicas (1983:17 y 20). Por otro, la escasa atención desde la sociología a la optimización de las circunstancias económicas.

Ahora bien, este enfoque substituye el debate de la igualdad en la división del trabajo, por el de la “racionalidad”. Geerken y Gove no parten de ningún *a priori* sobre la evolución de las estructuras familiares en la división del trabajo, proponen un modelo para su análisis. Los resultados empíricos de su trabajo evidencian tanto la persistencia de la segregación en las tareas como ligeros cambios en la asignación del trabajo en el hogar. En su modelo, la igualdad en la asignación de los roles conyugales se ve supeditada a su “utilidad”, una utilidad definida en términos de optimización económica. A cambio, la familia se presenta como tendente a ser funcional para sí misma: “actuando al menos parcialmente como una unidad de utilidad máxima en su medio social y económico” (Geerken y

Gove, 1983: 153). Son las características estructurales de la familia y de sus miembros las que determinan como adaptarse a las circunstancias en las que se hallan. Pero los autores descuidan un argumento, que la adaptabilidad al medio no responde únicamente a criterios de optimización del tiempo y trabajo, y que bajo una aparente elección racional se ocultan de hecho relaciones de poder y dominación, tanto en el plano estructural como simbólico, derivadas de la desigual posición de hombres y mujeres en la estructura social.

3.3. Elementos explicativos en las dinámicas de distribución de los roles conyugales

Las explicaciones del proceso de asignación de los roles en la pareja desde la perspectiva del cambio de roles, se distancian de las tesis de la diferenciación sexual de los roles conyugales e incorporan a sus enfoques el dinamismo y la multiplicidad de los roles, el cambio cultural y normativo y la evolución hacia la igualdad. El cambio en la distribución de los roles en la pareja, la interrelación entre trabajo y la familia y los elementos de conflicto y tensión entre ellos, centran el interés de los y las investigadoras, y constituyen un avance de lo que posteriormente continúa trabajándose en el ámbito de la investigación sobre la familia y el empleo. Para finalizar con esta revisión selectiva de las teorías de rol, en los siguientes apartados se dedica atención a dos aspectos que tienen relevancia en la explicación de los roles conyugales desde esta perspectiva. Uno es la división del trabajo, como elemento que contribuye a la determinación de la naturaleza más o menos igualitaria de los roles conyugales. El otro, es el conflicto y la tensión de rol, como manifestación de las dificultades a las que se enfrentan los cónyuges y que obstaculizan una dinámica igualitaria en la distribución de las demandas laborales y familiares.

3.3.1. Roles Conyugales, División del Trabajo e Igualdad

La división del trabajo en la pareja es uno de los criterios a los que se presta atención desde la perspectiva del cambio de roles para argumentar la tendencia a “una estructura igualitaria de los roles conyugales” en la familia. La división

equitativa del trabajo en el hogar y fuera de él constituye un indicador de la relación igualitaria entre los cónyuges, como lo son también el reparto razonable y equitativo del poder conyugal o la igual consideración de las necesidades e intereses respectivos de cada cónyuge (Stafford et al., 1977: 44). Pero desde esta perspectiva recibe una mayor atención debido principalmente a dos razones: la preocupación por el desfase observado entre hombres y mujeres en el proceso de cambio de la división del trabajo dentro y fuera del hogar, la lentitud de este cambio, y especialmente, la desigualdad sexual que de hecho se registra en el trabajo dentro del hogar; y la creencia subyacente de que el ajuste equitativo del trabajo constituye la clave de la igualdad sexual. Por ello, asumiéndose las variaciones en la división del trabajo en las familias, la investigación se centra en el análisis de los elementos que convergen en las familias y que contribuyen a mantener una división más o menos igualitaria del trabajo.

La evidencia empírica constituye la principal fuente de explicación de la variación y la diversidad en las pautas de división del trabajo entre los cónyuges. Estas se ven como una forma de distribución de un conjunto de actividades dadas ya sea en el mercado laboral ya sea en el hogar, incluyendo éstas últimas las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. El empleo de los cónyuges, el grado de responsabilidad y/o el grado de realización de las demandas de trabajo en la familia, y el tiempo, son las medidas a las que habitualmente se recurre para dar constancia del mayor o menor grado de igualdad que presenta una determinada distribución del trabajo. Desde esta perspectiva, las hipótesis explicativas sobre el cambio de roles destacan los siguientes elementos o factores explicativos en la división del trabajo y su naturaleza más o menos igualitaria.

a) El empleo de la mujer casada

El empleo de la mujer casada conlleva la corresponsabilidad en la provisión y un cambio sustancial en la estructura de roles tradicional. Young y Willmott (1975: 111-112) y Slocum y Nye (1976: 89-90) muestran que la participación laboral de la mujer casada influye positivamente en la participación de los cónyuges en el trabajo dentro del hogar y señalan el empleo femenino como un elemento generador de una futura igualdad de roles conyugales. Otros trabajos posteriores sobre las dinámicas de división del trabajo en la familia, confirman esa

relación entre el empleo de la mujer, su menor responsabilidad doméstica y el leve incremento de la contribución masculina en el trabajo dentro del hogar, ya sea en el trabajo doméstico o en el cuidado de los niños. (Ericksen, 1979; Maret y Finley, 1984; Bird y Bird, 1984; Tavecchio, 1984; Ross, 1987). Pero también insisten en la debilidad de un incremento que está lejos de representar un reparto equitativo del trabajo entre los cónyuges, ya que la mayor responsabilidad y parte del trabajo dentro del hogar sigue recayendo en la mujer aun cuando ésta participe en el mercado laboral. El empleo femenino se asocia así a la menor segregación del trabajo entre los cónyuges, con una colaboración más probable del varón.

El estudio de los tiempos de dedicación al trabajo en el hogar y fuera del hogar comienza también a perfilarse como un elemento más objetivo para determinar cómo el empleo de la mujer influye en una división más igualitaria del trabajo. En los Ochenta se observa que los incrementos en el tiempo dedicado por los hombres al trabajo en el hogar cuando las mujeres están empleadas, si bien apuntan un cambio de actitud, no suponen un impacto real en el trabajo del hogar, que presenta grandes diferencias en los tiempos de la pareja cuando ambos cónyuges trabajan (Pleck, 1979; Geerken y Gove, 1983:90; Hodgkins Berardo et al., 1987: 385). Los estudios de esa época anuncian que la menor responsabilidad en el trabajo en el hogar de las mujeres empleadas se explica más en función de las rebajas en sus niveles de exigencia del trabajo doméstico o de las ayudas externas a las que recurren, que de la mayor contribución de los varones (Wheeler y Arvey, 1981: 16; Geerken y Gove, 1983: 92). En cualquier caso, apuntan que el doble rol enfrenta a las mujeres a un doble volumen de trabajo y responsabilidad.

b) Los niveles de instrucción en los cónyuges

Una hipótesis que subyace en la perspectiva del cambio se remite a la influencia de los niveles educativos en la estructura de roles conyugales. El incremento de los niveles de instrucción en el colectivo femenino es considerado desde un primer momento por algunos investigadores de la familia (Myrdal y Klein, 1973; Rapoport R. y R., 1971; Young y Willmott, 1975) como un elemento que puede favorecer la tendencia a una estructura igualitaria de los roles conyugales. Los niveles de instrucción indican una determinada posición en la estructura socioeconómica y, además, se relacionan con el mantenimiento de una

ideología y actitudes de rol sexual. Se halla que la colaboración de los hombres en el trabajo del hogar y el cuidado de los hijos aumenta con la instrucción de las mujeres, si bien se observa la necesidad de considerar los niveles educativos de la pareja en términos relativos (Ericksen (1979). Pero también evidencias de la ausencia de relación entre la instrucción de las mujeres y la división del trabajo en el hogar (Ross, 1987), aunque sí se observa una mayor contribución al hogar de los varones con alto nivel educativo, y una mayor contribución en tareas tradicionalmente no masculinas (Wheeler, 1981).

c) La disponibilidad de recursos económicos

En los estudios enfocados a la división del trabajo entre los cónyuges los ingresos representan también una determinada posición de los cónyuges en la estructura socioeconómica. Son tenidos en cuenta como un indicador del poder y la autoridad de cada parte en la interacción conyugal que indirectamente determina las dinámicas de división del trabajo. La teoría de los recursos es la que inicialmente formula la hipótesis que explica la división del trabajo entre los cónyuges en función de los ingresos. Según ésta los ingresos, al igual que la educación, se consideran un elemento que indica una determinada posición socio-económica, y por tanto asegura a las mujeres una mejor posición en la negociación del reparto de las tareas del hogar. Desde una perspectiva del cambio de roles, el incremento del empleo femenino, y el incremento de los niveles de instrucción femeninos —con el acceso a empleos más altos y remunerados— se ve relacionado con una mayor disponibilidad de ingresos en las mujeres, lo que facilitaría la emergencia de estructuras conyugales más igualitarias. Ciertamente los ingresos se presentan como uno de los elementos que mejor predicen la colaboración masculina (Ericksen, 1979; Maret y Finley, 1984; Ross, 1987). Los estudios constatan que a ingresos más elevados del varón —mayor éxito como proveedor de ingresos—, y mayor diferencia a su favor, menor es su contribución al hogar y mayor es la responsabilidad de sus mujeres. También que el aumento de los ingresos en las mujeres aumenta las expectativas de recibir ayuda de los maridos (Maret y Finley, 1984), pero sin que el volumen de trabajo y responsabilidad en el hogar no se ve descompensado en la misma medida. Wheeler (1981), tampoco ve que haya correlación entre los ingresos y la

responsabilidad de los cónyuges en tareas masculinas o femeninas. En definitiva, contrariamente a las expectativas de los teóricos de los recursos sobre el poder de los ingresos en la estructura de roles conyugales, la hipótesis de los ingresos no constituye un argumento del todo válida para explicar las dinámicas igualitarias de división del trabajo entre los cónyuges; los ingresos no son un factor generador de igualdad real de roles conyugales, y es limitada su incidencia en la división del trabajo.

d) La ideología de rol

La hipótesis de la socialización y de la ideología de los roles sitúa la emergencia de las estructuras igualitarias de división del trabajo en el cambio de las creencias y actitudes sociales hacia los roles conyugales. Los estudios de estos años destacan la importancia de la socialización y la ideología en la elección de las dinámicas de división del trabajo al comprobar la consistencia entre la conducta de los cónyuges, la ideología y el modelo de rol sexual en el que han sido socializadas las parejas (Stafford, 1977). Se observa que la mayoría de las parejas estructuran su conducta respecto al trabajo en el hogar conforme a patrones de conducta tradicionales, mientras que sólo algunas comienzan a romper moldes empujados por el deseo de desarrollar una relación más acorde con una conciencia e ideología más igualitaria. Tras comprobar la escasa consistencia de otras hipótesis, Condran y Bode (1982) sugieren, asimismo, que sólo la ideología y la socialización son factores que apuntan al cambio de la tradicional división del trabajo, en un contexto en que la familia es la principal agencia de socialización en la transmisión de los roles conyugales, que tienden a su permanencia. En opinión de estos autores, únicamente la instauración masiva de las mujeres en el mercado de trabajo, como factor de socialización decisivo, podría alterar esta función interna de la familia. La persistencia de valores, actitudes y creencias tradicionales que sustentan un modelo que tiende a la especialización de los roles conyugales, es vista como un elemento que dificulta la división más igualitaria del trabajo entre los cónyuges.

En cualquier caso, la hipótesis de la socialización y la ideología de rol en esos primeros estudios se ve avalada en los resultados. Algunos hallan relación entre las actitudes positivas al cambio de roles sexuales y la mayor participación

masculina en el trabajo del hogar, especialmente en el cuidado de los hijos (Bird y Bird, 1984). Otros entre las actitudes más liberales de los varones con respecto a los cónyuges y la menor tipificación sexual en la responsabilidad masculina de las tareas en el hogar (Wheeler, 1981). Sin embargo, y al igual que ocurre con otros factores, las actitudes menos tradicionales en la mujer no afectan a la división del trabajo (Ross, 1987). La investigación muestra que el avance en las condiciones para la emergencia de estructuras igualitarias en las parejas va asociado al cambio actitudinal y normativo de los varones, no a la ideología más igualitaria de las mujeres que no lograrían por sí solas modificar las condiciones de desigualdad en el trabajo doméstico. Lo que pone en evidencia la importancia de la redefinición de los roles masculinos con relación al trabajo en el hogar y fuera del hogar.

e) La composición de la estructura familiar

Desde la perspectiva del cambio de roles, la investigación se centra también en la composición de la familia y su ciclo vital, para explicar las dinámicas de división del trabajo. Los primeros estudios llaman la atención sobre el efecto que la presencia de niños pequeños tiene en el rol laboral de las mujeres, más reacias a compartir con el varón el trabajo fuera del hogar (Slocum y Nye, 1976). En general, los estudios de esta época confirman la relación entre presencia, número de hijos el número y edades de los mismos, llegando a la conclusión de que esas circunstancias condicionan el rol laboral de las mujeres a lo largo de las diferentes etapas de su vida, retrayendo su presencia en las edades más tempranas (Young y Willmott, 1976; Ericksen, 1979; Geerken y Gove, 1983). La presencia de hijos, su número y su edad, también se relaciona con un reparto del trabajo en el hogar. En algunos estudios se halla relación entre el número de hijos y la contribución relativa que hace cada esposo al trabajo en el hogar, aunque no sea directa, comprobando como como el número de hijos siempre aumenta el tiempo de dedicación al hogar de las mujeres, estén o no empleadas, porque la ayuda de los hijos no llega a cubrir la parte de trabajo generado por ellos (Geerken y Gove, 1983; Hodkings Berardo et al., 1987).

3.3.2. Cambios en la estructura de roles conyugales: conflicto y tensión

Desde la perspectiva del cambio, los roles de hombres y mujeres en la familia se consideran múltiples e intercambiables. Pero el concepto de rol conlleva la idea de desajustes, conflictos y tensiones, derivados de la confrontación entre demandas vinculadas a las distintas posiciones sociales. El concepto de “tensión” vinculado a la teoría de rol se refiere en términos generales a las dificultades a las que se enfrentan los individuos cuando representan varios roles en la vida social:

La tensión generada en la persona cuando él o ella o no puede cumplir o tiene dificultades en cumplir las expectativas de un rol o de un juego de roles. (Burr et al., 1979: 57-58)

Asumida conceptualmente la diversidad de roles adscritos a los cónyuges independientemente de su sexo, interesan también los efectos que para el individuo y las estructuras familiares puede tener esta situación. La “tensión de rol” se considera un elemento que refleja un “problema transicional de ajuste” (Pleck, 1979: 485) entre las demandas laborales y familiares para la mujer y para el hombre. La redefinición de los roles sexuales y el incremento de demandas que ésta supone para cada cónyuges generan esta tensión. Desde este enfoque acumulativo de los roles respectivos de los cónyuges, familia y trabajo se conciben como dos instancias interdependientes. Interesan los vínculos entre ambas, y parte de estos vínculos son las dificultades con las que los cónyuges se enfrentan para combinarlas, pero también las satisfacciones o beneficios que conllevan. Así, la tensión se ve como un elemento inevitable en una situación de cambio de roles, pero no únicamente como generadora de desajustes psicológicos personales e inestabilidad familiar.

En principio, dado que tiene mayor impacto el cambio del papel de la mujer, el acento se pone en los efectos de su doble rol como trabajadora empleada y como esposa/madre en la familia, y se presta menor atención a la manifestación de la tensión en el hombre. Por esta razón se atiende al conflicto de roles en el ámbito de la familia, aunque la visión interdependiente de la familia y el trabajo que subyace a esta perspectiva también da paso a un análisis de la tensión familia-trabajo con relación a las estructura laborales.

El estudio de Rhona y Robert Rapoport (1971) sobre las parejas de doble carrera⁴¹ es uno de los primeros estudios que investiga los roles familiares y laborales simultáneamente para hombres y mujeres, y pone la atención en las situaciones de tensión y conflicto de los cónyuges, y especialmente de las mujeres, al tratar de responder adecuadamente a las demandas y obligaciones, diversas y a veces contradictorias y coincidentes en el tiempo, que se derivan de su posición como esposa/o y padres en la familia y como profesionales. Esta situación o experiencia de presión psicológica y física, y de conflicto a nivel individual y conyugal, no se concibe sin embargo como un elemento negativo para los cónyuges o para la propia familia. Refiriéndose al empleo femenino y a la educación de los hijos en estas familias, los Rapoport señalan como “a pesar de que esta implicación tenía elementos de tensión y conflicto potencial, ello estaba en un equilibrio que beneficiaba a la gente estudiada” (1976: 323). La concepción tradicional del doble rol de la mujer como un elemento perjudicial para ella misma y para el resto de la unidad familiar se desdibuja.

En su momento, el trabajo de los Rapoport, constituye un referente en la investigación sobre la interdependencia entre familia y trabajo. Adopta una visión integrada de ambos niveles que reconoce la tensión entre los roles familiares y laborales pero que valora igualmente las dosis de gratificación personal y compensación psíquica que la suma de ambos roles conlleva y que pueden equilibrar los efectos de las tensiones emergentes haciéndolas soportables. Se destaca que su trabajo muestre una valoración diferente y positiva del doble rol femenino. En concreto, que el incremento de tensión provocado por la acumulación de roles pueda ser compensado positivamente por los recursos, privilegios y por la gratificación personal derivados del valor que concede a su profesión (Gilbert et al., 1981). Que la satisfacción de la mujer con su empleo pueda contribuir positivamente a su ajuste familiar, a las relaciones con el resto de los miembros de la familia (Gilbert et al., 1981; Piotrovski et al., 1987). O que, la

⁴¹ El término original en lengua inglesa es “dual-career families”; con este término los Rapoport definen un tipo de estructura familiar en la que “ambas cabezas del hogar, mantienen una vida profesional y familiar activa” (Rapoport, 1976: 9). En su primera obra (Rapoport, 1971: 18) aclaran la idea de “carrera”, como el individuo que desarrolla su profesión moviéndose de un trabajo a otro, recogiendo y demostrando una experiencia relevante para mejorar su actividad en una posición más elevada o para asumir un puesto de experto, ligado a una posición, jerarquía y continuo cultivo de la experiencia y del conocimiento.

similitud en los roles laborales refuerce la comunicación, la compañía, y las responsabilidades en el hogar incrementando los niveles de interacción y solidaridad entre los cónyuges (Harper y England, 1982). La investigación desde este enfoque no apoya la tesis de la desintegración familiar, y lo que si va a mostrar es la complejidad de la interacción entre los roles familiares y laborales.

Las dificultades señaladas con la tensión y el conflicto en las relaciones conyugales son de dos tipos: normativas y físicas. El desajuste normativo que trae consigo el cambio y la redefinición de los roles conyugales se interpreta a nivel personal en términos de tensión de rol. Y se refiere a los sentimientos de culpabilidad y ansiedad de las mujeres como una manifestación de la discrepancia entre lo que se espera de ellas en la familia como madres y esposas, y sus normas y conductas personales. Este sentimiento de no estar haciendo lo que se debe, también se manifiesta como un sentimiento de temor a la pérdida de la “identidad femenina” (Rapoport, 1976: 309-312) que afecta a la auto-estima y auto-percepción como esposas y madres. Los dilemas de identidad también afectan a los hombres, por un lado ven el rol profesional femenino como una amenaza potencial para su superioridad intelectual y su papel de principales proveedores, por otro lado su colaboración en el trabajo doméstico se percibe también como una rebaja de los niveles de «masculinidad». Pero lo cierto es que si bien los elementos de tensión en el desempeño de los roles afectan a ambos cónyuges, la tensión rol ni es de la misma naturaleza ni presenta la misma intensidad en hombres y mujeres.

En los hombres la tensión de rol parece estar más relacionada con las contradicciones culturales derivadas de la redefinición de los roles sexuales, además de manifestarse en menor medida. La tensión de rol en el hombre no se manifiesta tanto en sentimientos de culpabilidad por la conducta personal, sino de desconcierto y desorientación porque culturalmente no están preparados para responder a las demandas del cambio experimentado por el rol de la mujer, y se “resisten” (Goode, 1982:137) a verse privados de la superioridad de la que se han beneficiado a través de su rol tradicional. La tensión de rol en el hombre no aparece tan vinculada, como ocurre en la mujer, a la presión resultante de la acumulación en su persona de las demandas familiares y laborales — probablemente porque no la experimentan— sino a la presión externa procedente

de la mujer y de sus demandas desde su doble rol familiar y laboral. Se dice que es posible que ello se deba a la capacidad masculina para establecer los vínculos, fuertes o débiles, con sus obligaciones familiares y laborales independientemente unos de otros, mientras las mujeres ven estas demandas como estructuralmente dependientes y opuestas y se ven impelidas a equilibrar y compensar compromisos (Bielby y Bielby, 1989).

Las discrepancias normativas son también fuente de tensión de rol para las mujeres empleadas, pero están más asociadas a mujeres de status ocupacionales elevados, y que experimentan un fuerte y continuo vínculo con su trabajo. Las mujeres cuyos empleos no son de esta naturaleza, experimentan en menor medida este tipo de tensión, generalmente porque tienen un compromiso laboral más restringido y limitado en el tiempo que les permite priorizar y desarrollar su identidad como madres/esposas más fácilmente (Gilbert, 1981: 424). Más importante para las mujeres empleadas en conjunto, es la tensión debida a las dificultades físicas, como el tiempo, espacio y energías.

La “falta de tiempo” para atender adecuadamente las demandas y obligaciones laborales y familiares es percibida como una de las fuentes de tensión en la dinámica conyugal (Rapoport, 1976: 302). El debate desarrollado posteriormente gira alrededor de dos conceptos adelantados en su trabajo, la “sobrecarga” y las “interferencias” de rol. Voydanoff (1984: 881) señala que la primera “ocurre cuando uno o más roles son demasiado para lo que un individuo puede manejar adecuada o cómodamente” y la segunda “cuando a un individuo se le requiere haciendo dos cosas al mismo tiempo”. Desde un primer momento éste tipo de tensión de rol conyugal se identifica principalmente con la mujer empleada. La tensión es el estado psicológico que se genera como consecuencia de la falta de tiempo y energías para hacer frente y combinar adecuadamente las demandas laborales y familiares, considerando el hecho de que las mujeres se ven enfrentada a una doble carga de trabajo dentro y fuera del hogar. No obstante los efectos de la tensión de rol no son similares en todos los casos; sobrecarga e interferencias varían en función de las características personales, familiares y laborales de las familias. Elementos como, el trabajo para la madre, la presencia de niños en edad pre-escolar y escolar, la experimentación de cambios familiares importantes, el status laboral superior de la mujer, las horas de trabajo, y los horarios o turnos

laborales se ven fuertemente asociados a la tensión de rol derivada de la falta de tiempo (Voydanoff, 1984: 888-889).

4. GÉNERO Y DESIGUALDAD EN LA FAMILIA: TEORÍAS DE LA OPRESIÓN

4.1. Un enfoque alternativo en la teoría social

Los conceptos de “opresión” y “explotación” se vinculan a la sociología de la familia y de los roles sexuales a través de la teoría e investigación feministas. La segunda mitad del siglo XX, y especialmente las décadas de los Sesenta y Setenta constituyen un periodo de avance social y político para los movimientos de la mujer, y de dilatada producción académico-científica para el pensamiento feminista. Como planteamiento ideológico-político, y como aproximación y metodología científicas el feminismo tiene una incidencia relevante en el cambio de la posición social de la mujer y en la interpretación sociológica de la naturaleza y características de este cambio. Combinación de la praxis política y de los continuos esfuerzos por lograr un aparato teórico consistente que explique el origen de la explotación de las mujeres y la naturaleza de su opresión, y que sirva de guía a la acción transformadora, el producto resultante no podía ser sino un pensamiento caracterizado por la diversidad. La variedad de enfoques y la heterogeneidad presente en cada uno de ellos dificultan la labor de aproximación a esta perspectiva⁴². No obstante, y cara a las implicaciones del feminismo en una

⁴² Las familias feministas son muchas y reflejan la gran variedad de disciplinas y enfoques desde los que se ha construido el pensamiento y la teoría feminista. Aquí interesa la cuestión concreta de la familia y de las divisiones sexuales entre los cónyuges, y para ello consideramos apropiada la clasificación que presentan J.C. Ollenburger y Helen A. Moore distinguiendo seis enfoques: liberal, radical, marxista, socialista, cultural y postestructuralista. (a) El feminismo *liberal*, que incide en la participación de la mujer en el mercado de trabajo y ve en ello el desarrollo hacia una estructura igualitaria, centrado en el cambio de roles que está experimentando la mujer en la familia y en la reproducción y el cuidado de los hijos como obstáculos para ese cambio. (b) El feminismo *radical*, que se centra en el sistema patriarcal familiar que caracteriza a las culturas occidentales. Ve la familia como una institución opresora, a través de la cual el hombre controla el trabajo, cuerpo y sexualidad de la mujer ideológica y materialmente, y la mujer se ve reducida a la categoría de propiedad privada, sexual y reproductiva del hombre. (c) El feminismo *cultural y postestructuralista*, que enfatizan los procesos familiares igualitarios, comunitarios, abogando por la diversidad de familias, enfatiza los cambios históricos en la ideología sobre la esfera de la mujer en la familia, sugiriendo un nuevo submundo femenino; (d) El feminismo *marxista* y el *socialista*, que

teoría social de la familia podría trazarse una línea divisoria que demarca dos tipos de planteamiento.

El pensamiento vinculado al movimiento feminista emergente a finales del XIX se centra en la denuncia de la discriminación social y política de las mujeres y reivindica la igualdad de derechos. Tiene como foco de atención la posición de las mujeres en la estructura social. El origen de la desigualdad de las mujeres se sitúa en una inferioridad de las mujeres en el terreno legal, educativo y laboral argumentada y fundamentada en la supuesta inferioridad biológica de las mujeres. El desarrollo de la igualdad se interpreta como un proceso lineal de cambio de roles sexuales que comienza en la estructura social y que se refleja en la familia, y que tiene como finalidad el desarrollo desde unas estructuras patriarcales hasta unas estructuras igualitarias y democráticas. El siglo XX arranca con la influencia del feminismo liberal en la lucha por los derechos civiles de las mujeres y hasta mediados de siglo está dominado por ese enfoque. Es este planteamiento de la desigualdad entre hombres y mujeres el que incide en la sociología de la familia, poniendo las bases de una perspectiva del cambio de roles en la posición social y las relaciones de hombres y mujeres.

A pesar de que, a finales del XIX y primeras décadas del XX, las teóricas feministas socialistas y anarquistas (Tristán, 2008, 2003; Zetkin, 2015; Kollontai, 2008; De Miguel Álvarez, 2005) ya habían utilizado los términos “opresión” y “explotación” al hablar de las relaciones de los hombres y mujeres, es a partir de los años Sesenta emerge un planteamiento más radical. La discusión sobre la desigualdad sexual se plantea en términos de *opresión* y *explotación* de las mujeres, situándose el centro del debate en el origen y los mecanismos a través de los cuales se llevan a cabo. Al énfasis inicial en los conceptos de rol sexual y

aunque no presentan la misma argumentación coinciden en su concepción materialista de la familia como una unidad económica y no como unidad afectiva. Para ambos es la dependencia económica la que sostiene el matrimonio, la familia y la maternidad, y es a través de estas instancias como las mujeres reproducen biológica y socialmente las relaciones patriarcales y capitalistas de generación en generación. La distancia teórica más significativa es la que se da entre el planteamiento del feminismo liberal, de carácter reformista, y el resto de los enfoques, especialmente el feminismo radical, y de inspiración marxista y socialista que sostienen una crítica radical de la familia en las sociedades industriales como una instancia que asegura la explotación de la mujer y reproduce la desigualdad (Ollenburger y Moore, 1992: 29-32). En este trabajo, no hemos considerado las corrientes mas postmodernas y/o culturales, fundamentalmente porque su tratamiento de la familia se distancia de los objetivos de este trabajo.

socialización, le sustituye la insistencia en las ideas de poder, dominación y estratificación, acentuándose la dimensión estructural de las divisiones sexuales (Ferree, 1990). De la evolución conceptual y teórica en esta línea, deriva la opción mayoritaria por el concepto de “género” en substitución del concepto de “sexo” o “rol sexual”, en una labor orientada a demostrar que “el sexo es una categoría social impregnada de política” (Millet, 1995). Una ruptura conceptual que se consolida en la década de los Ochenta y viene justificada por la necesidad de un término nuevo que identifique y prime el contenido social, jerárquico y estructural de las diferencias entre los sexos, frente al contenido fijo, basado en las características biológicas y en los rasgos psicológicos y su evolución natural.

Desde esta perspectiva se hace una interesante reflexión sobre la familia, la división sexual del trabajo y la dominación, que tiene elementos suficientes para poder ser considerada propiamente una aproximación relevante a la investigación del problema de la desigualdad y los roles conyugales. Se trata de un ejercicio básicamente teórico, con un enfoque estructural del problema, que hace uso de la metodología histórico-social, y en el que se combinan teorías sobre el conflicto y la dominación, enfoques materialistas de la familia, y explicaciones psicoanalíticas sobre el papel de la ideología familiar en la construcción de las identidades de hombres y mujeres. Este discurso persigue mostrar como la familia y la división entre hombres y mujeres dentro de ellas no sólo refleja, sino produce, reproduce y enmascara la explotación de la mujer y la desigualdad sexual que se manifiesta en el conjunto de la estructura social.

La perspectiva de la opresión tiene un marcado acento discrepante y crítico en relación a otras aproximaciones teórico-conceptuales. Critica la teoría de la diferenciación de roles sexuales y de la estabilidad y orden de la familia elaborada bajo el paradigma funcionalista. Y cuestiona la tesis del cambio de roles y la evolución hacia la superación de la desigual división del trabajo y del poder en función del sexo en la familia contemporánea. Su finalidad es explicar las divisiones sexuales en su origen, y para ello, se revisan los fundamentos ideológicos y estructurales que da por supuestos el funcionalismo y los modelos basados en la diferenciación de roles, y que juegan un papel activo en la construcción y legitimación de las divisiones sexuales y de la desigualdad. En este análisis la familia ocupa un papel central porque se considera la “arena” donde se

sitúa el conflicto y la explotación, “la institución sobre la que gravita el patriarcado” (Millet, 1995), lo que conlleva una redefinición de la familia y de las relaciones familiares que pone las bases para el análisis posterior de los procesos familiares.

Por ello, el primer apartado de este capítulo se dedica a la exploración de los puntos básicos de la visión de la familia que aportan los feminismos, esto es, la crítica a los supuestos precedentes, y su conceptualización como estructura de dominación y explotación de la mujer. El resto de los apartados giran en torno a un interrogante: cómo y en qué afecta el replanteamiento feminista de la familia a la estructura de roles en la pareja y a su naturaleza. Para responder es necesario ver qué es lo que se entiende y en qué términos se plantean la posición y relaciones de hombres y mujeres en la pareja, cómo se relaciona con el problema de la desigualdad y la explotación, y cuál es la contribución singular del feminismo a la investigación y a la explicación de la división del trabajo en la familia. Veremos como la argumentación histórica, el análisis materialista y las explicaciones psicologistas se combinan para sostener la tesis de la desigualdad y la explotación en la pareja.

4.2. La familia en la perspectiva de la explotación

4.2.1. De “la familia” a la(s) familia(s): la revisión crítica de las premisas funcionalistas

La visión de la familia que domina la teoría social a mediados del pasado siglo es la aportada por el estructural-funcionalismo, para la que la familia es un sistema unitario que forma parte del sistema social, y que queda estructurado de tal forma que resulta funcional tanto para los individuos como para la estructura social y para sí misma, en términos de estabilidad, consenso y orden social. Ni la “desigualdad”, ni mucho menos la “explotación”, son reconocidos como elementos constitutivos de la estructura familiar.

A quienes interesa explicar precisamente estos problemas, la explicación funcionalista de la familia y los supuestos en que se basa se les presentan como el paradigma dominante a abatir, haciendo notar sus claras limitaciones tanto de

naturaleza teórico-práctica como ideológica. Las primeras en relación a su alcance y aplicabilidad; las segundas en base al carácter conservador y claramente androcéntrico de la visión funcionalista de la familia porque no reconoce las desigualdades sexuales y actúa como una pantalla que oculta el conflicto y la explotación.

El análisis feminista de la familia contiene una revisión crítica de los supuestos precedentes que tiene como finalidad visibilizar la desigualdad y la dominación material y simbólica de las mujeres en la institución familiar. Sobre la base de las aportaciones feministas, la perspectiva de género en la familia persigue superar las limitaciones conceptuales y teóricas derivadas de una definición de la familia en la teoría social que invisibiliza las relaciones de dominación en la familia. La revisión atiende a varios supuestos teórico-conceptuales, relacionados entre sí, que dan forma a lo que la crítica feminista denomina *la Familia*, término al que se recurre para identificar la “entidad fija, estática y singular” (Glenn, 1987: 349) que teoriza e idealiza el paradigma funcionalista.

El primer supuesto que se somete a revisión es la propia presentación de la familia como una disposición de origen natural, necesaria, y esencial en cualquier organización social, y la afirmación de su naturaleza universal y su funcionalidad para la vida social en función de su base biológica. Es ese supuesto sobre el “origen natural” de la familia, el que permite a los sociólogos funcionalistas argumentar que la división del trabajo entre hombres y mujeres y los roles sexuales son una respuesta natural y universal, ya que “la biología necesariamente determina el lugar propio de la mujer en la sociedad, y así, por derivación, el lugar de la mujer en la familia” (Oakley, 1990: 180). Estableciéndose de este modo la primacía de la mujer en la familia, como madre y por añadidura como ama de casa, y la consiguiente autonomía del hombre con respecto al hogar.

No se niega que las familias estén marcadas por los ritmos biológicos de la existencia más que otras formas humanas de organización. Lo que se cuestiona es el establecimiento de una relación directa entre la familia y las funciones biológicas humanas, de tal forma que la existencia de la primera se conciba como algo tan inherente y necesario al ser humano como cualquiera de las segundas. Como señalan (Thorne, 1982: 6), en contraposición a esa visión determinista del lugar de hombres y mujeres en la estructura social, la perspectiva feminista se

propone acentuar los factores ambientales, históricos y sociales que mediatizan las funciones biológicas. En otras palabras, demostrar como aspectos que tienen una base biológica o parecen vinculados a ella como la sexualidad, la reproducción, la maternidad, la división sexual del trabajo, configuran estructuras que presentan una organización social (Thorne, 1982: 6).

El segundo supuesto que se cuestiona es la idea de la familia como una entidad reconocible, ahistórica y uniforme, con las mismas bases en cualquier sociedad y tiempo. La teoría del ajuste en el funcionalismo presenta la familia como un sistema natural, unitario y aislado de la estructura social, que se va adaptando o ajustando a los cambios y la evolución lineal del resto de las estructuras sociales, reduciéndola a un mero “efecto de factores externos” (Barrett, 1988: 189). En opinión de Glenn (1987: 350) las teorías feministas contribuyen a cuestionar esa “reificación” de la familia como “algo” independiente a los individuos que la constituyen y que contribuye a presentar la familia como una unidad de consenso que hombres y mujeres tienen el mismo interés en mantener. Una crítica que consiste en poner al descubierto los vínculos estructurales que en el plano material e ideológico históricamente existen entre las organizaciones familiares y el resto de las instituciones sociales (Millet, 1995, McKinnon, 1995, Barret, 1988). Con ello, se contribuye a desdibujar la imagen “singular” de la familia ya que detrás de este análisis emerge la diversidad histórica y cultural que ha ocultado esa visión unitaria de “la Familia”, y la pluralidad interna inherentes a todas las formas familiares.

En ese sentido, se cuestiona igualmente la identificación de la “familia nuclear conyugal” como modelo o tipo necesariamente funcional para la sociedad industrial. Primero, porque al identificar la forma familiar de las sociedades occidentales desarrolladas como “la” entidad ideal, homogénea, y universal, se presenta un tipo particular e histórico como una categoría universal. Rechazar esta visión mitificada de las familias, acentuándose la diversidad y el conflicto como elementos inherentes a las formas familiares, y la “estrecha conexión existente entre esa ideología y la opresión de la mujer” es, según Thorne (1982: 4), otra de las aportaciones fundamentales en la redefinición de la familia. Una conexión que se establece en un doble nivel de análisis, el de la organización material o económica del hogar y el de la ideología de la familia. Como argumentan

estas autoras, el discurso argumentativo sitúa ambos niveles relacionados e interactuando para mantener y conservar la estructura familiar que asegura la continuidad de la opresión de la mujer. De un lado, al presentarse como funcionalmente necesaria y legítima una pauta de diferenciación del trabajo entre hombres y mujeres que concede a los primeros y excluye a las segundas del “acceso directo a recursos valorados tales como los ingresos, el prestigio social que provee el status laboral, y la autoridad política” (Thorne, 1982: 4), se ponen las bases materiales de una relación de dependencia y dominación entre ambos géneros. Por otro, la ideología vinculada a este mito de “la Familia” sostiene, deforma, y refuerza esta situación. En palabras de la feminista británica Michèle Barrett :

“La Familia” es el nexo de varios temas—el amor romántico; la ternura femenina; la maternidad; el auto-sacrificio; la protección masculina; y el soporte económico— que caracterizan nuestra concepción del género y la sexualidad.» (Barrett, 1988: 205).

Estos elementos conllevan procesos psicológicos e ideológicos que deforman la visión de las relaciones entre hombres y mujeres dentro del hogar y ocultan la dimensión material de esas relaciones de interés y dominación entre los géneros; son éstas creencias las que sostienen la segregación y la discriminación de las mujeres en la estructura económica no sólo apartándolas de esta actividad sino condicionando toda posible presencia en ella.

En concordancia con lo señalado hasta ahora, en la teoría feminista se ataca la tesis funcionalista de la diferenciación y especialización funcional de la familia en las sociedades industriales occidentales por presentarla como una estructura de valores y relaciones —afecto, solidaridad, cooperación, ternura, cariño, amor, altruismo— particulares y distintos a los que rigen el resto de las estructuras sociales, especialmente la estructura económica —competencia, interés, logro, racionalidad, cálculo, utilidad—. Un ámbito cuya finalidad primordial es socializar a los hijos en el sistema normativo de valores de la sociedad y proveer a sus miembros de estabilidad afectiva y emocional.

Esta diferenciación entre el funcionamiento de la familia y el de la sociedad en las sociedades capitalistas tiene la propiedad de proyectar una imagen del marco de las relaciones familiares como “esfera delimitada, distinta y separada de lo que no se considera familia” (Glenn, 1987: 350), y ha sido interpretada desde la

perspectiva de género como el modelo y/o la ideología de la “doble esfera”, un mecanismo de explotación y dominación de las mujeres según el cual en las sociedades capitalistas la familia aparece como un “mundo privado”, centrado en las relaciones personales y externo al trabajo y a la sociedad que configuran el ámbito de “lo público”. La crítica se extiende también al modelo de roles sexuales que tomando como punto de partida esta separación entre la familia y la sociedad, traslada este mismo criterio de especialización funcional a la estructura interna familiar, distinguiendo los roles “instrumentales” y “expresivos” entre hombres y mujeres. Thorne (1982: 8) destacan como la reconceptualización feminista no sólo rechaza el “lenguaje de roles” al que se traslada la división entre los géneros, también la negación de la importancia económica del hogar y del significado no productivo de la función doméstica femenina que conlleva esta concepción excluyente de ambas funciones y el carácter prioritario que por su posición en la estructura ocupacional se le concede al rol instrumental/proveedor, y que hace a éste la cabeza visible y representativa de la unidad familiar.

En conclusión, el resultado es la ruptura de lo que Ferree (1990: 867) apunta como las dos premisas comúnmente asociadas a la familia y que desde una perspectiva de género se cuestiona; la “separación”, y la “solidaridad”. La primera propiedad presenta a las familias como un microcosmos aislado, delimitado y separado de la estructura social, representativo de lo privado, y en el que las relaciones sociales se desarrollan sobre una base cualitativamente diferente a las de las relaciones sociales en la estructura social. La segunda, dibuja a la familia como un grupo, en continua armonía y consenso, de naturaleza homogénea y de interés común. Desde la perspectiva feminista ambas conceptualizaciones son rechazadas argumentándose su falta de validez para representar por un lado, la realidad empírica, plural y conflictiva, de las familias y de los procesos familiares y por otro, su función ideológica en el mantenimiento de los mecanismos de dominación de la mujer.

En fin, la crítica a la visión de la familia en el paradigma funcionalista prepara el terreno sobre el que van a tomar forma las múltiples argumentaciones que guían esta nueva aproximación a las organizaciones familiares que se propone investigar y encontrar explicaciones y soluciones a la desigualdad y la dominación de las mujeres. Asumiendo la necesidad de un enfoque analítico que supere el

aislamiento de la familia del resto de las estructuras sociales, y permita apreciar en su totalidad cómo las estructuras familiares histórica y materialmente están relacionadas con el resto de las estructuras sociales. Constatando históricamente la diversidad existente “entre” y “en” las familias y negando de partida la visión consensual de la unidad familiar que omite esta diversidad. Soteniendo, en definitiva, lo que constituye el pilar central de la teoría feminista de la familia “la variación significativa de las formas familiares y del conflicto y la desigualdad como hechos de la vida familiar” (Glenn, 1987: 351).

4.2.2. La familia como lugar de conflicto y dominación

El elemento central de la reflexión feminista es la dominación y opresión de las mujeres en la sociedad. El interés por la familia y por su reconceptualización tiene mucho que ver con el lugar que en la explicación de la dominación de las mujeres les corresponde a las estructuras familiares. Y en el enfoque feminista parece dominar la convicción de que la familia es una forma de organización social en la que se crea, recrea y mantiene esta dominación, o como dice Genn, de que es “el vehículo fundamental para crear y mantener la opresión de la mujer” (1987:357). ¿Significa esto que la familia es “el principal foco de opresión” o simplemente que es “uno más” de los contextos, entornos, o situaciones institucionales en que se experimenta en un amplio sentido esta opresión? ¿Cuánto explica y cómo de la desigualdad que padecen las mujeres? La teoría social feminista identifica familia y opresión de las mujeres; tratemos de clarificar primero cuáles son las bases en las que se fundamenta la naturaleza opresora de la familia para pasar a describir los mecanismos y dinámicas familiares que se ven envueltos en este proceso.

El elemento vinculante entre familia y opresión de las mujeres son las divisiones sexuales. El pensamiento feminista constata que las divisiones sexuales adoptan la forma de una relación de dependencia y subordinación de las mujeres respecto de los hombres. En su opinión la importancia de las características biológicas en la explicación de la relación entre ambos sexos es relativa, y lo que trata de demostrar es que el sistema de relaciones de dominación-subordinación entre hombres y mujeres está vinculado a la categorización sexual pero

“transciende las bases naturales” (Connell, 1985: 260). Esto significa ir más allá de las diferencias biológicas y asumir la proyección estructural y social de las divisiones sexuales, previa constatación y admisión de la evidencia de su existencia en todas las formaciones sociales conocidas.

Hay mucha variación en la forma en que se procede en la teoría social feminista a especificar las bases y los mecanismos en que se apoyan las divisiones sexuales. Pero si hay una manera de sintetizar el argumento en el que se apoyan estos intentos, ésta es a través del concepto de “género”.

En sentido estricto el concepto de género emerge como una categoría social, indica una posición en las estructuras sociales, luego es más que el conjunto de rasgos o propiedades individuales psicológica o sociológicamente adquiridos y que definen lo masculino y lo femenino en las estructuras sociales. Myra M. Ferree (1990)⁴³ describe el género como un proceso de polarización de las diferencias de sexo biológicas que tomando un significado social convencional tienen la finalidad de satisfacer y asegurar ciertos intereses pero que estructural y simbólicamente se manifiestan con un valor social cualitativamente distinto. Interesa resaltar dos aspectos de esta definición. Uno, que lleva implícita la “dominación”, es decir, se acepta la premisa del ejercicio del poder social en orden a mantener ciertas ventajas en la estructura social, en este caso las del sexo masculino. Dos, la doble proyección material y simbólica porque esto significa que las divisiones sexuales se crean y recrean a partir de las relaciones sociales que mantienen hombres y mujeres para producir y reproducir su vida material y a partir de los elementos ideológicos que resultan de su interacción social.

Desde este punto de vista el género es un sistema de jerarquización, un principio de organización social, y por tanto un elemento que subyace a las formaciones sociales. De ahí que en líneas generales pueda reconocerse que en la teoría social feminista la subordinación de las mujeres se constituye como un elemento estructural. Las implicaciones que se derivan de esta conceptualización con relación al nexo entre familia y opresión son clarificadoras. El género es una

⁴³ La aproximación que hace al concepto de género se centra en los procesos de conflicto y poder y en los aspectos estructurales e institucionales. La autora recoge en cierta manera la tradición en la teoría del género ligada al feminismo más radical.

estructura jerárquica que está en la base de la organización social y que actúa en todas las formaciones sociales y las formas familiares constituirían uno de los ámbitos en que esta estructura actúa igualmente. A este respecto, recogemos lo que señala Ferree, sobre la relación que cabe establecer entre género y familia:

El género es, con la raza y la clase, una estructura jerárquica de oportunidad y opresión así como una estructura afectiva de identidad y cohesión, y las familias son uno de los muchos escenarios en los que estas estructuras se experimentan. (1990: 870)

Se puede caer en la tentación de ver aquí cierto paralelismo con la visión funcionalista de la familia. Nada más lejos de la realidad. En la teoría feminista la "familia" no existe como una entidad reconocible en esencia en cualquier tiempo y lugar, sino siempre en referencia al contexto histórico en el que se manifiesta. En ningún momento se plantea la contribución de la "familia" a la opresión de las mujeres como un sujeto o sistema social unitario, aislado, y de naturaleza distinta. Género y familia no se ajustan, no pueden hacerlo porque el sistema de género forma parte y es inherente a las estructuras y a las pautas de relación que se reconocen en las formas familiares, actúa en, con y a través de ellas y en interrelación con otras formaciones sociales. El mismo reconocimiento de la naturaleza compleja y la consiguiente identificación de las estructuras de relación en las que los análisis feministas descomponen las formas familiares: sexualidad, reproducción, producción, socialización de los hijos⁴⁴, redistribución⁴⁵, aparecen desde el primer momento vinculados y se confunden con el análisis de la

⁴⁴ Juliet Mitchell (1991:90-91), una de las representantes del feminismo de segunda generación en un ensayo sobre la opresión de las mujeres escrito a finales de los Sesenta desde un enfoque estructural distingue estas cuatro estructuras y defiende y argumenta como vía sexualidad, producción, reproducción y socialización de los hijos cada forma histórica familiar vehicula la opresión de la mujer. La aproximación de Mitchell es un ejemplo de como la opresión aparece como un elemento constitutivo y constituyente en las formas familiares.

⁴⁵ Hartmann (1981), desde un modelo dual de interpretación de la opresión de las mujeres, ve en la familia el *locus* de conflicto de clases y de género; argumenta la contribución desde las estructuras familiares a la opresión de las mujeres incidiendo en las estructuras de producción y redistribución en las que se ven envueltos los miembros de las familias y frente a las cuales sus miembros tienen diferentes actividades e intereses y que generan relaciones conflictivas. Añade una estructura de relaciones anteriormente no considerada y que va a enriquecer el análisis de los procesos de desigualdad en las familias. Desde un enfoque más propiamente feminista C. Delphy y D. Leonard (1992: 106, 151-158) también han destacado junto a otros el elemento de la redistribución o más exactamente en palabras suyas como la "acumulación y circulación de propiedad" o "transmisión", configurado también para mantener y reproducir las situaciones de ventaja/desventaja y desigualdad entre los miembros de las familias y con respecto a su posición fuera de ellas.

divisiones sexuales que encierran, divisiones que son entendidas en términos de opresión.

Estas estructuras, que se suponen vinculadas a las formas históricas familiares, se constituyen en la teoría feminista como ámbitos de relación en los que el género actúa material y simbólicamente alimentando y reproduciendo esas divisiones sexuales. Aunque no de forma pasiva o refleja: las estructuras que componen la familia son a su vez elementos activos, mecanismos que refuerzan y dan continuidad al mantenimiento de la situación de subordinación de las mujeres. Las líneas de argumentación varían en este punto y no únicamente porque se les atribuya a estas estructuras un peso dispar en las dinámicas de opresión, también por el efecto de la controversia de fondo que desde el inicio marca el análisis feminista de la opresión entre quienes reconocen en las divisiones sexuales la principal de las situaciones de opresión, y quienes subsumen ésta a otra más general y fundamental en la sociedad, la opresión de clase. Glenn (1987:363) tiene en cuenta este particular en su revisión del enfoque feminista de la familia al distinguir tres líneas argumentativas básicas.

(a) El feminismo radical y las aproximaciones afines a él se detienen primordialmente en la sexualidad, la reproducción y la socialización de los hijos. Las formas familiares y el contrato matrimonial son vistos como marcos institucionales en los que la mujer se reduce a una posición de propiedad privada sexual y reproductiva ejercida por el hombre, que es quien en definitiva se apropia y beneficia material o ideológicamente de la subordinación de las mujeres. Son las restricciones y el control masculino de la sexualidad femenina, ejercido a través de la fuerza física, de la ideología del amor y del cariño, y la maternidad, los elementos fundamentales de dominación.

(b) El feminismo marxista y socialista, se centra en las estructuras de los modos de producción y reproducción. Siendo la división sexual del trabajo y en concreto el trabajo doméstico los dos elementos explicativos básicos en la lucha entre los géneros. Es a través de ellos como se articula la desigualdad, Se argumenta como el trabajo de la mujer es apropiado en su beneficio por el modo

de producción capitalista (feminismo marxista), o conjuntamente por el modo de producción capitalista y el varón (feminismo socialista)⁴⁶.

(c) Una tercera línea de argumentación, que se entronca con la síntesis del feminismo socialista entre el sistema de dominación masculina -el patriarcado- y el modo histórico de producción y relaciones de clase dominación se detiene además en la familia como una unidad de distribución de los recursos entre los miembros que la componen, ya sea de bienes o de servicios para el consumo familiar. Esta redistribución está en manos del dominio y autoridad masculinas, articulada y apoyada fuera del hogar con otras instituciones que conllevan formas de dominación.

En las tres teorizaciones la familia aparece como categoría analítica más que como categoría conceptual, distinguiéndose repetidamente los dos niveles, material e ideológico que interactúan para mantener y reproducir históricamente y en relación a otros elementos de la estructura social y económica la subordinación de las mujeres. Michèle Barrett (1988: 205-212), ejemplifica este doble nivel de actuación cuando describe en relación a la familia y a la opresión de la mujer, cómo ser madre y esposa confina a las mujeres a una posición dependiente del varón que es quien ejerce el control efectivo dentro y fuera del hogar; siendo posible distinguir áreas de trabajo y responsabilidad diferentes entre hombres y mujeres en el hogar, además de la continuidad de esta posición desigual en la estructura ocupacional, económica y social. A nivel ideológico, continua Barret, las familias contribuyen a mantener y perpetuar la dominación a

⁴⁶ Suele haber cierta confusión a la hora de utilizar estos calificativos. Algunos se distinguen entre marxismo tradicional, feminismo marxista y feminismo socialista. Otros se refieren únicamente al feminismo marxista y al feminismo socialista incluyendo las aportaciones de los marxistas tradicionales dentro del área del feminismo marxista. En cualquier caso y para que el entroncamiento con la tradición marxista no dé lugar a confusión señalaremos la diferencia básica. El feminismo marxista, y sus afines del marxismo tradicional, aglutinan los intentos de explicar la opresión de la mujer dentro de los límites estrictos de la teoría de clases y de la explotación de Marx -según este punto de vista la opresión fundamental es la que se deriva del conflicto de clases. El feminismo socialista aglutina la síntesis de los elementos del marxismo con la teoría feminista radical. Esto da lugar a lo que se ha llamado la "teoría del doble sistema" y que formula la existencia de dos sistemas o modos autónomos de opresión de la mujer: el sistema de dominación masculina -el patriarcado- y el modo de organizar históricamente la producción y las relaciones de clase -en las sociedades occidentales el capitalismo-. Ambos sistemas se argumenta producen tipos específicos de opresión de las mujeres. Véase Iris Young (1980). También los capítulos 2 y 3, dedicados a las explicaciones que dan el marxismo tradicional y el feminismo marxista -dentro del cual se expone la "teoría del sistema dual"- en Delphy y Leonard (1992).

través de la socialización de los hijos en los modelos de género socialmente definidos, y a través de su producto simbólico, la “ideología de la familia”, una estructura autónoma y diferenciada de los sistemas familiares concretos, que refleja y refuerza la construcción de la identidad social de género.⁴⁷

Otros autores menos interesados en el componente estructural del género y de las familias que venimos comentando, orientan su atención, sin perder el referente implícito de dominación, hacia los aspectos relacionales e interactivos del género, en torno al género como «estructura afectiva de identidad y cohesión» (Ferree, 1990: 870), como un elemento cuya realización es “rutinaria, metódica y repetitiva” y más exactamente como

forma emergente de las situaciones sociales: respectivamente como producto de y como criterio para disposiciones sociales varias, y como medio de legitimar una de las más básicas divisiones sociales.» (West y Zimmerman, 1991: 13-14)

Esto da paso a una aproximación singular al modo en que las familias son vistas como ámbitos de opresión. Se advierte de la complejidad de las pautas de relación familiares derivada de su peculiar proyección emocional y afectiva, y se aprecia en ello una propiedad añadida que adecúa especialmente las familias para la recreación de las desigualdades sexuales y de la opresión. Según este punto de vista el contexto relacional de las familias es un mecanismo que dinamiza la construcción de estas divisiones entre hombres y mujeres porque:

...el género es algo evocado, creado, y sostenido día a día a través de la interacción entre los miembros de la familia. (*sic*) El contexto social próximo apoya su construcción de género. (Thompson, 1992: 7)

En conclusión, en la teoría social feminista la familia aparece como un elemento explicativo de la opresión de las mujeres, aunque no como el único. Más bien, en el debate teórico feminista se tiende menos a presentar la familia como el ámbito que en última instancia genera y determina la opresión de la mujer, máxima cuando se tiene constancia de la emergencia de nuevas formas de opresión que quedan fuera del margen de las relaciones familiares. El desarrollo

⁴⁷ En los textos anglosajones más recientes dentro del amplio espectro feminista se aprecia la tendencia a emplear la distinción terminológica entre “familia” y “hogar” (“family” y “household” respectivamente). De esta forma se proyecta conceptualmente y analíticamente la distinción de los niveles en el que actúa la opresión en la familia: el grupo de convivencia y la organización material y la ideología que establece y legitima las pautas de relación entre los miembros del hogar. Lo que se entiende por familia se redefine como “familia-hogar”.

paulatino del concepto de género ha conducido a las teorías de la opresión a una argumentación menos simplista sobre la familia al tiempo que ha propiciado el análisis en profundidad de los mecanismos complejos, latentes y manifiestos, que en este ámbito y en articulación con otras instancias del entorno social ayudan entender por qué las divisiones sexuales dentro de las familias y fuera de ellas se resisten al cambio.

Hay un elemento recurrente compartido en toda la aproximación feminista al análisis de las familias, el énfasis en la variación de las experiencias y situaciones familiares. El análisis de la particular organización de las relaciones materiales en cada forma familiar pone en evidencia la variación de las experiencias familiares entre los hogares y en relación a las estructuras histórico-económicas; y más importante aún, pone en evidencia la diversidad dentro de los límites del hogar revelando como hombres y mujeres en función del género y la edad así mismo experimentan de distinta forma sus familias. De este modo se hace visible el conflicto y la discrepancia de intereses dentro de las paredes del hogar. Paralelamente, reconstruye los procesos ideológicos – “segregación de roles”, “maternidad”, “domesticidad” - que sirven para mitificar el vínculo de las mujeres a la familia, legitimar la dominación, y ocultar la diversidad de las familias.

Tanto o más interesante resulta su reclamación de una metodología histórico-social que viene a romper con la teoría de la “gran divisoria de aguas” (Harris, 1983: 124) que domina la sociología de la familia, y que describe la evolución de las sociedades entre dos polos, lo antiguo y lo moderno. La sociología de la familia, con la aportación feminista, toma interés por el pasado, deja de analizar la familia desde el prisma de las sociedades modernas y descubre el contenido diverso y cambiante de las formas familiares oculto bajo la uniformidad propia de las perspectivas tradicionales. La dimensión histórica introducida en el análisis permite primero comparar, y segundo apreciar el dinamismo y la interacción de las formas familiares con la estructura social y económica.

4.3. La construcción social e histórica de la dicotomía producción/reproducción

De la reconceptualización feminista de la familia se deriva un cambio significativo en el análisis y la comprensión de la estructura de división trabajo-familia entre hombres y mujeres. Concebido el sistema familia-hogar como un marco estructural y simbólico “en” y “desde” el que opera la opresión de la mujer, la relación entre hombres y mujeres en este marco no es precisamente definida en términos de “igualdad y complementariedad”. La participación diferencial en el trabajo y las responsabilidades, la asignación de papeles en función del sexo entre los cónyuges, son vistas como producto de la dominación masculina y del modo en que las familias se organizan al interactuar con las estructuras socio-económicas. Los “roles sexuales conyugales” que desde los modelos de diferenciación y cambio normativo explican la cuestión de la distribución del trabajo y responsabilidades en el hogar entre hombres y mujeres, son desde este enfoque una forma de mantener y perpetuar estructural e ideológicamente la desigualdad y la explotación.

La perspectiva de la opresión plantea una ruptura con el concepto de “rol” como categoría para explicar la estructura de la familia y la conducta y posición de sus miembros. El “rol” en el enfoque estructural-funcionalista es un elemento que subraya contenidos fijos, de naturaleza psico-social y normativo-conductual. La construcción de las divisiones sexuales se fundamenta en la socialización, en la forma en que se desarrollan determinados rasgos psicológicos al tiempo que se aprehenden, incorporan y transmiten los estereotipos de lo masculino y femenino. El feminismo también participa de un enfoque estructural, pero se acentúan los elementos dinámicos e históricos, no se reconocen como dados determinados contenidos sino que se analiza cómo se construyen. El concepto de rol se considera de “alcance limitado” para el análisis de las familias en función del género:

Aunque en concreto los roles familiares están definidos en función del género, la expresión “rol de género” es en sí misma una contradicción teórica, porque no existe un “rol” distinto y dicotómico que de una manera única represente toda la variedad de normas y significados de género. (Ferree, 1990: 879)

El funcionalismo explica y legitima las diferencias en el trabajo y las responsabilidades que de hecho se manifiestan en los hombres y mujeres implicados en una relación familiar, sobre la base de la complementariedad e igualdad. Los roles permiten el desarrollo de las expectativas e intereses naturales propios de cada sexo, y haciéndolo, aseguran la estabilidad de los miembros de la familia, de ella misma y de la sociedad. Ya hemos visto líneas antes que, por contra, en el enfoque feminista la división trabajo-familia entre los cónyuges se concibe como situación desigual y las familias como contextos en los que estructural y simbólicamente se forja y opera esta desigualdad. ¿En qué se fundamenta su contribución particular a la explicación de las diferencias de trabajo y responsabilidad entre hombres y mujeres?

Como veremos, desde la perspectiva de género se cuestiona el “lenguaje de roles” en el que se fundamenta la explicación de las divisiones entre los cónyuges y la concepción “diferenciada, complementaria e igualitaria” de las relaciones trabajo-familia entre hombres y mujeres. Hay que demostrar entonces como este lenguaje presenta categorías conceptuales construidas históricamente sobre unas bases materiales y cuya finalidad es dar legitimidad a una dicotomía estereotipada de los cónyuges, la división sexual entre los roles “proveedor” y “doméstico”, que enmascara un sistema jerárquico y de opresión en las relaciones entre hombres y mujeres. Las evidencias aportadas por la investigación histórica feminista son la base sobre la que se argumenta la ideologización inherente a estas categorías sociológicas. Otro paso simultáneo es el establecimiento de las bases de la naturaleza desigual y opresiva de la división trabajo-familia entre los cónyuges. Para esto se hace necesario pasar revista desde una perspectiva de la opresión a las relaciones de producción y redistribución en el hogar, concretamente la atención se centra en el trabajo doméstico y en los recursos y el dinero respectivamente como elementos estructurales y simbólicos de opresión de las mujeres.

4.3.1. Roles proveedor y doméstico: construcciones de género en la familia de la sociedad industrial

Cuando Parsons (1955) señala cuál es la estructura familiar funcional para las sociedades industriales, hace de la división sexual del trabajo entre los cónyuges un elemento clave para entender el ajuste del sistema familiar al modelo industrial. Ambos, marido y mujer, se nos presentan como dos categorías de trabajadores que se complementan, los hombres implicados en el sistema económico productivo, ahora fuera del hogar, y las mujeres en la provisión de bienes y servicios todavía en el hogar. Y ésta ha sido para los paradigmas dominantes la imagen propia de la división del trabajo en la familia moderna, la diferenciación entre el “rol proveedor” masculino, y el “rol doméstico” femenino. Como consecuencia de la propagación de este modelo, el trabajo pagado o el empleo, se ha considerado como un hecho propiamente masculino, mientras que se ha dado por supuesta la dependencia del resto de los miembros de la unidad familiar de la actividad productiva remunerada del varón. También implícitamente al hombre se le ha excusado de su participación en la vida doméstica en función de su ubicación en la estructura ocupacional y de las demandas que genera. No es extraño pues, que la participación creciente de las mujeres en el mercado de trabajo a medida que avanzaba este siglo se haya interpretado desde la teoría social como un fenómeno inédito, y en términos de irrupción y de adopción de posiciones y conductas típicamente masculinas, además de como una amenaza a la estabilidad y la unidad familiar.

Desde una perspectiva de género que cuestiona este modelo tradicional, la interpretación de la división del trabajo en términos de “provisión” y “domesticidad” entre los cónyuges y lo que de ella se deriva constituye el cultivo de un “mito”, el mito de que son los hombres quienes se han ocupado siempre del mantenimiento y subsistencia del hogar. Este mito no pretende cuestionar la función proveedora o productiva en sí misma en los hogares, sino la identidad masculina inherente a esa función. Por derivación, tampoco se cuestiona el conflicto que conlleva la dualidad trabajo-familia para las mujeres, sino lo que tiene este “mito del rol proveedor” de negación de la función productiva para la identidad femenina. Se distinguen dos tareas vinculadas a este discurso en la teoría feminista (Ferree, 1990):

a) Para demostrar los errores en los que se incurre al disociar universalmente al género femenino de la función productiva se recurre a una revisión histórica del trabajo de las mujeres tanto dentro como fuera del hogar, y de su papel como elementos productivos en las economías del hogar en diferentes periodos históricos.

b) Para demostrar que la asociación de la identidad masculina con el “rol proveedor” en el hogar es una construcción de género propia de una forma familiar histórica y no universal, se analizan las condiciones y relaciones materiales específicas que corresponden a esta etapa histórica y se argumenta cómo de éstas va emergiendo un discurso ideológico que en interacción con otras instancias va constituyéndose y legitimándose como parte de la conciencia colectiva.

4.3.1.1. Trabajo y empleo femeninos: presencia, protagonismo y contribución económica

La investigación histórica sobre el protagonismo social de la mujer, la denominada “Nueva Historia de la Mujer”⁴⁸, contribuye de forma determinante a una nueva visión del trabajo de las mujeres. Este trabajo rechaza un enfoque histórico lineal según el cual la mujer pasa de su lugar tradicional y propio en el hogar a su moderna posición en el mundo laboral. Dos son los supuestos que han acompañado este enfoque; primero, que las mujeres no han participado más que ocasionalmente en las estructuras productivas hasta hace poco tiempo; segundo, que el trabajo que han desarrollado siempre en el hogar al no ser remunerado no es “trabajo” y por tanto no es productivo. Veamos cómo se cuestionan ambos.

⁴⁸ Esta es una corriente histórica relativamente reciente, impulsada a partir de finales de la década de los Setenta y aún en pleno proceso de elaboración, que intenta superar los planteamientos de la historia tradicional y contributiva. La historiadora Mary Nash (1984) la presenta como deudora de dos vertientes fundamentales en el plano teórico y metodológico: - la teoría feminista contemporánea, y las formas renovadas de hacer historia, especialmente a la Historia Social. Esta corriente conjuga el interés por la experiencia privada y la vida cotidiana, por la evolución y dinámicas de la esfera privada y de su conexión con los cambios demográficos, sociales, y económicos, y el elemento de diferenciación entre los sexos. . Cuestiones como el hogar, la familia, la infancia, la salud, el comportamiento sexual y reproductivo, las relaciones interpersonales, etc. van a ser analizadas resaltando la presencia y protagonismo histórico de la mujer.

La historiografía feminista se centra en la condición laboral y familiar de la mujer, y en su conexión con las estructuras socio-económicas en los periodos anteriores a la industrialización en Europa y los EE.UU. El objeto de este trabajo es constatar el error histórico que conlleva la interpretación del trabajo y empleo de las mujeres como un fenómeno únicamente ligado a un pasado reciente, y derivado de la emancipación legal y política de las mujeres (Bose, 1987)⁴⁹. El análisis histórico-social desarrollado defiende un doble argumento: las mujeres han trabajado o, en otras palabras, han contribuido siempre a la subsistencia de la economía familiar, y la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha evolucionado y fluctuado acorde con las transformaciones demográficas, sociales y económicas de cada momento histórico. Estos autores aportan una visión inédita del papel desempeñado por las mujeres en las sociedades preindustriales, en el periodo de transición hacia la sociedad industrial, y en la misma industrialización. A diferencia de una historia que cree ver en un pasado reciente la innovación laboral femenina, no solo se reconoce la “tradicional” contribución económica al hogar y el empleo de la mujer, también se clarifican las condiciones en las que se han venido dando ambas cuestiones.

Las referencias sobre el trabajo de las mujeres en la sociedad pre-industrial son abundantes y detalladas, y se presentan como pruebas para el reconocimiento del papel productivo femenino. Una de las primeras que se ajusta a esta “historia social de la mujer”, es la obra de Alice Clark sobre la experiencia laboral de las mujeres en la sociedad británica pre-industrial⁵⁰. Publicada originalmente en

⁴⁹ Christine E. Bose (1987: 269), basándose en el modelo norteamericano, argumenta como la calificación de “trabajo remunerado” para el trabajo de las mujeres ha estado condicionada históricamente por dos razones, el carácter secundario del empleo femenino en la economía familiar que prima en las mujeres casadas con empleos temporales su trabajo como ama de casa, y a su vez, el mismo carácter doméstico de gran parte de las actividades laborales realizadas por las mujeres. Ello ha provocado que en muchas ocasiones el trabajo de las mujeres no haya sido registrado oficialmente, habiendo resultado invisible y contribuyéndose así al reforzamiento de la imagen separada de las dos esferas, la familia y el trabajo.

⁵⁰ Alice Clark (1992) se refiere a la sociedad pre-industrial, a la etapa anterior al capitalismo como una época dorada en la igualdad de presencia y protagonismo de hombres y mujeres en la vida familiar, social y económica. El capitalismo viene a romper la unidad existente entre el trabajo y el capital y que recaía en una sola persona, o grupo familiar de personas, introduciendo el conflicto. Se pasa de de una organización de producción y beneficio comunal a una individual, de una competencia entre entre grupos familiares, a una competencia y lucha entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Para Clark, el capitalismo naciente socava este protagonismo de la mujer, ésta pierde protagonismo. La obra ha sido reeditada con una

1919, Clark (1992) describe en su obra la vida laboral de las mujeres en el siglo XVII para incidir en una idea, la gran capacidad productiva que poseen las mujeres en la sociedad pre-industrial organizada sobre las bases de la familia y lo que ella denomina la “Industria Doméstica”, y la forma en que el capitalismo viene a romper esta organización familiar y económica de igualdad productiva entre ambos cónyuges.

Las historiadoras Joan W. Scott y Louise A. Tilly (1975) investigan la evolución del trabajo femenino en las sociedades británica, francesa e italiana del XIX y principios del XX, revelando la importante proporción de mujeres trabajadoras fuera del hogar durante el siglo XIX. Las autoras confirman una tendencia irregular de la condición laboral de la mujer -el incremento de las tasas de participación a finales del XIX y principios del XX seguido de una disminución y el aumento progresivo que venimos experimentando en la segunda mitad de este siglo XX -, pero igualmente sostienen la tesis de que la mujer ha trabajado siempre, siendo la interacción del hogar con el sistema social y económico la causa de la fluctuación de la participación respectiva de sus miembros en el mercado de trabajo. Scott y Tilly llaman la atención, en la línea argumentada por Clark (1992), sobre la naturaleza económica y productiva del hogar en la sociedad pre-industrial, y la estrecha colaboración e interdependencia económica que caracteriza a sus miembros, independientemente de su sexo y de su edad:

Sea o no todo el trabajo realizado en la casa, se espera que todos los miembros de la familia trabajen. Simplemente se asume que la mujer trabajará, porque su contribución es valorada como necesaria para la supervivencia de la unidad familiar. (Scott y Tilly, 1975: 41)

Contrariamente a lo argumentado desde otros enfoques de la teoría social, lo “tradicional”, y las ideas “tradicionales” asimiladas a las sociedades pre-industriales, significan de hecho la defensa del empleo de la mujer y de su función económica, tanto entre las familias campesinas como entre los trabajadores urbanos. En ellas, el trabajo es una característica familiar para las mujeres; se espera de las esposas e hijas que trabajen y contribuyan a la economía del hogar, al igual que se espera del resto de los miembros de la familia. ¿Quiere ello decir

nueva introducción de Amy Louise Erickson, quien comenta la controversia generada por la obra de Clark, tanto en el momento de su publicación como actualmente, por sus conclusiones sobre los efectos del capitalismo industrial en las condición laboral de la mujer y en su contribución a la economía.

que el enfoque feminista plantea la era pre-industrial como un periodo histórico igualitario, como una “edad de oro” de la igualdad entre los sexos?⁵¹.

Hay diferencia de opiniones entre los investigadores, y cierta especulación debida a la carencia e inexactitud de los datos correspondientes a los periodos más tempranos de la historia. Pero parece que el trabajo de la mujer en la etapa pre-industrial ni se identifica como igualitario, agradable o justamente retribuido ni implica la inexistencia de la diferenciación -más acusada en algunas sociedades que en otras- a la hora de definir las obligaciones y actividades de cada sexo (Branca,1978; Scott y Tilly,1975). ¿En qué reside su valor entonces? En este periodo, en estas sociedades, y tanto en Europa como en EE.UU., la organización del trabajo permite la integración del trabajo doméstico como parte de la actividad productiva. Para el enfoque feminista esto revela una ventaja, en la medida en que en las familias pre-industriales el trabajo “no interfería seriamente en las responsabilidades de la mujer sobre el cuidado de los hijos y las obligaciones de la casa” (McBride, 1984: 122). También revela que la mujer asume y ejerce un papel proveedor en la estructura del hogar que la equiparaba en importancia económica a su cónyuge cara al mantenimiento de la unidad familiar. Scott y Tilly subrayan este argumento cuando dicen refiriéndose a las mujeres casadas,

Cualquiera que fuese el poder de que disfrutaban estas mujeres, era resultado de su participación en una labor de carácter mutuo, así como del papel particular que desempeñaban en función de su sexo y condición de casadas. Su influencia se limitaba a la esfera doméstica, pero esa esfera significaba mucho en la vida social y económica de la familia. En dicha situación, las mujeres se convertían en compañeras de trabajo en la empresa familiar. (Scott y Tilly, 1975:49)

El enfoque feminista, no obstante, no asimila una situación igualitaria entre los sexos a esta condición laboral de la mujer en las sociedades pre-industriales. Por un lado, se advierte que el trabajo de la mujer en este periodo no se explica por las aspiraciones de autonomía, de realización o de liberación personal, sino por los valores familiares y el peso de la estructura organizativa de la unidad doméstica (Scott y Tilly, 1975:38-43), por lo que cabe pensar que poco tiene que ver este trabajo con la igualdad real con respecto al varón. Por otro lado, la investigación

⁵¹ Tal y como puede deducirse del trabajo de historiadores como la misma Alice Clark (1992), o como es presentado en el trabajo de Engels *La Familia y el Origen del Estado*.

histórica feminista (Scott y Tilly, 1975; Branca, 1978; McBride, 1984; McDougall, 1984; Kessler Harris, 1982; Alexander, 1984), revela como el trabajo femenino, anteriormente a la industrialización y en el periodo de transición a la economía industrial, presenta ciertos elementos - presencia abrumadora de mano de obra soltera y joven, limitaciones en cantidad, tipo de trabajo (eventual) y salario, una segregación de labores muy similares en ese momento histórico a las actividades domésticas y reservadas a la mujer (agricultura, manufactura doméstica y servicio doméstico), carácter complementario de los ingresos femeninos - que impiden argumentar la inexistencia de la segregación o diferenciación en las tareas y de la desigualdad. La investigación histórica sobre la mujer en la revolución industrial en Europa y EE.UU. es una prueba evidente del tipo de trabajo realizado por las mujeres; actividades duras, monótonas y repetitivas, de carácter auxiliar, peor pagadas, y además compatibilizadas con el cuidado del hogar y de los hijos⁵².

En la sociedad pre-industrial la mujer constituye una “contribución económica activa”, ya sea en el ámbito rural o urbano. Aunque su trabajo también presenta elementos de segregación y diferenciación con el trabajo masculino, el hecho es que también ejerce una función proveedora que es considerada tan importante como la del resto de los miembros de la unidad familiar. Esto no soluciona para el pensamiento feminista la cuestión de la desigualdad y de la subordinación de las mujeres a los hombres, pero si sirve para cuestionar la idea socialmente compartida y arraigada en la cultura occidental de que es el varón quien tradicionalmente ha sido responsable y ha ejercido la función de proveer a la familia-hogar de los medios de subsistencia necesarios para asegurar el mantenimiento y la supervivencia del hogar. La cuestión es cómo históricamente se instaura y se legitima la asignación del empleo al varón frente a los demás miembros de la unidad familiar, y cómo, en consecuencia, surgen los conceptos de la “provisión” masculina y de la “domesticidad” femenina que están profundamente arraigados en las sociedades industriales.

⁵² Sobre si la industrialización modifica el trabajo de las mujeres en cantidad y tipo de actividades pueden verse las aportaciones de McDougall (1984: 91-119), McBride (1984: 121-137) y Branca (1978). Todas estas autoras coinciden en señalar la escasa incidencia de la industrialización.

4.3.1.2. La construcción de los mitos de la provisión y la domesticidad

El modelo tradicional de roles “proveedor” y “doméstico” se considera una construcción de género propia de un modo de organización social y económico, las sociedades industriales. Con una metodología histórico-social, se centra en la etapa de la industrialización en estas sociedades, para mostrar en qué se fundamenta este argumento. Analiza la conjunción, a lo largo del siglo XIX, de las diferentes circunstancias ideológicas y económicas que favorecen la progresiva eliminación de la mujer casada del mercado de trabajo y la institucionalización de una concepción del matrimonio y de la familia que hace recaer en el varón la responsabilidad de la función económica, y en la mujer la responsabilidad del hogar. La investigación histórica suscita una cuestión que centra gran parte de la teoría feminista: ¿para quién es funcional esta forma familiar?, o en otras palabras, ¿a quién beneficia la construcción y legitimación de este modelo dual? Dejaremos esta pregunta para el siguiente apartado, de momento no fijaremos en el discurso argumentativo -fundamentalmente de la historiografía feminista- sobre la construcción en la sociedad industrial de la identidad masculina y femenina de los roles “proveedor”, y “doméstico”.

Las construcciones de género obedecen a un doble proceso estructural y simbólico para reproducir relaciones jerárquicas y de dominación entre hombres y mujeres en la estructura social. Al definir de este modo a los roles “proveedor” y “doméstico”, el enfoque feminista asume que hay un proceso social y económico que afecta a los hogares y que modifica las condiciones en que se lleva a cabo la producción. No parece haber dudas sobre el impacto que la industrialización tiene en la organización económica del hogar (Branca, 1978; McBride, 1984; McDougall, 1984; Bose, 1987; Kessler-Harris, 1982). Se describe como el sistema de producción industrial, con las fábricas, los largos turnos de trabajo, los salarios, contribuye a la separación física del hogar y del centro de producción. La forma de organización de las relaciones económicas que se extiende e instaaura desplaza al hogar como centro de producción y obliga a sus miembros a “salir a trabajar fuera de él”. Para el elemento femenino, la madre trabajadora, los problemas se ven agudizados al separar el hogar y el lugar de trabajo. Por otro lado, la nueva organización económica centrada en el mercado y el capital resta protagonismo a las actividades productivas centradas en el hogar. Los historiadores europeos y americanos en la óptica

feminista constatan la progresiva eliminación de la mujer casada del mercado de trabajo desde finales del XVIII a finales del XIX, y la consiguiente degradación de su posición en el mercado. Y ellos coinciden en señalar que los factores estructurales no explican sino una parte del proceso de discriminación de la mujer de las instancias de producción y su confinamiento al hogar. Hay una serie de aspectos ideológicos o simbólicos que son los que contribuyen a legitimar e institucionalizar estas nuevas relaciones productivas, y explican por qué a medida que evoluciona la sociedad industrial, se establece como norma natural e ideal social que sea el miembro adulto varón en el hogar quien ejerza la responsabilidad de salir fuera del hogar a trabajar, y la mujer quien se encargue únicamente del hogar y del cuidado de los hijos. El análisis feminista argumenta la emergencia en este periodo de dos aparatos ideológicos que se mantienen hasta nuestros días y contribuyen a perfilar la idea de la identidad masculina y femenina de los roles proveedor y doméstico: la “ideología de la domesticidad” y la “ideología del proteccionismo familiar”.

a) La Ideología de la Domesticidad

Los feminismos consideran la ideología doméstica como el conjunto de principios, valores, creencias, que constituyen el caldo de cultivo en el que se idealiza y justifica la posición y responsabilidad de las mujeres en el hogar. La emergencia y consolidación de este “culto de la domesticidad o culto de la verdadera femineidad” (Bose, 1987: 267), hunde sus raíces en la Ilustración y toma cuerpo en el XIX con la industrialización, como un código doméstico muy popular en las clases medias, y cuya finalidad es enfatizar la idea de que el hombre debe de trabajar duro para sostener la familia, y de que la mujer pertenece al hogar y es más respetable si se queda en él.

La historiadora Alice Kessler-Harris (1982:50) se refiere a este código normativo como resultado de la redefinición de la familia ante la nueva organización económica y social capitalista, que enfatiza el individualismo, el éxito y la competitividad. El hogar aparece como el lugar donde se reponen los valores éticos y morales que se pierden en la comunidad económica, el lugar donde se genera el orden social, y la mujer, la artífice emocional y la gestora eficiente de ese hogar.

Hay una serie de cambios en las actitudes sobre el matrimonio y de la maternidad que se consideran también están relacionados con la emergencia de esta visión separada de la familia y el trabajo, y del código de la domesticidad. Branca (1978) en su historia de la mujer en Europa en los dos últimos siglos destaca el impacto de las innovaciones que se producen en el siglo XIX en Europa, y que, aún no teniendo forma oficial, suponen una mejora en el status marital de la mujer. La investigadora describe como la participación en la toma de decisiones, la conveniencia de compartir objetivos y no mantener secretos, la confianza mutua, y la realización sexual de ambos cónyuges, constituyen mejoras muy significativas y relevantes que dan paso a un nuevo estilo de matrimonio más basado en el compromiso afectivo y que también modifica la relación de los padres con los hijos. A esto añade la incidencia de las nuevas leyes sobre el trabajo de los niños y su escolarización que contribuyen a su retirada de los talleres, fábricas y negocios en los que, la mayor parte de las veces, trabajan en compañía de sus padres. El surgimiento de un nuevo concepto y valoración de la infancia, se ve como un elemento que debilita las relaciones con el padre, al tiempo que refuerza el papel de la madre encargada ahora de proveer cariño, y responsable de su cuidado y educación. Se trata de un proceso en el que la mujer adquiere nuevos derechos como esposa y madre, pero también nuevas responsabilidades que contribuyen a crear una imagen de perfección, idealizada, de la mujer en la familia.

Esta imagen de la “perfecta señora de su casa” se considera el mecanismo central de la extensión del culto a la domesticidad entre las mujeres. Un mecanismo que se ve activado gracias al desarrollo de toda una ciencia e incipiente tecnología doméstica que aplica los principios de racionalidad y eficacia de la producción al cuidado y gestión del hogar, y del cuidado de los hijos. Esta “ciencia del hogar”, no es sino la estrategia ideológica que el feminismo vincula, desde comienzos del siglo XIX y hasta el siglo actual, a una dinámica de expansión del mercado que trata de extender el consumo a todas las capas sociales y que coloca al hogar, la mujer y los niños como un objetivo primordial, como brillantemente argumentan Bárbara Ehrenreich y Deidre English (1988) en su obra sobre el cúmulo de consejos que desde hace un siglo vienen dirigiéndose en las sociedades industriales a las mujeres dentro de una línea de argumentación pseudo-científica. Mientras la presencia del varón en el mercado de trabajo, su

eficacia y éxito laboral, sus ingresos en definitiva, se muestran como el medio para acceder a un hogar estable y organizado.

No obstante la investigación histórica revela algo más, no sólo pone al descubierto las dinámicas ocultas de este proceso, sino que además constata que no todas las mujeres participan de este proceso. La ideología de la domesticidad se vincula a las mujeres de clase media, interesadas en las novedades que se introducen en la forma de llevar el hogar y criar a los hijos, y pioneras en la consolidación de este nuevo estilo de familia. No ocurre lo mismo con la mujer de clase trabajadora. A éstas, se señala, les es difícil seguir estas innovaciones, y si bien comparten con la anterior la dependencia creciente en los lazos afectivos y emocionales en la familia, en su situación económica y cultural su rol doméstico se les presenta contradictorio⁵³. Además la mujer casada se ve empujada fuera del mercado de trabajo real pero ello no significa que desaparezca de él. La extensión de la ideología burguesa de la domesticidad resta visibilidad a este hecho, pero los datos muestran que las mujeres siguen ejerciendo este papel, especialmente cuando es una necesidad proveer de recursos a la familia. Junto a la expansión del código doméstico hay una parte importante de mujeres casadas que sigue siendo empleada como mano de obra barata, sobre todo en el sistema de producción externo -fuera de la fábrica, de salarios más bajos o a destajo y no sujeta a reglamentaciones fabriles-, porque su trabajo es necesario en el mantenimiento de la unidad familiar⁵⁴.

⁵³ Patricia Branca (1978: 131-144) relata el modo en que la mujer de clase trabajadora se ajusta "a su manera" al rol familiar de la mujer redefinido por las clases medias a finales del siglo XIX. Lo reseñable es que esta lenta adaptación no es una mera imitación, y parte de unas condiciones económicas y sociales sustancialmente diferentes. Ciertas innovaciones, como la retirada de los niños del trabajo, también afectan a la familia de clase trabajadora y cuestionan el papel de la mujer, pero no así el cambio de actitudes y conducta con respecto a las relaciones con el esposo, a la maternidad, organización del trabajo del hogar, gestión de los recursos, etc.

⁵⁴ Uno de los aspectos en los que insiste la perspectiva histórica feminista es precisamente la diferente condición socioeconómica de las mujeres, que marca trayectorias históricas diversas según la clase social o el grupo cultural o racial de pertenencia. No es objeto de este apartado la descripción histórica detallada de esta diversidad, pero dado que queremos resaltar este aspecto, insistimos en que si bien la industrialización trae consigo la progresiva eliminación de la mujer casada del mercado de trabajo, ello no significa que todas las mujeres dejen de trabajar. Las mujeres en los grupos menos favorecidos, como la clase trabajadora urbana, los inmigrantes, la población negra en América, necesitan obtener ingresos, puesto que los salarios de los esposos son insuficientes para el mantenimiento del hogar. El problema que esta situación genera en la estructura laboral de la mujer en este periodo es el desplazamiento

La consolidación de la ideología doméstica se sitúa a finales del siglo XIX y principios del XX. Los historiadores feministas coinciden en observar nuevas actitudes laborales en las mujeres y nuevos trabajos orientados a los servicios que rápidamente incorporan al colectivo femenino, pero el trabajo queda para las mujeres solteras, jóvenes y mejor pagadas, cuya aspiración es dejar de trabajar y depender económicamente del varón al entrar en su nuevo estado civil. El culto a la domesticidad, junto a los cambios en la estructura ocupacional, transforman las expectativas laborales del colectivo femenino. Pese a que este periodo histórico suele ser reconocido como el primer intento de despegue de la participación femenina en la vida social, para las autoras feministas supone un momento cumbre de la domesticidad cultivada durante todo el siglo anterior, se vive un interés especial por el espacio doméstico que algunos califican de “romance del hogar” (Ehrenreich y English, 1988:145). Las primeras décadas de este siglo se consideran representan la culminación de un largo camino hacia el hogar en el cual, con la ideología de la domesticidad como escenario simbólico y mítico, “el trabajo de la mujer casada pasó a constituir menos una fase natural en su vida y fue dependiendo cada vez más de la cuantía del salario de su marido y de la aparición de crisis familiares (enfermedad, paro del marido, recortes en el salario de éste, viudedad)” (McBride, 1984: 136)⁵⁵.

b) La Ideología del Proteccionismo familiar

Paralelamente a la extensión del “culto a la domesticidad” la teoría feminista considera el “proteccionismo familiar” como una ideología que justifica la dependencia en todos los órdenes del conjunto de los miembros del hogar del

de la mujer casada a la periferia del mercado de trabajo, es decir, a la sobreexplotación, la ocasionalidad, el chapuceo en definitiva. Bose (1987: 267-285) señala como en EE. UU. son precisamente las mujeres inmigrantes y las mujeres negras, y no las nativas blancas sobre las que se construye la historia de la mujer americana, las que durante este periodo presentan una mayor movilidad laboral tanto en el mercado de trabajo real como en el oculto. McDougall (1984) y Alexander (1984) describen el papel productivo-laboral y familiar de la mujer de clase trabajadora en Europa, y la ubicación de la mujer en el mercado de trabajo londinense en plena revolución industrial, respectivamente. El de Alexander, al ser más restringido geográficamente, tiene una detallada descripción de las diversas ocupaciones, el tipo de mujeres que accedían a ellas, su procedencia social, las ejercían, la cualificación, las condiciones salariales, su eventualidad, etc.

⁵⁵ La anotación entre paréntesis es nuestra, es a lo que se refiere la autora cuando habla de crisis familiares.

elemento masculino. Esta ideología refuerza las bases de una sociedad del empleo predominantemente masculina, en la que se concibe que “es” y “debe ser” el hombre a través de su papel proveedor quien se encarga de asegurar la subsistencia y el bienestar al resto de los miembros del hogar. Constituye por tanto la base sobre la que se levanta la imagen del “rol proveedor” como una cualidad intrínseca de la identidad masculina.

La investigación histórica feminista relaciona esta ideología con la legislación social del empleo en las sociedades capitalistas a finales del XIX y sobre todo en la primera mitad del siglo XX. Una legislación que sirve para justificar la eliminación progresiva de la mujer del mercado de trabajo y su dependencia del varón. Christine E. Bose (1987: 277) sugiere que el apoyo de los sindicatos apoyan a las leyes laborales proteccionistas dirigidas a la mujer en América en la primera década de este siglo responde a una estrategia con la cual se logra eliminar la competencia de la mano de obra soltera femenina en algunos de los trabajos mejor pagados. El hecho es que los trabajadores varones consideran la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo como una forma de mantener los salarios bajos, y en el caso de las mujeres que pueden ser mantenidas por sus maridos, ésta comienza a ser considerada una forma de negar y minar el salario de los varones con responsabilidades familiares. De este modo emerge y se perfila progresivamente en las sociedades industriales de primeros de siglo la noción del “salario familiar”, del hombre como único proveedor. Este proteccionismo masculino refuerza la idea del cabeza de familia, del hombre capaz y responsable que es auto-suficiente para mantener a su familia. Este “hombre verdadero y completo” es el que puede asegurar a la mujer una vida estable y cómoda, y su dedicación exclusiva a aquella actividad para la que su naturaleza femenina - conforme a la ideología de la domesticidad- está más capacitada, el hogar y los hijos. El otro elemento que históricamente se considera en el punto de mira feminista como un impulso y refuerzo a una forma de organización que justifica y legitima la dependencia económica de la familia con respecto al varón es la “ideología del bienestar” (Barrett, 1988: 230) que promueve una política social proteccionista que se desarrolla a través de la figura del varón.

Se insiste como en este periodo, a pesar de la aparición simultánea de una nueva generación de trabajadoras femeninas que incluye a profesionales

cualificadas, la ideología proteccionista masculina se extiende constatándose (Kessler-Harris, 1982: 235) su presión social generalizada, especialmente hacia las mujeres que trabajan a quienes la opinión profesional y científica tiende a negar la posibilidad de combinar las dos esferas, basándose precisamente en su incapacidad como mujeres de actuar y trabajar como lo hacen los hombres, o lo que es lo mismo, de transformar o invertir sus personalidades. De la misma forma, y simultáneamente, se niega el papel doméstico del varón, en la medida en que su persona se identifica con cualidades, actitudes y conductas que pertenecen a la esfera pública, regida por otros principios.

La finalidad última de esta reflexión es demostrar como ciertamente la ideología que sustenta el “rol proveedor” o el “salario familiar” es fruto de un periodo industrial tardío y no corresponde a la realidad social y económica, constituyendo una generalización histórica errónea e interesada que no representa la realidad de la organización interna de los hogares. Una generalización que tiene implicaciones fatales ya que al ser proyectada como un elemento que articula uniformemente la organización de las familias permite la omisión de cuestiones tan evidentes como,

la contribución de las mujeres casadas y de sus hijos a los ingresos familiares, los caprichos del mercado con el trabajo masculino y la incapacidad de los trabajadores de bajo salario para cumplir con la obligación que implica el “rol proveedor”, así como la intervención eventual del estado en la provisión de ayuda. (Morris, 1990:7)

En conclusión, el modelo tradicional de los roles sexuales, “proveedor” y “doméstico”, no es sino un modelo estructurado en función del género que sirve para justificar y legitimar la eliminación de la mujer del mercado laboral y su dependencia económica del varón. Un “doble mito” que se forja estructural y simbólicamente en el desarrollo de las sociedades capitalistas industriales, y que se vincula a las transformaciones socio-económicas e ideológicas que trae consigo la sociedad industrial avanzada, y que suponen una restricción del papel productivo ejercido por las mujeres y del papel doméstico ejercido por los varones. Este “doble mito”, se argumenta, ha servido y sirve para ocultar o enmascarar fenómenos ligados a la actividad productiva y económica de las mujeres y al modo en que ésta se ha visto condicionada por los intereses de la estructura económica y a las necesidades del capital.

4.3.2. El significado del trabajo doméstico

El “trabajo del hogar” o “trabajo doméstico” es una cuestión preferente en el enfoque de la *Opresión*, tanto para la investigación como para la lucha de las mujeres por la igualdad. Para quienes se sitúan en este enfoque se convierte en una de las “arenas” (Oakley, 1981) en las que se decide la igualdad de las mujeres, operando como un mecanismo de estratificación social en base a tres elementos: “es menos visible que el trabajo remunerado y conlleva un status social bajo y la falta de independencia económica” (Thorne, 1982: 15). Fiel a su planteamiento analítico, y al igual que otros temas relacionados con la organización del hogar, esta perspectiva lo revisa en relación a otras estructuras sociales y a la ideología que lo sustenta en un contexto histórico determinado. La labor teórica en torno al trabajo doméstico desde la perspectiva de la explotación se sitúa al igual que el análisis de la familia a un doble nivel, material e ideológico. Esto es, por un lado se acentúa la naturaleza material de este trabajo, su inserción en el modo histórico de producción, buscando respuesta al origen de la opresión de la mujer y a las causas por las cuales esta actividad queda asignada a las mujeres. Por otro, se pone énfasis en la dimensión cultural, simbólica y afectiva de este trabajo y en los mecanismos que a este nivel vehiculan la identificación y asignación del mismo al colectivo femenino. Las tesis materialistas y las tesis psicologistas e ideológicas se combinan para explicar cómo el trabajo doméstico es un elemento que opera para mantener la estructura desigual, jerárquica y opresiva de relaciones entre los cónyuges.

4.3.2.1. *Las bases materiales del trabajo doméstico*

La delimitación de los contenidos del trabajo doméstico es interesante y compleja metodológicamente por la especificidad y diversidad cultural e histórica que le es inherente. El interés por la dimensión material del trabajo doméstico en este apartado no lo provoca su naturaleza o la determinación del contenido físico específico que encierra, esto es, la definición operativa o empírica del trabajo doméstico. Lo suscita su lugar formal en la teoría social feminista y, paralelamente, su aportación a la explicación de la opresión de las mujeres y por ende a la naturaleza desigual de las relaciones entre los cónyuges. Es el hecho de que el

trabajo doméstico aparezca en la perspectiva feminista como un elemento estructural en la explicación de la subordinación de la mujer. La concesión de un protagonismo que, dicho sea de paso, tiene sus consecuencias para la investigación teórica y empírica de esta materia poco reconocida y apreciada como objeto específico de estudio en la agenda de la sociología de la familia.

Pero volviendo a lo que retiene nuestra atención, lo que se observa en la literatura teórica de tinte materialista es el reconocimiento del trabajo doméstico como una entidad de naturaleza histórica pero sin delimitar con precisión su contenido. Vagamente se hace alusión al trabajo que aparece bajo la forma de bienes y servicios que aseguran el mantenimiento y la subsistencia del hogar y de quienes lo componen, así como a la reproducción de la misma existencia del ser humano. Lo que ocupa la atención de los teóricos es su articulación con las relaciones económicas que se derivan de un modo determinado de organizar la producción y cómo se ve actuando con ellas y el hecho determinante de que sean las mujeres quienes lo ejecutan. Ambos elementos conducen a la tesis de que la explotación del trabajo doméstico realizado por las mujeres es la base sobre la que se sustenta la opresión de las mujeres.

Esta explicación materialista de la opresión de las mujeres contiene tres elementos básicos y generales en su desarrollo: primero, que las relaciones materiales o la producción material -la acción resultante de las relaciones del individuo con el medio y con otros individuos para asegurar su subsistencia- son las que principalmente están determinando las estructuras de la sociedad; segundo, que la opresión está básicamente relacionada con la apropiación de la producción material de otros en beneficio o provecho propio, por lo cual previamente a analizar las dinámicas de estas relaciones sociales de explotación se hace necesario constatar históricamente su existencia; tercero, que las categorías sociales se consideran derivadas y manteniendo las relaciones sociales de explotación.

Si el trabajo doméstico es la base de la opresión de la mujer entonces habrá primero que argumentar su naturaleza material productiva y reproductiva articulándolo con el modo de producción dominante -en este caso el modo de producción capitalista; luego de constatar que es realizado por la mujer habrá de demostrarse que encierra relaciones de explotación y para ello habrá de

exponerse cómo y quién se apropia del trabajo doméstico, a quién beneficia en definitiva; de aquí podrán identificarse las categorías sociales asociadas a las divisiones sexuales y que dividen jerárquicamente a hombres y mujeres como derivadas de estas relaciones y no de características naturales o psicológicas.

La caracterización del trabajo doméstico en el modo de producción capitalista propio de las sociedades industriales se detiene en el desplazamiento de la producción doméstica del centro a la periferia de la actividad económica. F. Caivallet (1987: 41) habla de este desplazamiento como de un reparto desequilibrado de la producción doméstica; una parte de las tareas son asumidas por el mercado, el resto no. Y son precisamente las tareas realizadas por los hombres las asumidas por el mercado, siendo ellos en consecuencia quienes ven reducir su parte de trabajo doméstico. Caivallet está haciendo referencia así al doble proceso, pérdida de valor en el mercado y asignación del trabajo doméstico a la mujer, que combina y refuerza históricamente el modo capitalista de producción.

La aproximación al trabajo doméstico en relación al modo de producción capitalista revela que éste se ve específicamente diferenciado de otros tipos de trabajo por su carencia de remuneración económica en el mercado. El trabajo doméstico es un tipo de trabajo cualitativamente distinto, y la distinción radica en el “capital” en forma de “salario”: no tienen un “valor” equivalente aquellas actividades de la economía doméstica que quedan dentro del hogar, y aquellas que pasan a constituirse como formas de trabajo asalariado.

¿Cómo afecta esto a la contribución económica del conjunto de los miembros del hogar? Al ser el trabajo-empleo el que aporta el ingreso necesario para sobrevivir, aquellas actividades que no se constituyen como formas asalariadas de trabajo y las personas que quedan a su cargo, en este caso las mujeres, pierden valor económico, son categorizadas como “no productivas”, y pasan a depender de quien ejerce la función que es productiva desde el punto de vista del mercado. Las mujeres se hacen cargo de un trabajo que la sociedad industrial en principio no reconoce ni como labor productiva, ni como ocupación, y cuya asignación va a ser fundamentada en su papel biológico en la reproducción.

Este planteamiento es básicamente compartido en el enfoque materialista del trabajo doméstico, pero una vez visto en relación al modo en que se organiza la

producción en una sociedad la labor siguiente es indicar cómo y por qué éstas son relaciones de explotación y lo que es más decisivo, quién se apropia del producto del trabajo de las mujeres en el hogar. Viéndose que efectivamente son las mujeres quienes quedan excluidas de la producción y confinadas al hogar, inmediatamente surge el interrogante ¿a quién beneficia esta situación? La respuesta a este interrogante constituye sin lugar a dudas el núcleo de la controversia feminista sobre las bases materiales de la explotación de las mujeres en la familia. Dos son las líneas de discurso debatidas, correspondientes a su vez a la visión sostenida sobre la opresión de las mujeres; la explotación del trabajo doméstico de la mujer es debida a la dominación masculina que sostiene en beneficio del hombre la división sexual del trabajo en la economía doméstica -no sólo en la economía capitalista sino también en modos de organización económica anteriores a ésta-; es el modo de producción capitalista el que refleja en esa división una nueva basada en el valor económico, la explotación de la mujer a través del trabajo doméstico es funcional para la economía capitalista.

Las aportaciones que en torno a estas dos líneas son abundantes y protagonizan en la década de los Setenta lo que se conoce como el “debate sobre el trabajo doméstico”⁵⁶. Este se caracteriza -y esta es una opinión bastante extendida- por un discurso sumamente abstracto y confuso, que se pierde en las anotaciones y precisiones teóricas y conceptuales aportando finalmente poco a la clarificación y avance de los elementos que motivan el debate, el origen de la opresión de las mujeres, y en que uno mismo acaba igualmente desorientado. Los protagonistas de este debate comparten la tesis de que el trabajo doméstico aun siendo “extra-económico”, de hecho está fundado sobre “una base *material* y está ligado a la economía política de la sociedad capitalista” (Molyneux, 1979: 3, la cursiva es de la autora). Difieren al interpretar cómo el trabajo doméstico contribuye a la subordinación de las mujeres y quién se beneficia de ello. El

⁵⁶ Para una aproximación general ver Molyneux (1975). En este artículo la autora lleva a cabo una revisión crítica del trabajo teórico producido por este debate en la literatura feminista y socialista americana y británica. También puede consultarse la lectura del debate realizada por Harris (1983: 217-243). Igualmente véase Delphy y Leonard (1992), especialmente los capítulos 2 y 3 dedicados a lo que los autores denominan las “perspectivas críticas” y en el que se recoge críticamente el núcleo de este debate.

resultado es un análisis materialista con una doble orientación que pasamos a revisar brevemente en sus líneas elementales.

a) La cuestión del “valor” del Trabajo Doméstico

La extensión del análisis marxista a la comprensión de las divisiones sexuales en la sociedad, por su parte, examina la relación entre la unidad doméstica familiar y el sistema económico, y concibe el trabajo doméstico como un elemento funcional para el modo de producción capitalista. Lo que caracteriza a esta aproximación es, como brevemente apunta Sarah .F. Berk al revisar este enfoque, la relevancia concedida a “la relación de las mujeres con el capitalismo, y no la subordinación de las mujeres a los hombres” (Berk, 1985: 14).

Inicialmente este planteamiento se suscita con la finalidad de superar la escasa atención prestada por el análisis marxista a la unidad familiar y al trabajo que se desarrolla dentro de ella. Se trata de alguna forma de solventar la omisión y la indiferencia del marxismo hacia el trabajo doméstico, hacia quienes lo ejecutan y hacia las bases materiales de la unidad familiar; en definitiva, de encajar el discurso de la opresión de las mujeres en la teoría marxista de la opresión. Esto se traduce en un tratamiento materialista de la unidad familiar y, en concreto, en el análisis del trabajo doméstico desde los parámetros de la teoría del valor planteada por K. Marx. Y es a partir de estos ensayos como se da paso a un intrincado debate en el plano teórico cuyo objeto es determinar qué tipo de trabajo es el trabajo doméstico realizado por las mujeres y cómo beneficia al capitalismo.

Las respuestas, además de variadas, son confusas y discurren por laberínticas y alambicadas precisiones e interpretaciones conceptuales del marco teórico marxista que restan claridad y dificultan la percepción de los elementos esenciales del debate. En lo que parece coincidirse es en la apreciación en sentido general del trabajo doméstico como un “valor” y como la actividad que asegura la reproducción diaria (producción de bienes y servicios destinados al mantenimiento de los trabajadores) y la renovación generacional (reproducción) de la fuerza de trabajo. La discusión gira sobre todo en torno a si el trabajo doméstico realizado por las mujeres puede ser considerado productivo, esto es,

genera valor añadido o no, en términos marxistas y a su relación con lo que se reconoce como proceso productivo en el modo capitalista.

En la línea de quienes consideran necesario pero no económicamente productivo el trabajo doméstico en el capitalismo Wally Seccombe (1974) establece la relación entre trabajo doméstico y capital separando la familia como una esfera separada que queda entre el mercado de trabajo y el mercado de consumo y dependiendo en última instancia del modo de producción. En este marco el producto del trabajo doméstico tiene valor de uso ya que se mantiene al margen de la ley del valor que actúa para otros bienes en el mercado contribuyendo a crear consumo de fuerza de trabajo sin tener relación directa con el capital. Seccombe no ve que el trabajo doméstico tenga un equivalente salarial, participe de las leyes del intercambio del mercado y menos aun que genere plusvalía. A saber, no crea más valor que el que posee su coste de producción que es la subsistencia a través del salario del trabajador, de ahí que concluya en que la mujer no está “explotada” en términos capitalistas sino intensamente “oprimida” (Seccombe, 1974:11). Oprimida porque su conciencia está alienada por la ideología que sustenta su creencia de que el trabajo doméstico no está fundamentado en términos económicos y su trabajo es “una labor de amor derivada de una devoción hacia su familia”(Seccombe, 1974: 20).

En contraposición, otros autores como Jean Gardiner (1975) sí ven productividad en el trabajo doméstico dentro del sistema capitalista. Gardiner opina que aproximaciones como la de Seccombe no hacen sino oscurecer la posición desigual de los cónyuges dentro del hogar y la no equivalencia del intercambio entre la subsistencia aportada por el trabajador -el salario- y el trabajo del ama de casa. Conviene en que el trabajo doméstico estrictamente no crea valor en sentido marxista pero difiere en la interpretación de este punto. Gardiner argumenta que hay una parte de trabajo no reconocida, por tanto no pagada, en el salario del trabajador y de la que se beneficia el capital. Basa este supuesto en el hecho de que el trabajo doméstico sea un tipo de trabajo en el ámbito privado que provee de bienes y servicios de subsistencia necesarios que transformados en “valores de uso” contribuyen a reproducir y mantener la fuerza de trabajo que se vende en el mercado laboral. El hecho de que el trabajo doméstico sea realizado sin suponer ningún coste, para Gardiner (1975: 58) tiene

el efecto de situar a un nivel más bajo del requerido para su subsistencia el coste calculado en el salario para el mantenimiento del trabajador; en conclusión, el trabajo doméstico aparece como parte del modo de producción capitalista y a su servicio.

Son diferentes formas de plantear y sostener un mismo punto de vista según el cual el trabajo doméstico y quien lo ejecuta, las mujeres, quedan a expensas del capital. Sugieren como el modo de producción capitalista dispone de una mano de obra en reserva a la que recurrir cuando sea necesario para la expansión del mercado, además de una mano de obra en continuo servicio que -incluso cuando está empleada o disfruta del “salario familiar” que tiene en cuenta al conjunto de los miembros del hogar-, realiza su trabajo a cambio de nada. Es así como el trabajo doméstico resulta productivo, y por consiguiente funcional, para el modo de producción capitalista. Es el modo de producción capitalista el que altera la posición y la función del trabajador doméstico en las estructuras de producción, y lo hace a dos niveles, actuando en el desarrollo del sistema económico general y actuando en la conciencia de las mujeres.

Más que los fundamentos teóricos en que se desarrolla el debate⁵⁷, lo interesante de subrayar es la visión material y funcional del trabajo doméstico y los efectos que se derivan de ella. Funcional en el sentido de que el papel de la mujer se presenta como beneficioso para el capital y para el modo de producción capitalista, aunque esta relación no es por supuesto un imperativo necesario. En cualquier caso esto no añade nada nuevo ni dice por qué el trabajo doméstico se le asigna a la mujer, no sólo bajo el modo de producción capitalista sino también bajo otras formas de organización de la producción. Más bien las bases en las que se asienta esta asignación son igualmente razones biológicas, diferencias sexuales y reproductivas sobre las que se legitiman categorías sociales de división del trabajo.

⁵⁷ Una revisión de los términos en que se da en un primer momento el debate doméstico en el enfoque marxista-feminista puede consultarse en el trabajo de Molyneux (1979), que críticamente compara las aportaciones de dos autores, C. Delphy en el feminismo materialista y J. Harrison en la perspectiva marxista, para aportar su propia visión del debate. Aunque desde una posición ajena al debate, Harris (1986: 227-239) hace también una lectura crítica de las perspectivas marxistas del trabajo doméstico. Veánse además algunos de los discursos contenidos en el debate en Secombe (1974, 1975), Gardiner (1975), Coulson, Magas y Wainwright (1975).

La incorporación de este interrogante junto al acuerdo general mostrado en la visión de la mujer como una categoría social oprimida y explotada y del trabajo doméstico como una esfera separada que, productiva o no en términos capitalistas, actúa en el mantenimiento de la fuerza de trabajo, dan como resultado un modelo de interpretación de raíces marxistas pero más estructurado entorno a un discurso propiamente feminista. Un modelo teórico “dual”⁵⁸ en el que se formula la autonomía relativa de dos sistemas, el patriarcado y el capitalismo, cada uno con sus propias leyes de acción y ambos como bases materiales de la opresión de las mujeres. ¿Cómo quedan articulados ambos sistemas? Heidi Hartmann (1981: 372-373) define el patriarcado como el control del trabajo de las mujeres por parte de los hombres que les permite a éstos beneficiarse de los servicios de aquellas en el hogar, siendo la familia nuclear monógama y heterosexual la institución que refuerza este control. Hartmann apunta que la división sexual que establece el patriarcado se combina con las necesidades de producción a gran escala y especialización del capitalismo que organiza la responsabilidad primaria de la mujer en el hogar y la responsabilidad primaria del hombre en el mercado.

En el modelo dual el trabajo doméstico, manteniendo los principios de la teoría marxista de las relaciones de producción, se presenta como una base material de opresión que beneficia tanto al hombre como al propio modo de producción capitalista. Acierta en conceder a la institución familiar mayor protagonismo en la explicación de la opresión que en función del género se da en el marco de las relaciones familiares. El modelo explicativo queda ceñido a las manifestaciones de la división sexual y consiguiente opresión que vienen dadas por las relaciones de producción en este marco —la organización y disposición del trabajo doméstico— en las sociedades capitalistas. De este modo se sitúa a medio camino de la conceptualización del trabajo doméstico del feminismo materialista.

⁵⁸ Iris Young (1980) llama a este modelo “dual” y cuestiona sus límites en la medida en que representan al patriarcado como un sistema universal ahistórico que simplifica la complejidad que manifiesta en cada sociedad y momento histórico la opresión de las mujeres o le restan protagonismo en la explicación de las relaciones materiales de producción.

b) *El feminismo materialista: el Modo de Producción Doméstico*

Sobre la idea de que la división sexual del trabajo antecede al sistema capitalista de producción, el trabajo doméstico es visto como un modo de producción del que se beneficia directamente el hombre. Christine Delphy es un buen exponente de esta línea de pensamiento en la teoría feminista; desde sus primeros escritos en los años Setenta esta autora viene teorizando sobre la opresión de las mujeres en base a la apropiación masculina del trabajo doméstico realizado por las mujeres, contraponiendo su discurso al que se produce desde la tradición marxista.

Aunque igualmente desde este planteamiento se recurre a la explicación en base al sistema de dominación masculina -el sistema patriarcal-, no conviene confundir esta aproximación con la del feminismo radical que habitualmente explica la opresión en base a la necesidad psicológica de auto-satisfacción y auto-estima del sujeto masculino. Estas tesis ideológicas o psicológicas quedan aquí subsumidas a la formulación del origen material de la explotación femenina fundamentada en el “uso” que los hombres hacen de la fuerza de trabajo de las mujeres en su provecho tanto como individuos como colectivo.

En consonancia con su formulación inicial sobre el “modo de producción doméstico” Christine Delphy reelabora, adapta y perfecciona este discurso. En el trabajo publicado junto a D. Leonard bajo el título, *Familiar Exploitation* (1992) queda claramente definida la posición desde la que ambas autoras llevan a cabo la lectura del origen de la opresión de las mujeres: “las mujeres no trabajan para sus maridos porque les quieren y les respetan, trabajan para ellos porque son sus esposas” (Delphy y Leonard, 1992: 17). Sin negar los procesos psicológicos que contribuyen a la opresión, se considera que es la opresión material de las mujeres la que produce la “ventaja psicológica para el opresor, que no es sino un producto de, y forma parte de, una ideología que mantiene la apropiación del trabajo de los subordinados.” (Delphy y Leonard, 1992: 16). De forma que el sistema de creencias, las ideas y los valores, -como por ejemplo sobre la mayor importancia del trabajo de los hombres, la consideración del trabajo de la mujer como una prueba de amor, el identificar la mujer como el apoyo y pilar emocional del sexo masculino, etc.- son vistos como efecto de la apropiación de los hombres del

trabajo de la mujer, y no como su causa, aunque también sean considerados mecanismos que sirven para mantener y perpetuar la explotación.

La aproximación a la familia que ofrecen Delphy y Leonard (1992: 105) responde, parafraseando a las propias autoras, a un enfoque macro-sociológico desde el que se atiende a las reglas del matrimonio y del parentesco y al modelo de relaciones económicas que existe entre los miembros de la familia en periodos particulares en y a lo largo del tiempo. Se dejan a un lado aspectos concernientes a la interacción entre los individuos, las actitudes y sentimientos individuales, las ideologías de la familia y el control de las agencias externas. Desde este enfoque el núcleo de la argumentación es la afirmación de que “las relaciones familiares son esencialmente jerárquicas y comprenden un sistema de explotación” (Delphy y Leonard, 1992:110), un sistema de explotación que está en manos de los hombres.

Tres son básicamente los elementos a través de los cuales se conduce este discurso: una aproximación teórica formal al trabajo del hogar, un análisis económico de las estructuras y relaciones familiares en relación al trabajo diverso realizado y a las recompensas que disfrutan sus diferentes miembros, y la explicación de la jerarquía de significados y acciones de ambos sexos en base a las relaciones de trabajo que se establecen en el modo de producción familiar. Obviando los pormenores del discurso, por lo demás teóricamente consistente aunque también criticable en algunos casos, la cuestión a la que interesa responder hace referencia a los elementos y/o dinámicas a través de las cuales se observa que los hombres se benefician de la opresión de las mujeres, convirtiéndose de esta manera en sus principales explotadores.

La especificidad del trabajo del hogar que hace de este un elemento interesante en el análisis de la opresión de las mujeres es el hecho de que siendo un trabajo que se realiza en todos los hogares, en aquellos que se basan en vínculos familiares la mayor parte de este trabajo es realizado por las mujeres, sin ser remunerado y para el cabeza de familia. A Delphy y Leonard no les interesa el contenido específico del trabajo del hogar porque creen que un análisis realizado en esta dirección oculta y entorpece la comprensión de las relaciones particulares de explotación que de hecho éste genera. Son las condiciones de en las que se realiza el trabajo en el hogar, quién lo realiza, dónde y para quién y no su

contenido específico las que permiten clasificar estas formas de trabajo en el hogar y comprender cómo actúan.

De la observación de las familias y de la atención prestada a las relaciones sociales en que se realiza el trabajo Delphy y Leonard derivan su conceptualización de la familia como un sistema jerárquico y fundamentado en las relaciones materiales. Una unidad de relaciones producción, consumo y transmisión, en la que quienes están involucrados “no comparten la misma posición haciendo el mismo tipo de trabajo y recibiendo el mismo tipo de recompensas” (Delphy y Leonard, 1992: 158). El género, la edad y el status marital de los miembros de la familia son categorizaciones sociales que influyen en el trabajo que hacen. A esto se une, en base a los vínculos de parentesco o matrimonio, la posición subordinada que se ocupa en relación al cabeza de familia. En el caso de las mujeres Delphy y Leonard ven el mayor grado de determinismo, dependencia y explotación; como mujeres tienen una posición general de subordinación y tienen directa o indirectamente la obligación de realizar el trabajo en ningún caso remunerado en el hogar para el cabeza de familia, el hombre.

La relación entre los miembros de la familia es, pues, de dependencia en relación al hombre, pero lo determinante es que los subordinados realizan su trabajo gratis para él como cabeza de familia, no hay salario ni intercambio. Lo que se supone como beneficio obtenido a cambio de este trabajo, el mantenimiento, constituye igualmente una obligación para el cabeza de familia y además carece de un valor estándar referencial en su substitución por el trabajo realizado. Todo esto conduce a un supuesto hipotético básico en el análisis. A sabiendas de que la explotación en la familia no está basada en la apropiación de la plusvalía del trabajo de los subordinados, puesto que no la hay en el sistema económico familiar, la relación de explotación se sitúa “en el hecho de que su trabajo no es «libre»” (Delphy y Leonard, 1992: 159), y no es libre porque es apropiado por el hombre.

De este modo, vía demostración de la distinción entre la regulación de las relaciones económicas en la familia y fuera en el mercado, lo que se pretende es sustentar la idea de la existencia de la familia como un modo de producción con una estructura y acción diferentes que anclada en el sistema de estratificación sexual reproduce específicamente la explotación de las mujeres. La división del

trabajo que configura ese modo de producción es la base de la diferencia derivada de la desigualdad que inherentemente está presente en todos los procesos no sólo de producción, sino de consumo y redistribución que se dan dentro de la familia, porque en ningún momento las mujeres son dueñas de su propio trabajo.

La exclusión de la mujer de la producción en el modo de producción capitalista no es sino una manifestación más del modo de producción doméstico o familiar que vehicula la subordinación de la mujer, y el poder del hombre. A diferencia de quienes han visto en el sistema capitalista el principal beneficiario de estas relaciones de producción, aquí se considera al hombre a través del sistema familiar como el sujeto activo de la explotación por su “apropiación material” de la mujer. Y, superando al feminismo marxista y socialista, cuando se dice “apropiación material” la referencia incluye todo:

trabajo práctico, emocional, sexual, reproductivo y simbólico realizado por las mujeres para los hombres dentro de las relaciones familiares. Esto incluye el trabajo del hogar, el trabajo realizado para las ocupaciones de los hombres, servicio emocional a los miembros de la familia, el cuidado de los niños, el cuidado de los miembros enfermos y débiles, el servicio sexual al marido y la crianza de los hijos. (Delphy y Leonard, 1992: 23)

c) El significado del “debate” para la comprensión de las relaciones conyugales

Sea en términos marxistas sea desde el feminismo materialista lo que el “debate sobre el trabajo doméstico” nos aporta es una concepción alternativa de las relaciones conyugales entre hombres y mujeres. Este aparece como un componente principal en la explicación de la subordinación de las mujeres. Su mayor contribución es establecer las bases materiales de la unidad doméstica familiar demostrando la dimensión productiva y reproductiva del trabajo doméstico y su consiguiente valor en la organización de las relaciones de producción. Y ello no es poco.

En el paradigma tradicional el trabajo doméstico no existe como tal trabajo o actividad productiva. La dicotomía instrumental/expresiva del modelo funcionalista de roles identifica el ámbito del hogar con una dimensión afectivo-emocional opuesta, y por tanto complementaria, a lo que constituye propiamente el trabajo. Todo lo realizado dentro de la esfera del hogar queda catalogado como una manifestación de amor, ternura, cariño. Ni siquiera hay un reconocimiento

explícito de naturaleza física de estas tareas. El modelo de recursos también lo presenta como de “escaso valor y utilidad”, fundamentando en esta naturaleza su asignación a quien tiene menos recursos. Al detenerse en el trabajo doméstico como un modo de producción, el debate feminista no sólo logra hacer que éste emerja como tal categoría física, sino que además y fundamentalmente, revela su carácter productivo y el “valor social y económico” que le sitúa en una lucha de interés, desvelando así una dimensión oculta tras la imagen complementaria e igualitaria de las relaciones entre los cónyuges. Para el hombre, y para el sistema económico -en sus manos-, el trabajo doméstico realizado por la mujer en su condición de esposa supone una ventaja y un beneficio, y mantener y controlar esta situación una necesidad.

De esta forma, el “debate sobre el trabajo doméstico” viene a primar el análisis del trabajo doméstico como elemento de poder y dominación, como una base de acción material -la producción y reproducción de la fuerza de trabajo- sobre la que se construyen las categorías sociales de explotación. Se ignora su contenido y naturaleza física porque se considera falta de significado si no es en relación a las condiciones en que se organizan las relaciones entre quienes están involucrados en este trabajo. Claro que todo este planteamiento queda en un plano meramente teórico en el debate, y ciertamente falta un examen empírico sobre cómo el trabajo doméstico y su organización cumplen esta labor, lo que para quienes, como Sarak F. Berk enfilan el análisis del trabajo doméstico desde un enfoque economicista que, “...el trabajo doméstico rápidamente se pierde dentro de las abstractas operaciones del capitalismo” conduciendo a “un examen sólo de las consecuencias abstractas de la producción, no de la producción en sí misma, ni de los procesos que la rodean” (1985: 20), cuestión que ellos tratan de solucionar desde un materialismo economicista que substituye la clave interpretativa del “conflicto e interés” por la del “consenso y la máxima utilidad” .

Conviene admitir que el trabajo doméstico es un elemento principal en la teoría de la opresión, tal y como pone de manifiesto el debate, pero también que es insuficiente para explicar el desarrollo, y menos aún el origen, de todos los procesos de divisiones sexuales y de subordinación de las mujeres. Sin embargo, sí está en el centro de las relaciones entre los cónyuges. Y quien sitúa su análisis en este punto y a este nivel se encuentra inevitablemente frente a uno de los

elementos o componentes alrededor de los cuales se configura la naturaleza desigualitaria de estas relaciones, por lo que en esta perspectiva sí es un indicador básico de la opresión de las mujeres. Pero sobre todo el debate sugiere algo: que la disposición sexual del trabajo doméstico tiene bases materiales estructurales y que para su transformación no depende meramente de cambios en la posición individual de los cónyuges frente a los recursos económicos y sociales, tampoco de cambios de mentalidad, culturales o ideológicos, exige una modificación profunda del modo en que está organizadas las relaciones materiales en la sociedad: la producción, la reproducción, el consumo, la redistribución.

4.3.2.2. *El significado simbólico del trabajo doméstico*

La teorización sobre el trabajo doméstico como forma de organizar materialmente la producción de bienes y servicios destinados al mantenimiento y la reproducción de la fuerza de trabajo, y por tanto como trabajo pese a no ser remunerado, no constituye la única aportación que resulta de la atención prestada a este elemento en la reflexión feminista. Este análisis materialista explica parcialmente la subordinación de las mujeres. Se interesa en concreto por cómo y a quién beneficia el trabajo doméstico y, como ya se ha tenido ocasión de apreciar, lo hace en menor medida por una cuestión que no deja de ser crucial: por qué el trabajo doméstico está tan identificado con las mujeres hasta el punto de constituir una ocupación, la de “ama de casa”, y a la inversa, por qué las mujeres se identifican tanto con el trabajo en el hogar y por qué su posición en la familia como madres y esposas resulta tan determinante para ellas.

Este interrogante halla más y mejores respuestas entre quienes, adoptando un enfoque diferente en la explicación de la opresión de las mujeres, reconocen la proyección subjetiva e ideológica del trabajo en el hogar e identifican el género en los elementos y procesos que a este nivel actúan conformando y sosteniendo su diferente y desigual asignación entre hombres y mujeres. Quienes se sitúan en esta perspectiva, consideran determinante el hecho de que la carga cultural e ideológica y el código normativo que tienen las relaciones familiares hallen combinación en un marco al que se añade un componente emocional y afectivo que, como acertadamente suele decirse, “no puede ser adquirido o substituido en el mercado” (Brown, 1982: 153). En el análisis que se lleva a cabo prima el aparato

cultural, simbólico y emocional que alimenta de contenidos vinculantes las posiciones y relaciones de quienes participan en la disposición material del trabajo doméstico.

Paralelamente al debate sobre las bases materiales del trabajo doméstico, en los 70 se da paso a un inusitado interés por la investigación del “ama de casa” que tiene sus primeras muestras en los trabajos de Lopata (1971) y Oakley (1974), *Occupation: Housewife* y *The Sociology of Housework*, respectivamente. Los resultados de estos estudios conducen a interesantes conclusiones sobre la situación de las mujeres en el hogar, apuntando las primeras hipótesis sobre el significado simbólico de esta labor y el modo en que éste contribuye a mantener la dominación masculina. En ellas adquieren protagonismo los factores ideológicos prevalentes y el modo en que operan, y la reflexión feminista se sitúa críticamente en torno a las identidades de género; a la definición social de lo femenino y a la definición femenina inherente al trabajo doméstico y a su realización.

Para quienes teorizan desde un enfoque ideológico y psicológico sobre la opresión de las mujeres, el género como estructura de identidades individuales y colectivas y como estructura ideológica es el mecanismo fundamental a la hora de explicar la situación de las mujeres en la sociedad. Dentro de este planteamiento el trabajo doméstico aparece como un elemento consustancial a los procesos de construcción de las identidades de género, lo que se fundamenta en las siguientes consideraciones sobre sus diferentes significados como acción social. Primero, el trabajo doméstico se identifica como “trabajo de mujeres”⁵⁹, resultando de esta identificación un constructo ideológico: el “rol doméstico” o la ocupación de “ama de casa” que a su vez alimenta la identidad femenina de lo doméstico. Segundo, el trabajo doméstico es además de una acción material una manifestación de afecto y una expresión de servicio hacia los miembros de la familia; la realización del trabajo doméstico lleva asociados sentimientos de amor, ternura, altruismo,

⁵⁹ H.Z. Lopata (1971), a través del estudio pionero que realiza entre “amas de casa” en los años Cincuenta describe la caracterización social, y compartida por las propias mujeres, de su trabajo en el hogar, como “trabajo de mujeres”, “de carácter subordinado” y “falto de reconocimiento y prestigio social”. El estudio es relevante por su identificación entre el “rol doméstico” y la mujer. Es acertada su apreciación de la falta de valor del trabajo doméstico por su carácter no remunerado. Aunque se trata de un trabajo realizado en 1971, cuyo objetivo es dar la “imagen real” del ama de casa, y enfocado desde una perspectiva evolutiva de la teoría de roles.

además de orientarse a producirlos. Se observa que la realización del trabajo doméstico se deriva de la condición de madre y esposa dentro del hogar. Y en tercer lugar, El trabajo doméstico está en la base de las relaciones de poder entre los cónyuges.

a) *El trabajo doméstico como “trabajo de mujer”*

La explicación radica en el significado simbólico del trabajo doméstico como componente esencial de la identidad femenina que se arraiga profundamente en las mujeres de tal forma que éstas se ven psicológica y socialmente implicadas en las labores domésticas y en todo aquello que sea “familia”. En la explicación de cómo se construye este significado simbólico se compatibilizan mecanismos de orden psicológico, elementos macro-sociales y dinámicas de interacción.

Se coincide en admitir la industrialización como el contexto histórico-social en el que se madura la identificación entre “mujer y familia” como una construcción ideológica que se externaliza socialmente en el rol doméstico de la mujer y cuyo resultado es la categoría de “ama de casa”; una ocupación vitalicia que sitúa a las mujeres en una posición de desventaja en la estructura social pero que también es para ellas el sentido de su propia existencia e identidad femenina, fenómeno este último que favorece el enmascaramiento de la realidad de dependencia y subordinación que conlleva.

Ann Oakley, en su investigación del “ama de casa”, comprueba el carácter intrínsecamente femenino de la asimilación de lo doméstico es una constante en las mujeres que está en el origen de muchas de sus contradicciones:

Muchas amas de casa que empezaban sus entrevistas diciendo que a ellas les gustaba o amaban su trabajo mostraban después que de su labor se derivaba, de hecho, un alto grado de insatisfacción. Esta contradicción puede explicarse si se considera que la afirmación, “A mi me gusta mi trabajo (o amo mi trabajo), es una afirmación que expresa una identificación básica con el rol de ama de casa, un compromiso con el valor tradicional de la domesticidad femenina. Para una mujer que se identifica como ama de casa la declaración abierta del rechazo al trabajo doméstico puede ser experimentada como una amenaza: si yo soy mi trabajo, sólo puede disgustarme si yo misma no me gusto.» (Oakley, 1990: 103)

La autora feminista Oakley (1974) teoriza sobre la interiorización del rol doméstico en la edad temprana a través de los procesos de aprendizaje a partir de

la observación en el discurso de la mayor parte de las mujeres entrevistadas de la relación establecida entre éste y las tareas domésticas en la niñez -la imitación de la madre como un rol a seguir, la repetición de la conducta doméstica de la madre en la hija -, una relación que se presentaba especialmente significativa aunque no se tratara de una conducta especialmente perfecta como ama de casa.

Por su parte, aunque sin detenerse en explicaciones psicológicas, Berk (1985: 198) coincide en observar la importancia de orientaciones y expectativas normativas del tipo “ser una buena ama de casa”, “hacerlo tal y como a una le enseñaron”, “ser capaz de hacerse con ello”, profundamente arraigadas en el papel de madre-esposa en las familias, a la hora de explicar las diferencias en la contribución al trabajo doméstico de las mujeres.

Junto a los mecanismos de orden psicológico en la identificación plena entre identidad femenina y trabajo doméstico no se ignoran los procesos estructurales que actúan en la construcción de estas “identidades domésticas”. Por un lado, se reconoce en la identificación social y emocional de la mujer con la familia en las sociedades modernas una estructura ideológica consolidada, comúnmente compartida y legitimada sobre el lugar de la mujer en la sociedad que se proyecta en todos los ámbitos de la estructura social y al margen de la cual las conductas se ven como socialmente indeseables e ilegítimas. Por otro, se argumenta en este sentido como la situación de la mujer en la sociedad global está definida por su “ocupación” doméstica. Oakley se refiere a esto como la “domesticidad fuera de la familia” (1990: 70) que se manifiesta en las sociedades modernas en fenómenos como la irregularidad y flexibilidad de las pautas de trabajo o ciclo laboral de las mujeres y las desigualdades en los beneficios económicos y las especializaciones ocupacionales de las mujeres -concentrado en el sector doméstico, enfermería, enseñanza, sector comercial textil, industria de productos domésticos, etc.

Pero dado que la construcción de las identidades domésticas y más aun la misma actividad en el hogar no están limitadas a un tiempo específico sino que se ejercitan cotidianamente, igualmente significativo resulta su naturaleza procesal, esto es, los significados que se ven implicados en cada acción en función del contexto en el que se desarrollan. Cuestiones como el sentido que las mujeres dan a sus labores, cómo ellas interpretan su función dentro de la familia, cómo perciben su propio papel en su relación con el resto de los miembros del hogar,

son elementos a añadir al conocimiento de los límites de la conducta que uno debe desarrollar en función de su género, y fundamentales para entender las conductas de domesticidad entre los cónyuges. Oakley (1974: 150-60) muestra como son las propias mujeres las que perciben como una transgresión de la norma la implicación de varón en el trabajo del hogar más allá de la relación y cuidado de los hijos en los ratos de ocio, o de la ayuda circunstancial con alguna tarea en el hogar. Son ellas las que ven “natural” el rol de ama de casa, y “no-natural” esta actitud en el hombre, son ellas las que muestran la necesidad de que el estereotipo de género funcione de la forma que está aceptado socialmente, son ellas en definitiva las que contribuyen al mantenimiento de las diferencias y de su propia opresión.

La extensión del desempleo masculino ha dado la oportunidad de verificar hasta que punto las identidades de género y con ellas la personalidad y estabilidad psíquica de los cónyuges se ponen en juego en la realización del trabajo doméstico. La situación en estos casos conlleva, según observa L. Morris (1985: 230-31), la existencia de “un fuerte sentimiento por parte de ambos cónyuges de que el lugar del hombre es ser el principal proveedor, y que cualquier otra variación necesariamente será en algún sentido estresante para uno de los dos cónyuges”. Así el hecho de que los maridos desempleados estén en el hogar mientras las mujeres están trabajando fuera no hace que ellos participen mucho más en la realización de las tareas. Es más, ellas prefieren seguir cargando con el hogar antes de contribuir aun más a lo que las mujeres perciben como un incremento del grado de privación de identidad masculina que ya experimentan por no ser los “proveedores”.

b) *El trabajo doméstico como expresión de afecto y servicio*

Obviamente la novedad de la lectura feminista no consiste en admitir la dimensión emocional y afectiva de la labor doméstica, sino en la doble afirmación de que el trabajo doméstico y el “rol de ama de casa” se dan en un marco de relaciones que constituyen “un enredo de amor y dominación” (Thorne, 1982: 12), y de que siendo así, la dimensión afectiva es el mecanismo que simultáneamente minimiza, oculta y sostiene la opresión de las mujeres, y la sustancia específica de

la que *de facto* también están constituidas las relaciones que se generan en este ámbito.

La dimensión afectiva que conlleva el rol de ama de casa al estar ligado a los roles de esposa y madre hace que la cantidad y la calidad en la dedicación y realización de las tareas relacionadas con el hogar aparezcan como la medida de la propia identidad femenina, y del cariño y amor que siente por su familia. Las mujeres no dejan de sentirse culpables si no responden a “su” identidad de “madres” y “esposas”.

Establecer cuánto hay de obligación y cuánto hay de cariño y ternura en la realización de distintas labores del hogar es difícil; más aun cuando de lo que se está hablando es de la crianza y cuidado de los hijos. El trabajo doméstico juega un papel importante en la armonía y la estabilidad emocional de los cónyuges y afecta a su convivencia. Hoschild (1990) comprueba como el miedo a fracasar en el matrimonio, el aparecer como una mala madre, la imagen de no haber podido con todo o el desamparo económico posterior a la ruptura matrimonial, actúan desde “dentro” del hogar e inhiben a las mujeres de presionar a sus parejas para que compartan estas labores que en conciencia creen forman parte de “su terreno”.

c) *El trabajo doméstico como ejercicio del poder*

Desde la perspectiva de la opresión, se sostiene la tesis de que el trabajo doméstico es un mecanismo que vehicula la opresión de las mujeres y es la fuente de poder de los hombres (Hartmann, 1981). A nivel simbólico la realización del trabajo doméstico tiene atribuida una naturaleza servil y subordinada. El “qué” y “cuánto” de las labores domésticas es percibido como un indicador gradual de las cotas de poder adquiridas sobre el cónyuge. Hoschild observa en varias parejas que el trabajo del hogar en conjunto constituye un “arma” para impulsar o boicotear la equiparación de los cónyuges en sus responsabilidades dentro y fuera del hogar. Así, por ejemplo:

Cuanto más gravemente es amenazada económicamente la identidad del hombre -por el sueldo más alto de la mujer, por ejemplo- menos puede él permitirse ponerla aún en mayor peligro haciendo el “trabajo de las mujeres” en el hogar” (1990:221)

Hombre y mujeres participan de estas estrategias, porque perciben que con ello el papel del padre-esposo se convierte en algo que deja de tener su sentido tradicional. Para el hombre significa perder su identidad masculina, y el poder y control potencial que ejerce en otras esferas de la vida conyugal. Para la mujer que tiene asimilada esta cultura dominante masculina, igualmente se traduce en esa pérdida de identidad de su pareja, en la ruptura de un “tipo ideal” desprovisto de su superioridad natural y entrometido ahora en “cosas de mujeres”. De la misma forma, y por esta razón, para las mujeres de mentalidad más igualitaria el conflicto sobre el trabajo doméstico se interpreta como un medio de luchar por una equiparación justa en la división del trabajo.

Es esta proyección simbólica en diferentes frentes de la realización del trabajo doméstico los que dan respuesta a los interrogantes sobre el porqué de la mayor contribución de las niñas en el hogar, del escaso número de mujeres que desean que sus maridos participen más en el hogar, de su mayor facilidad para ceder en el conflicto sobre el trabajo en el hogar, de la preferencia de las mujeres a realizar el trabajo antes que ver a sus maridos haciéndolo, etc. Es precisamente la ambivalente realidad del trabajo en el hogar como estructura de amor y subordinación, lo que explica en opinión de Ferree lo que el modelo económico no acierta a interpretar, “por qué los hombres y mujeres colaboran tan a menudo a mantener un sistema que objetivamente impone una carga desigual a las mujeres” (Hoschild y Machung, 1990: 877)

4.3.2.3. *Los recursos económicos y su redistribución en el hogar*

El control de los ingresos y de su distribución entre los miembros del hogar, constituye uno de los focos de interés del feminismo de los Ochenta dominado por el concepto de género. La redistribución de los recursos se presenta como una más de las estructuras que componen la familia -o el sistema hogar/familia en la terminología feminista- en la que se manifiesta y opera una estructura de género, contribuyendo y generando así a la opresión de las mujeres y a las desigualdades sexuales.

El control y la redistribución de los ingresos, al igual que el control del trabajo de los miembros del hogar en el análisis feminista, se concibe como un mecanismo

que *per se* produce la desigualdad dentro y fuera del hogar. Las dudas sobre la relación de este aspecto con la división del trabajo entre los cónyuges queda disipada cuando se delinea el argumento implícito a esta perspectiva.

El planteamiento del enfoque es el siguiente. Es la “manipulación” de los ingresos lo que permite el consumo de los bienes y servicios que una vez transformados permiten el bienestar de los miembros del hogar; en la forma de organización del hogar de las sociedades industriales, donde domina el capital, son los ingresos los que vinculan la actividad productiva mercantil y la producción doméstica y establecen una relación de dependencia entre ambas actividades en base a su valor monetario. La estructura desigual de género en la división del trabajo en el hogar entre los cónyuges aparece “cruzada” por la distribución monetaria, estableciéndose una relación entre la distribución del dinero en el hogar y la distribución de poder entre los miembros del hogar, y como señala la investigadora británica Jan Pahl que analiza los procesos de asignación del dinero y la desigualdad en el matrimonio: “al aislar los diferentes cabos en este argumento el dinero puede verse como un «trazo» que refleja líneas de desigualdad, al mismo tiempo que refuerza estas desigualdades” (1983: 25)

¿Quién controla y cómo se gasta el dinero que entra en la unidad familiar y cómo ello repercute en la posición que ocupan los cónyuges en la estructura familiar y en la estructura social? Estos dos interrogantes centran la labor desarrollada en este campo, y aparecen estrechamente ligados a los argumentos elaborados para la división del trabajo entre los cónyuges. Por un lado el mismo ejercicio de las cuestiones de carácter financiero —control, gestión y gasto⁶⁰— implican actividades físicas que tienen que ser realizadas necesariamente por algún miembro del hogar. Por otro lado, la ventaja que expresa la tenencia de dinero fuera del hogar se traslada al hogar (Pahl, 1989: 174), y adquiere un

⁶⁰ Pahl (1983:244-245) distingue entre estos tres puntos diferentes en el recorrido que hace el dinero a través del hogar, desde su ingreso hasta su gasto, y que implican la toma de decisiones con relación a la cuestión monetaria: control, administración o gestión, y gasto. El “control” se ejerce cuando el dinero entra en el hogar, y atañe a las decisiones sobre el sistema de asignación de los ingresos, el cónyuge que tiene la última palabra en las principales decisiones monetarias, y el grado de acceso a un dinero personal y al dinero común. La “gestión o administración” concierne a la puesta en marcha de este sistema y al modo en que el dinero se destina a las diferentes necesidades demandadas por el hogar y sus miembros. El “gasto” se refiere a las decisiones más directamente relacionadas con el consumo, y concretamente con la tarea de las compras.

carácter simbólico que opera en las relaciones entre sus miembros. Así se observa como la pauta de división del trabajo en “la familia” del modelo de sociedad industrial, que asigna al varón la función de proveer de los recursos monetarios al resto de los miembros del hogar y limita las oportunidades de la mujer de ganar su propio dinero, constituye una estructura jerárquica en la que se engarza y recrea la naturaleza material y simbólica de los ingresos, reforzándose la dependencia de todos aquellos miembros que no constituyen una fuente de recursos, especialmente del colectivo femenino.

Desde el punto de vista de los ingresos, y como corresponde a esta perspectiva, la organización del hogar aparece como un lugar de conflicto y lucha, mientras que la ideología de la familia legítima, al tiempo que oculta, una situación de dominación. Por ello la perspectiva de género apunta a los procesos cambiantes que afectan a la asignación y distribución de los ingresos una vez que éstos traspasan los límites del hogar. Contribuye así a invalidar una falsa premisa, la idea comúnmente asumida de que “el dinero que entra en el hogar será puesto en común y compartido entre los miembros del hogar, de acuerdo con el carácter de sus necesidades” (Pahl, 1980: 315). Algo que da por hecho que la posición económica de todos los miembros del hogar es uniforme pero que la evidencia empírica desmiente. El trabajo desarrollado por J. Pahl tipifica los diversos sistemas y pautas de control y asignación de recursos existente en los hogares, determina su variación según factores como el ciclo vital de la familia, el nivel de ingresos alcanzado, o las expectativas normativo-culturales concretas sobre las pautas familiares, y también su asociación a situaciones de dificultad y pobreza en las mujeres que dependen de una única fuente de ingresos masculina, (Pahl, 1980, 1983 y 1989).

El empleo de la mujer amplía sus cotas de poder en el hogar, pero la estructura de género se refleja en los ingresos en el hogar incluso cuando es ganado por ella misma. Las mujeres casadas que trabajan dedican más dinero que sus maridos a las labores y necesidades relacionadas con el cuidado del hogar y de los hijos, sus ingresos se orientan siempre colectivamente y tienen un significado doméstico, frente al gasto preferentemente individual de los hombres (Pahl, 1989: 316; Zelizer, 1989: 369). El modelo de género destaca que no es lo mismo ganar el dinero, que controlarlo, gestionarlo o gastarlo, puesto que en estas acciones entra

en juego la toma de decisiones y el ejercicio del poder. El significado extraeconómico de los ingresos también es importante; Pahl (1980: 257), identificando el grado de separación entre el control y la gestión de los ingresos con el grado de diferenciación sexual del trabajo, señala que, cuando los ingresos son escasos, el marido es la fuente, y la mujer se ocupa de gestionarlos, la gestión y el gasto tienen más carácter de tarea física, que de ejercicio simbólico de unas cotas de control o de poder de decisión en el matrimonio.

En cuanto a como afecta los salarios en la negociación entre los cónyuges y en la división del trabajo, tampoco parece funcionar únicamente la lógica económica, o lo que la socióloga norteamericana A. Hoschild (1990: 221 y 241) llama en su genial estudio de casos, la “lógica del salario” entre los cónyuges. Es decir, los ingresos de la mujer, e incluso la mayor necesidad de esa entrada de dinero, no repercute positivamente en ella a la hora de negociar el trabajo en el hogar; sin embargo sí parece que el salario es un elemento que establece una base de poder e identidad que cuenta algo en el intercambio económico, que es el que dominan los hombres. Curtis (1986: 175) no obstante, explica anteriormente esta desventaja en la “lógica de mercado” de la mujer en el hogar, analizando la presencia añadida de mecanismos interpersonales que articulan otro tipo de intercambio, el social. Este afecta a la manera en que se distribuye el poder y se negocia la división del trabajo entre los cónyuges y está basado en las desigualdades de edad y género. La mujer está más adiestrada para el intercambio social en la familia; el hombre está siempre en posición de utilizar las habilidades aprendidas en el intercambio económico, pero también su ubicación en este ámbito le adiestra favorablemente en el intercambio social, en la medida en que utiliza el poder en el mundo económico. La mujer en la relación interpersonal, está en la parte dependiente, por lo que tiene que trabajar más su posición en la negociación para minimizar los costes de su posición en el hogar, puesto que al varón esto le supone minimizar beneficios.

Concluyendo, el modelo de género coincide con el modelo tradicional de recursos en reconocer el papel jugado por los ingresos en la asignación de poder a los cónyuges y en la determinación de la toma de decisiones y de la negociación. Ambos están de acuerdo en que los ingresos dan poder, pero el primero añade varios aspectos omitidos por el modelo de recursos, no se trata únicamente de

quién gana el dinero, sino también de quién y cómo lo controla, gestiona y gasta, porque es el recorrido completo de los ingresos en el hogar lo que contribuye a determinar el modo en que el poder está más o menos igualado entre los cónyuges. Además en el hogar, el dinero no actúa como en el mercado, y necesariamente ha de atenderse a los mecanismos sociales que actúan en las relaciones intrafamiliares y que confieren al dinero un significado extraeconómico. El otro aspecto es, sin lugar a dudas, el reconocimiento de la desigualdad monetaria como la base material de una desigualdad de género.

III. EJES DE TRANSFORMACIÓN
EN LA EVOLUCIÓN HACIA UN
PAISAJE IGUALITARIO:
DOS DÉCADAS DE AVANCES Y
RESISTENCIAS EN LA
ARTICULACIÓN ENTRE
EMPLEO Y FAMILIA

Es un lugar común decir que en las sociedades de la postmodernidad se asiste a nuevas formas de amar, de convivir, de procrear, de ser madre o padre. También que se es testigo de un nuevo tipo de capitalismo y de nuevas formas de producir y de organizar el trabajo remunerado. Y que en ese contexto, se asiste a uno de los hechos sociales más relevantes del último siglo: la igualdad de la mujer. Sin embargo, nuestras sociedades parecen resistirse a asumir que todos esos cambios deberían ir asociados a nuevas formas de pensar, organizar y distribuir la tarea de cuidar.

Desde una perspectiva estructural, las transformaciones culturales, sociales, económicas y políticas que con relación al “contrato de género” mantiene una determinada sociedad son claves a la hora de preguntarse qué permanece y/o qué cambia en los patrones de desigualdad en la organización y gestión del empleo y del cuidado en las familias, entre hombres y mujeres (Crompton, 2006). Enfocado así, más allá de las elecciones y preferencias individuales, de las contingencias e interacción familiar, se vislumbran múltiples factores, interrelacionados, de tipo objetivo y subjetivo, que forman parte de un marco institucional y estructural más amplio que está atravesado por condicionamientos de género, pero también de clase social y/o etnia, y que constituyen el contexto en el que las familias —lo que, como sabemos, es prácticamente decir mujeres—ejecutan, proveen y gestionan su bienestar.

Por ello, cuando se analizan las estrategias que hombres y mujeres en pareja despliegan para poder hacer frente a las necesidades, demandas y responsabilidades que requiere tener ingresos y cuidar sus familias, no es suficiente con mirar dentro de la familia. Examinar qué ocurre cotidianamente en las parejas y cómo discurren las relaciones entre los sexos en su seno, si han variado en algo esas relaciones y el modo en que los supuestos y prácticas de género operan en sus decisiones, acuerdos y arreglos, permite comprobar en qué punto nos hallamos con relación al avance hacia escenarios de convivencia más

igualitarios entre hombres y mujeres. Pero ampliar el enfoque permite apreciar que esas formas o pautas más o menos igualitarias, más o menos resistentes en la pareja se explican y comprenden también en el escenario de cambios e inercias que acontecen en el acceso, disponibilidad y provisión de oportunidades, recursos, beneficios y servicios de que se dispone para emplearse y cuidar, y, recurriendo a una acertada expresión, del “orden simbólico que los custodia” (Castelló Santamaría, 2011: 41). Dicho de otra manera, además de la dinámica interna de las familias, el modelo familiar, la estructura del mercado laboral, las políticas y los servicios públicos, las leyes, y la estructura y cultura de género que las atraviesan conforman el marco en el que, en cada sociedad y momento histórico, se construyen y cultivan las estrategias para articular el trabajo remunerado con la familia y el cuidado.

Más de dos décadas y más de una generación, separan las experiencias y vivencias de las parejas de doble carrera analizadas en este trabajo de investigación, en periodos y circunstancias vitales y familiares similares y en el ámbito de la C.A. de Euskadi. Los procesos de cambio social hoy en curso — individualización, desinstitucionalización, globalización— y de sus efectos — relaciones precarias, incertidumbre, movilidad, desigualdad...—, no son nuevos. También el discurso de los hombres y mujeres entrevistados a mediados de los Noventa, y sus problemas y contradicciones de entonces hayan eco en ellos. Pero el ritmo y la evolución de esos procesos sociales, así como las acciones e intervenciones que con relación a ellos se han realizado, han ido retocando el marco de interrelación entre familias y empleo. En el plano de las actitudes y de los discursos sobre los roles de género, en las pautas y estructuras familiares, en la participación laboral femenina, en las transformaciones en el empleo y el mercado laboral, en la articulación trabajo-familia —lo que se incluye bajo la referencia *work family balance*— y en el ámbito normativo y de las políticas gubernamentales, se perfilan elementos relevantes que pueden estar generando nuevas oportunidades para la igualdad de género y el modo en que las familias combinan el trabajo remunerado y el cuidado doméstico, pero también reconfigurando nuevos costes y formas de desigualdad.

Este apartado responde al ejercicio de situar esos cambios en el contexto desde el que se despliegan las estrategias profesionales y familiares de las parejas

que responden al modelo de doble carrera en la sociedad vasca. Y de hacerlo con la perspectiva de la distancia que separa las experiencias y existencias de este caso particular de familias de doble ingreso cuyas circunstancias le sitúan en uno de los posibles escenarios de articulación del empleo/cuidado en este ámbito. Creemos que con relación a la articulación empleo/familia y a su impacto en las estrategias de estas familias, hay desarrollos y transformaciones en el ámbito cultural, social, laboral, y político, que pueden estar marcando unas reglas de juego algo diferentes para las parejas hoy con relación a hace dos décadas, y que pueden derivar en consecuencias ambivalentes, favoreciendo pero también marcando nuevas fronteras a las elecciones igualitarias entre hombres y mujeres. En particular, con relación a las consecuencias sobre las dinámicas e inercias de igualdad y desigualdad que pueden estar operando sobre la división y la organización del trabajo en las estrategias de las parejas y la organización de su vida profesional y familiar, que creemos que es importante considerar:

1. Los cambios en la ideología sobre la familia, esto es en las creencias, actitudes y valores sobre las relaciones, normas y roles familiares. Es decir, si estamos ante un escenario más “sensible y receptivo” hacia la igualdad de género, esto es, que la idea del valor de la igualdad entre hombres y mujeres se ha interiorizado y normalizado, al menos en el plano ideológico.
2. Las transformaciones en los hogares y en la organización del empleo/cuidado. El escenario más individualizado con relación tanto con relación a las pautas familiares (estructuras familiares) como a las laborales (participación laboral femenina), va acompañado de cambios en las condiciones de vida y en las dinámicas de la vida cotidiana con nuevas articulaciones de tiempos, espacios y relaciones.
3. Las modificaciones e innovaciones en el plano legal y político, que han armado un contexto institucional y político más garante de la equidad. Se han desplegado y vertebrado instrumentos y recursos para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres que, si bien pueden presentar limitaciones, conforman a priori un escenario institucional y normativo presumiblemente más favorable en términos de igualdad.
4. Los cambios en la organización del trabajo, en el empleo y en las vidas laborales. El componente individualizador también ha adquirido peso en las trayectorias y carreras profesionales en un escenario de

transformaciones en el mercado laboral y en los significados del trabajo que se caracterizan por romper con los criterios de continuidad, estabilidad y certidumbre que han acompañado las experiencias y vidas laborales vividas por lo general por los varones. Las transformaciones en el empleo cuestionan el modelo y la concepción unidimensional de “carrera” profesional masculino como una trayectoria lineal y ascendente y promueven otros modelos y expresiones de trayectoria profesional, más negociadas y diversificadas que, en principio, podrían favorecer itinerarios más integradores de las distintas dimensiones vitales y condiciones más igualitarias en las carreras de hombres y mujeres.

1. CAMBIOS EN LAS ACTITUDES HACIA LA FAMILIA, LOS ROLES DE GÉNERO Y EL EMPLEO DE LAS MADRES

En los procesos de individualización familiar, el factor sociocultural constituye una dimensión clave para comprender y explicar cómo evolucionan en las sociedades modernas occidentales las nuevas pautas y escenarios de relación y convivencia familiar. Es el cambio en los deseos, aspiraciones y expectativas de las sociedades y, más particularmente, de las mujeres, así como su plasmación en las actitudes y normas lo que activa en las sociedades de la modernidad, bajo condiciones económicas y políticas apropiadas, el proceso que hoy sigue abierto y que se proyecta en las pautas y comportamientos demográficos y familiares.

Como es lógico, no se trata de un proceso uniforme. Adopta ritmos, particularidades y matices propios de cada ámbito geográfico, cultural y político. En el caso de España, como es bien sabido, la activación de ese cambio se realiza después de cuatro décadas de franquismo, de falta de libertades y de imposición de una moral fuertemente restrictiva, con un fuerte control institucional, político y religioso de las conductas privadas, lo que imprime al proceso cierta efervescencia y celeridad. Así, si bien en la segunda mitad del siglo XX puede intuirse el rastro del despegue de ese cambio axiológico y de su reflejo en las conductas, es a partir de la década de los Setenta cuando los numerosos estudios y encuestas de

actitudes y valores⁶¹ retratan un giro acelerado que vaticina una sociedad más tolerante, menos institucionalizada, y más igualitaria, que tiene su concreción legislativa en la transición democrática⁶² y que va acompañada de un notable aumento de los niveles de bienestar y consumo para la población en un contexto de desarrollo económico y de mejora de las condiciones de vida.

En ese marco de cambio político, reformas legislativas, acelerada secularización y modernización económica y cultural, cristaliza el desafecto institucional y la desvinculación y rechazo hacia las normas y tradiciones heredadas. Las encuestas de actitudes y valores que incorporan a las generaciones nacidas a partir de la década de los Sesenta (Orizo, 1986; Beltrán et al., 1984, Elzo et al., 1986, 1990), permiten apreciar una pauta de asimilación y avance de ese cambio cultural e ideológico en todos los aspectos. Se aprecia un tono abierto y permisivo en actitudes y opiniones con relación a la libertad sexual y a las relaciones de pareja, la permisividad y tolerancia hacia las uniones consensuadas,

⁶¹ Los estudios y encuestas regulares del CIS, los informes de CIRES y FOESSA, la Fundación Santamaria, la Encuesta Mundial de Valores (WVSG) en la línea de investigación desarrollada por cambio cultural de R. Inglehart, realizadas a la población en general o segmentos de la misma, avalan la tesis de la modernización de la sociedad española. En la CAPV también los sucesivos estudios de actitudes y valores que se han ido realizando desde mediados de los Ochenta dan prueba de la paulatina evolución ideológica que está experimentando la población vasca en estos últimos 25 años, al compás de los cambios en las estructuras económicas y políticas. Entre otros cabe considerar, Elzo et al. (1986, 1990, 1992, 1996), VV. AA. (1990), IKEI (1993). El Profesor Javier Elzo de la Universidad de Deusto, con diversos grupos de colaboradores, es quien ha contribuido especialmente a esta radiografía de los valores y actitudes y su evolución en la sociedad vasca.

⁶² Hay bastante consenso en señalar que los cambios culturales y sociales que se producen en la transición constituyen una expresión tardía aunque acelerada de un proceso de modernización que se apoya en el cambio de modelo político. El pronunciamiento de la Constitución Española de 1978 y el desarrollo del Estatuto de Autonomía son dos procesos que dan lugar a una serie de transformaciones legislativas, que a lo largo de estos últimos 20 años han tenido una importancia clave en la configuración de una nueva estructura de relaciones sociales en las sociedades vasca y española, con incidencia en todos los ámbitos. Incluso puede decirse que el ordenamiento jurídico ha ido a remolque de muchos comportamientos de la población. No obstante hay dos elementos en el marco jurídico y legal que se inaugura en 1978 que ponen las bases de lo que van a ser los ejes de la transformación de las estructuras familiares, estos son, el principio de la igualdad entre el hombre y la mujer, no reconocido en el marco legal del franquismo en el que el hombre detentaba la autoridad y ejercía de tutor de la mujer, y el de la igualdad de todos los/as hijos/as ante la ley, anulando la diferenciación legal previa entre hijos/as legítimos/as e ilegítimos/as. A partir de esto y posteriormente se suceden cambios legislativos —a veces fuertemente contestados por sectores amplios— que reconocen y normalizan jurídicamente situaciones y conductas antes penalizados por la ley como, por ejemplo, el divorcio, las uniones de hecho, el matrimonio entre parejas del mismo sexo.

el divorcio, las relaciones homosexuales, que sugiere ese cambio acusado en segmentos poblacionales más jóvenes. En la CAPV, a principios de los Noventa, el análisis detallado de los valores y actitudes hacia la familia en la población, una encuesta realizada por el Instituto Deiker para el Gabinete de Prospección Sociológica del Gobierno Vasco⁶³, proporcionaba indicios de esa ruptura ideológica en el modelo familiar y apuntaba la existencia de dos modos de concebir la familia. Uno convencional, apoyado en la autoridad, la legitimidad de la institución, la asimetría de género y la procreación; otro, innovador, apoyado en la igualdad, la autonomía, el dinamismo y la realización personal. La edad, el factor político y el factor religioso resultaban determinantes en la explicación de la presencia de estos dos modelos. Era entre los individuos menores de 34 años, con mayor formación, de izquierdas y más secularizada, donde se producía una mayor identificación con la cultura familiar emergente y por ende, los más alejados de la concepción tradicional de la familia, lo que convergía con lo observado en otras sociedades desarrolladas a lo largo de los Setenta.

La evolución hacia la llamada segunda transición demográfica (Lesthaege, 1994: 21-22), con descenso de la fecundidad, retraso en las edades de entrada al matrimonio y la maternidad, y tímidos asomos de rupturas matrimoniales, nacimientos extramatrimoniales o uniones consensuales constituye también un indicador de las nuevas pautas familiares, y se proyectaba asimismo en la estructura de los hogares españoles que, entre la permanencia y el cambio, transitaba hacia un modelo de estructuras familiares más pequeñas y nuclearizadas y concentradas en zonas urbanas, además de una progresiva disminución de los hogares extensos y aumento de la monoparentalidad (Flaquer y Soler, 1990). En la CAPV los indicadores demográficos también apuntaban una sociedad con baja fecundidad, baja incidencia de divorcio, niveles bajos de cohabitación y baja natalidad matrimonial, si bien el matrimonio y la familia nuclear con hijos/as seguía siendo la opción preferente y mayoritaria de la población.

⁶³ La encuesta dirigida a la población mayor de 18 años incluía un apartado dedicado a la dimensión familiar. Se realizó un análisis factorial en el que se incluyeron varios de los ítems utilizados en el cuestionario sobre la institución matrimonial, los roles de género, la reproducción, etc. A.I. del Valle, "La familia vasca. Un entramado de valores en transición", en AA.VV. (1990: 369-382).

Todo evidenciaba una transición ideológica y normativa hacia una concepción desinstitucionalizada e individualizada de las relaciones familiares y sexuales, en la que los más jóvenes y, particularmente, la juventud vasca, se presentaba especialmente “rompedora”⁶⁴. Aunque, en esta transformación no faltaban las inconsistencias normativas. De hecho, los principales especialistas de la sociología de la familia en España (Del Campo, 1985; Alberdi, 1995, 1999a; Flaquer y Soler, 1990; Iglesias de Ussel, 1994, 1998; Meil, 1995) que dejan constancia del avance de estos procesos y de sus efectos sobre el paisaje familiar en el marco de la sociedad española, coinciden en subrayar lo novedoso y acelerado de un cambio que, pese a su calado, no borra del todo conductas heredadas que, para bien o para mal, permanecen o resisten en la nueva realidad. A ello se refería Inés Alberdi, no falta de fina ironía, en uno de sus trabajos sobre la nueva familia española:

Es como si los españoles nos hubiéramos puesto de acuerdo para aparecer en las encuestas como los más avanzados de todos los europeos, aunque en nuestras casas hayan cambiado algo menos las cosas. No solo se observa esto respecto de la emancipación sexual y la participación laboral de las mujeres, sino que algo similar sucede con las opiniones ante el racismo y la xenofobia, el divorcio, los nacimientos fuera del matrimonio o las uniones entre homosexuales. (...) Por ejemplo, la aceptación social de la convivencia sin matrimonio y la defensa teórica del derecho al trabajo remunerado de las mujeres coinciden en España con las cifras más reducidas de uniones de hecho o de participación laboral femenina de toda la Unión Europea. (Alberdi, 1999: 256)

Con todo, lo que esta autora acertadamente denomina “ideología de la modernidad” penetraba con fuerza en la sociedad y, sin duda, componía un sustrato social y cultural favorable al despliegue y extensión de nuevas conductas individuales que, en el caso de las pautas familiares daban paso a la diversificación y multiplicación de las formas de amar, convivir, tener hijos/as, y de las

⁶⁴ Las comparaciones que realiza F. Andrés Orizo de los resultados de las Encuestas de Valores en la CAPV y Navarra con otras comunidades del Estado mostraban diferencias tanto en la población adulta como entre los jóvenes en política, sexualidad, familia, religiosidad... Con relación a la familia, en su análisis de la dimensión familiar en el informe de la encuesta europea de valores (EVSSG) realizada en la CAPV y Navarra en 1990 y en consonancia con anteriores estudios, concluye que la sociedad vasca, adulta y joven, se muestra en el terreno de las relaciones sexuales y de las relaciones familiares más progresista que la sociedad española y que otras sociedades europeas. En este informe colectivo (Elzo et al, 1992: 178-179) se detectan inconsistencias normativas como en el resto de la sociedad española y como “signos de la efervescencia de una sociedad que ha sufrido fuertes cambios en los últimos veinte años” y se concluye que en el caso de la CAPV y Navarra es también bastante menor en su opinión que en el resto de España.

posibilidades de combinar todo ello a lo largo de un mismo ciclo vital, en un paisaje que, no obstante, conservaba tonos y rasgos de continuidad tanto en las formas como en las dinámicas y relaciones internas de las familias.

Una liberalización empujada también por el movimiento feminista que, en los primeros años de la transición política y pese a ser un movimiento de sectores minoritarios y con muy baja participación⁶⁵, tuvo un protagonismo relevante en la articulación teórica y jurídica del discurso de la igualdad e influyó en la transformación de la familias (Alberdi, 1999b, 2003). Más allá del duro envite que inicialmente se lanza contra la institución familiar, la incorporación al discurso institucional de las reivindicaciones y logros en materia de igualdad liderados en los Setenta por el feminismo de “segunda ola” favoreció también el cambio en la percepción de los roles de género y su extensión a capas sociales más amplias. Sin duda, fenómenos como la equiparación en el acceso a la formación y en los niveles educativos entre los sexos, la creciente participación en el mercado laboral y en otros ámbitos de la vida pública como la política, la liberalización en las pautas sexuales y reproductivas de las mujeres, lo evidenciaban.

Así, para la década de los Noventa era visible en las poblaciones vasca y española el cambio de mentalidad con relación al orden de género tradicional, particularmente en todo lo concerniente a la posición de las mujeres en el empleo y la familia.

En la CAPV, al igual que ocurre en el conjunto de España, la edad es un factor explicativo importante en el cambio de las actitudes y pautas de comportamiento en ese periodo. Las creencias, ideas y actitudes acerca de las relaciones entre los

⁶⁵ De hecho, entonces como ahora, eran muy pocas las mujeres que se declaraban sujetos activos y militantes en la lucha por la igualdad. En la *Encuesta de Condiciones de Vida* de 1989 realizada por el EUSTAT, el porcentaje de pertenencia a asociaciones feministas se situaba en torno al 1%, con un 98% de asistencia a las reuniones entre las mujeres militantes. Los resultados de la encuesta europea de valores para la CAPV y Navarra (J. Elzo et al., 1992: 102). confirmaron ese escaso volumen de participación. Los resultados de las dos últimas oleadas (1999 y 2008) de la encuesta de valores realizadas por el equipo de Deusto para la CAPV y Navarra, muestra que la pertenencia a los grupos de mujeres desciende y se sitúa por debajo del 1% en 2008. Algunos autores han explicado el contraste entre una alta conciencia reivindicativa y baja participación o militancia por debajo de Europa como efecto de la asunción de un feminismo institucional que, desde los primeros momentos, asume con fuerza en la CAPV gran parte de las reivindicaciones del feminismo, lo que desconcierta a los movimientos feministas que se ven rebasados en sus objetivos; puede verse en Tejerina, Fernández Sobrado y Aierdi (1995).

sexos, el papel social de las mujeres y su posición con relación al empleo y la familia indicaban que se estaba ante una notable adhesión al discurso de la igualdad, particularmente entre los segmentos poblacionales más jóvenes, sin grandes diferencias entre hombres y mujeres, pero con claro liderazgo femenino. Ya a mediados de los Ochenta en los resultados de los primeros informes sobre valores de los jóvenes vascos se decía: “todos los datos apuntan a que el papel de las mujer se mantiene en una cierta línea de autonomía e independencia con respecto a las convenciones clásicas que se le han asignado” (Elzo et al., 1986: 133). En los Noventa, para la práctica totalidad de los jóvenes vascos entre 15 y 29 años la igualdad de la mujer era un factor de bienestar social, una valoración que además se mostraba consistente con las actitudes hacia la posición laboral y familiar de las mujeres: para dos de cada tres jóvenes la corresponsabilidad en los ingresos de hombres y mujeres se percibía necesariamente compartida y el empleo se identificaba con la independencia de la mujer, sólo uno de cuatro jóvenes percibía riesgos para los/as hijos/as pequeños en el empleo femenino o consideraba la maternidad como condición de realización para la mujer (Del Valle, 1990). Una actitud favorable al empleo de la mujer y de las madres que se percibía también para el conjunto de la población vasca, y de forma más intensiva en la población femenina empleada, para los menores de 45 años y en niveles sociales y profesionales más altos (Elzo et al., 1992: 190-193).

En la fotografía que mostraban los estudios de valores del momento, las generaciones más jóvenes, las mujeres y las empleados no manuales y de mayor nivel socioeconómico quienes lideraban el cambio y la innovación en las actitudes con relación al trabajo remunerado de las mujeres. Precisamente, ese perfil coincidía con el de las mujeres que en el mercado laboral estaban protagonizando el mayor incremento en las tasas femeninas de actividad (Chinchetru, 1993). No obstante, la actitud favorable al empleo femenino no disputaba abiertamente la hegemonía atribuida a las mujeres como naturales y genuinas proveedoras de cuidado del hogar y de los hijos/as por la ideología de la domesticidad. Para una parte nada desdeñable de la población vasca, el avance en la reivindicación del rol laboral de las mujeres iba acompañado de una notable valoración del papel de ama de casa —para el 45% de la población mayor de 18 “ser ama de casa llena tanto como trabajar por un salario”—, y de la importancia de la maternidad intensiva para el cuidado y educación de los niños pequeños — un 48% ve

probable el sufrimiento de los niños en edad preescolar cuando la madre trabaja fuera del hogar—, aunque también con menor incidencia entre los jóvenes (Del Valle, 1990; Elzo et. Al, 1992). Estas tendencias, al igual que ocurría en el conjunto del estado español, eran también coherentes con los datos del empleo femenino que si bien mostraban una participación al alza en las mujeres casadas menores de 44 años, seguían mostrando una clara diferencia de actividad con respecto a las mujeres solteras (Emakunde, 1992). De hecho, en 1990, según datos de Eurostat, eran activas 4 de cada diez madres con hijos menores de tres años (Tobío, 2005: 13).

En ese contexto cultural y normativo en el que las actitudes y comportamientos emergentes evidenciaban y anunciaban una progresiva desvinculación de un modelo de familia basado en la división y especialización del trabajo según el género y en la autoridad del varón, el trabajo remunerado de las mujeres contaba con una amplia aprobación social, pero los prejuicios sobre sus efectos sobre la vida familiar y el cuidado de los hijos, e incluso sobre su propia identidad, permanecían arraigados en el contexto social. En el plano ideológico se reconoce una sociedad que, en el ámbito de las ideas, se va adhiriendo con rotundidad el discurso igualitario en lo que al rol profesional de la mujer y la corresponsabilidad en los ingresos concierne, pero que revela claros prejuicios sobre sus efectos en la familia y abierta resistencia a desdibujar y renunciar a “su cuidadora”, incluso entre las propias mujeres. La presión normativa del cuidado sigue cayendo sobre el lado de las mujeres por su propia condición femenina, y consiguientemente, es a ellas a quienes tácitamente se les asigna la tarea de resolver los problemas de la doble presencia y responsabilidad en el empleo y la familia, de adoptar las medidas y estrategias adecuadas, pero también de gestionar los sentimientos de culpabilidad e insatisfacción, las contradicciones y dilemas de su doble biografía.

Hay que situar el relato y los discursos de las mujeres con empleo y familia en esos años en ese clima cultural ambivalente y contradictorio con relación a los avances en materia de igualdad. Un escenario social que aceptaba las nuevas condiciones del contrato; por ejemplo, a mediados de los Noventa, en la segunda

encuesta sobre familia y cambio de roles del ISSP para España (CIS, 1994)⁶⁶, un 65% mostraba acuerdo con la idea de que “la mayoría de las mujeres tienen que trabajar para mantener a sus familias” y un 82,2% admitía que “tanto el marido como la mujer debieran contribuir a los ingresos del hogar”. Ahora bien, ese contrato era aceptado siempre y cuando los costes fueran asumidos en su mayor medida por un colectivo femenino del que la sociedad esperaba que asumiera el papel protagonista en el cuidado. De hecho, aunque a la hora de opinar los hombres no quedaban muy rezagados en adherirse a actitudes igualitarias y valorar el empleo femenino y la corresponsabilidad económica, la realidad era otra. Los estudios sobre la percepción y el comportamiento de los varones con relación al empleo y la familia en la comunidad vasca y el conjunto de España, mostraban también la falta de reflexión sobre los beneficios de la igualdad y su resistencia a asumir responsabilidades en el cuidado, aun cuando se estuvieran produciendo fisuras en su visión tradicional de género y la igualdad fuera asumida en el plano discursivo (Emakunde, 1994, 1995, 1997; Inner, 1998; Izquierdo, Del Río y Rodríguez, 1988; Meil, 1997; Soler y Huidobro, 1996; Subirats, 1991). No en vano, la idea de un hombre en casa cuidando del hogar y los hijos con una mujer proveedora era censurada por un amplio 40% de la sociedad española (CIS, 1994). Si algo hacían los hombres, tenía más visos de colaboración —de ahí la expresión más adecuada de “ayudas masculinas” (Subirats, 1991)— que de compromiso y corresponsabilidad. Incluso en los sectores con actitudes más igualitarias, a saber, por debajo de la cuarentena y con mayor nivel cultural y profesional, el cambio actitudinal e ideológico con relación a los patrones de género tradicionales —especialmente con relación al cuidado de los hijos/as— no se correspondía con su

⁶⁶ El *International Social Survey Program* (ISSP) es un programa anual continuo de colaboración entre más de cuarenta países de todo el mundo, cuyo principal objetivo es la realización de encuestas sobre temas de relevancia para la investigación social. El ISSEP realiza una encuesta monográfica anual sobre un tema, con el mismo cuestionario y una metodología consensuada por todos los países participantes. El programa funciona desde 1984, integra proyectos de investigación social anteriores y coordina las investigaciones nacionales desde una perspectiva comparativa global. En España está representado por el CIS y ASEP, que alternativamente cada año realizan la encuesta correspondiente en España y participan en los comités internos de trabajo. Se disponen de varios estudios sobre la familia desde 1990. Para más información se puede consultar la web de ISSP (www.issp.org) y de ASEP/JDS (<http://www.jdsurvey.net/jds/jdsurvey.jsp>), además del CIS (www.cis.es) donde se dispone de acceso a las bases de datos de las encuestas.

práctica cotidiana. Indicio de que, como se ha dicho, la identidad masculina se presentaba bastante compacta, “inelástica y resiliente” en torno a la figura del varón proveedor, a pesar de sus intenciones:

El deseo de cambio de los varones es siempre más retórico que real; pocos hombres de hecho se cambiarían por sus mujeres no empleadas si tuvieran la oportunidad. En realidad, asumir un mayor compromiso en compartir las responsabilidades domésticas representa por lo general un intercambio. (Kimmel, 1993)

En fin, el cambio de actitudes hacia los roles de género en este periodo nos muestra una sociedad que celebraba que las mujeres pudieran elegir una biografía múltiple, pero evitaba o se resistía a pensar en que los hombres hubieran de renunciar al privilegio de tener una simple. En un escenario que apuntaba al incremento de su participación laboral y de los hogares de doble salario, ya se intuía que el conflicto y las contradicciones en la articulación del empleo y la familia, no se situaba tanto en el plano racional del discurso igualitario como en los arreglos y prácticas cotidianas condicionadas aun por imágenes, creencias y representaciones de género fuertemente arraigadas, con continuidad en un orden cultural y social basado en la división del trabajo en función del género.

Pero, igualmente, las transformaciones en las actitudes, creencias y valores con relación a la familia y a los roles tradicionales de género, especialmente en las generaciones nacidas a partir de los Sesenta, también permitía pensar en una evolución paulatina de la ideología igualitaria y en la ruptura o quiebra progresiva de la ideología de género que, a la larga, habría de reflejarse en la relación entre los sexos en el marco de la organización familiar, más negociada y más igualitaria. Asimismo, la asociación de otras variables como los niveles de instrucción y, en el caso de las mujeres, el nivel ocupacional, con actitudes propias de una mentalidad más igualitaria, también aportaba argumentos para pensar que el impacto y la evolución hacia una articulación más igualitaria del empleo/familia podían ser mayores en parejas con esas características. De ahí que el análisis de las parejas de doble carrera se perfilara como una oportunidad para explorar en qué medida, en aquel contexto ideológico-normativo, las dinámicas individualizadoras se concretaban en las estrategias familiares y hacia dónde apuntaba el cambio en la organización familiar.

Ahora bien, ¿cómo ha evolucionado la mentalidad igualitaria desde los Noventa? ¿Se ha generalizado aún más el discurso igualitario? ¿Avanza y se

consolida la desvinculación de las actitudes y opiniones menos igualitarias y la quiebra de los patrones tradicionales de género? En definitiva, en el plano ideológico-simbólico, de las creencias, representaciones y actitudes hacia los roles de género, ¿cabe pensar en un contexto más amable, de menor presión y resistencia, más normalizado, para el despliegue de conductas más igualitarias en las parejas?

Tabla 1. Actitudes hacia la división de género en la posición de hombres y mujeres en el empleo y la familia. Evolución CAPV 1990-2008

C. A. de EUSKADI y C.A. de NAVARRA	EVS	EVS	EVS
Porcentajes de acuerdo (total y parcial) con las siguientes afirmaciones	1990	1999	2008
	>18	>18	>18
	(2127)	(1200)	(1500)
ARTICULACIÓN EMPLEO/FAMILIA			
<i>Los hombres deberían asumir tantas responsabilidades como las mujeres en el hogar y con los hijos</i>			95,8
<i>Tanto el marido como la mujer deben contribuir a los ingresos del hogar</i>	75	79,8	86,4
POSICIÓN MUJERES EMPLEO/FAMILIA			
<i>Para una mujer tener un empleo es la mejor manera de ser independiente</i>	72	79,8	79,8
<i>Ser ama de casa llena tanto como trabajar por un salario</i>	47	48,8	39,7
<i>Un trabajo está bien pero lo que la mayoría de las mujeres quieren en realidad es un hogar y unos hijos</i>	37	39,6	36,2
MATERNIDAD			
<i>Una madre que trabaja puede tener una relación tan cálida con sus hijos como una madre que no trabaja</i>	72	76,5	77,9
<i>Un niño en edad preescolar es probable que sufra si su madre trabaja</i>	48	36,4	36,4
<i>Una mujer necesita hijos para realizarse</i>	38	30,3	27,3
PATERNIDAD			
<i>En general, los padres son tan aptos para cuidar de sus hijos como las madres</i>		75,8	82,9
<i>Un hombre para realizarse necesita ser padre</i>		23,5	24,5
FAMILIA CONVENCIONAL			
<i>Se necesita un padre y una madre para crecer felizmente.</i>	90	80,4	63,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las EVS publicados en Elzo et al. (1992, 2002) y Leonardo (2012).

Para comprobarlo disponemos de los indicadores que desde la década de los Noventa incorporan las distintas oleadas de la *Encuesta Europea de Valores* (WVS, 2009; EVS, 1999/2000; 2010) en la CAPV-Navarra y España, y las dos encuestas (CIS, 1994, 2003) que sobre trabajo, familia y roles de género realiza el *Programa Internacional de Estudios Sociales* en España. En ambas fuentes hallamos algunos items muy similares y prácticamente iguales en su redacción, además de otros más específicos que, en conjunto, permiten hacer un seguimiento de los datos y ver cómo ha evolucionado la mentalidad de hombres y mujeres desde los Noventa. Los

resultados se recogen en las tablas y gráficos siguientes donde se ha optado por la redacción de la EVS para los ítems similares de ambas fuentes.

Tanto en Euskadi como en el conjunto de España, puede constatarse la tendencia al desgaste de porcentajes en las visiones más convencionales sobre la división y asignación del trabajo entre hombres y mujeres. El examen de las **Tabla 1** y **Tabla 2** lo corrobora. En general, la sociedad española se presenta algo más convencional en todo este tiempo, pero la pauta de desgaste es similar para ambas.

Tabla 2. Actitudes hacia la división de género en la posición de hombres y mujeres en el empleo y la familia. Evolución España EVS e ISSP (1990-2008)

ESPAÑA Porcentajes de acuerdo (total y parcial) con las siguientes afirmaciones	EVS 1990 >18 (2637)	ISSP 1994 >18 (2494)	EVS 1999 >18 (1200)	CIS 2003 >18 (2471)	EVS 2008 >18 (1500)
ARTICULACIÓN EMPLEO/FAMILIA					
<i>Tanto el marido como la mujer deben contribuir a los ingresos del hogar</i>	76	82,2	76,8	86,5	84
<i>Los hombres deberían asumir tantas responsabilidades como las mujeres en el hogar y con los hijos</i>					92,2
<i>El deber de un hombre es ganar dinero; el deber de una mujer es cuidar de su casa y familia</i>		36,3		24,3	
POSICIÓN MUJERES EMPLEO/FAMILIA					
<i>Para una mujer tener un empleo es la mejor manera de ser independiente</i>	70	70,8	75	78,4	82,6
<i>Un trabajo está bien pero lo que la mayoría de las mujeres quieren en realidad es un hogar y unos hijos</i>	49	47,1	41	39,8	44,9
<i>Ser ama de casa llena tanto como trabajar por un salario</i>	51	45,8	47	40,1	43
MATERNIDAD					
<i>Una madre que trabaja puede tener una relación tan cálida con sus hijos como una madre que no trabaja</i>	63,5	54,7	74,2	62	74,65
<i>Un niño en edad preescolar es probable que sufra si su madre trabaja</i>	52,3	51,6	42,4	50,7	45,3
<i>Una mujer necesita hijos para realizarse</i>	45		43,8		37,7
<i>Bien pensado, cuando la mujer tiene un trabajo a jornada completa la vida familiar se resiente</i>		55,6		53,9	
<i>La mujer no debería trabajar cuando hay un hijo que no tiene edad para ir a la escuela</i>		42,7		34,3	
<i>La mujer no debería trabajar después de que el hijo más pequeño (o único hijo) haya empezado a la escuela.</i>		20,6		15,1	
PATERNIDAD					
<i>En general, los padres son tan aptos para cuidar de sus hijos como las madres</i>			71,4		78
FAMILIA CONVENCIONAL					
<i>Se necesita un padre y una madre para crecer felizmente.</i>	92		84		67,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las EVS publicados en Orizo (1991), Elzo y Silvestre, (2010) y de los datos ponderados disponibles en los archivos de datos EVS (2010) y EVS(1999/2000), ISSP(1994) y CIS (2003).

Vemos, además, que se ha reducido notablemente el porcentaje de gente que comparte la idea del mandato de género tradicional expresada en la afirmación, “el deber de un hombre es ganar dinero; el deber de una mujer es cuidar de su casa y familia”. El tercio de la población española que sustentaba esta idea en 1994, pasa a ser un cuarto en diez años después; un quinto entre las mujeres. El cambio de mentalidad con relación a la maternidad intensiva se refleja también en la opinión sobre el empleo de las mujeres con hijos/as. Algo menos que uno de cada dos españoles pensaba que las mujeres debían permanecer en casa sin trabajar cuando en el hogar hubiera niños sin edad para ir a la escuela, y uno de cada cinco que no debía hacerlo cuando el más joven hubiera empezado a la escuela. En 2003 se había reducido a uno de cada tres y uno de cada siete, acortándose distancias entre hombres y mujeres a cinco puntos porcentuales.

Paralelamente comprobamos que se consolida la generalización de las actitudes y opiniones favorables a la independencia económica de las mujeres (82,6%), la visión positiva de la competencia afectiva de las madres empleadas (74,6%), la mentalidad de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en los ingresos y en el cuidado (84%), especialmente, la idea de que los varones deben ser coprotagonistas en el cuidado y son tan aptos como las mujeres para ejercer una paternidad activa (78%). Prácticamente la totalidad de la población se sitúa en estas coordenadas de un nuevo papel y obligación de los varones en el ámbito reproductivo, con relación tanto a las tareas domésticas como a la paternidad. Cabe decir en este sentido que la población se hace eco de las tendencias que en diferentes niveles —teorías, políticas y planes de igualdad, medidas de conciliación, campañas de sensibilización, movimientos y grupos de apoyo, prensa divulgativa...— y, especialmente, en la última década ponen el acento en las identidades masculinas y en el reposicionamiento de los varones frente a los patrones de género tradicionales.

Desde que se comenzara a perfilar los *men's studies* en los Ochenta como reflexión orientada tanto a reconocer los efectos injustos para las mujeres de la posición de poder y privilegio de los varones como a visibilizar los efectos negativos del modelo hegemónico de masculinidad que protagonizan y padecen los varones, han proliferado las reflexiones sobre el papel de los varones que desde diferentes perspectivas y disciplinas reivindican identidades liberadas de

las cargas asociadas al patrón hegemónico, monolítico, lineal y único de la masculinidad tradicional, en el terreno emocional, sexual, estético, laboral, familiar y social (Bell, 1987; Bonino, 2003; Clare, 2002; Connell y Messerschmidt, 2005; Dench, 1998; Gilmore, 1994; Seidler 2000, 2006). Los indicadores de opinión se hacen eco de esas tendencias y se refuerzan en las dos últimas décadas las ideas de la corresponsabilidad y el cambio del papel de los varones, extendiéndose a más de tres cuartos de la sociedad. Una evidencia de que, normativa e ideológicamente, se conciben y se estiman deseables otros modelos de relación y división del trabajo entre los sexos para la producción y la reproducción, más simétricos y más corresponsables. Un avance hacia posiciones discursivas más igualitarias que repercute en ambos sexos, aunque son las mujeres quienes tienden a destacar como más “rompedoras”. Y que, en la línea de lo que se viene observando en los encuestas de valores y actitudes, tienen un mayor impacto en las personas jóvenes y de mayor nivel de estudios (Elzo et al. 2002; Leonardo, 2012; Elzo y Silvestre, 2010).

No obstante, el desgaste de los patrones de género tradicionales y la generalización de una mentalidad más simétrica, se presentan más estabilizadas en la última década. Todo parece indicar que, para el cambio de siglo, se ha producido ya el giro sustancial hacia la individualización y que en los últimos años se consolida. La comparación de los resultados por segmentos de edad en las distintas oleadas tanto de los resultados de la EVS como del ISSP para la población española muestra tras dos décadas una menor distancia entre los porcentajes de respuestas de los distintos grupos de edad (ver Tabla 1, Anexo 1). La población mayor de 50 años sigue siendo la que lidera las actitudes más convencionales, pero la ruptura normativa acusada de los Noventa se ha estrechado y suavizado. Obviamente, en los grupos de edad se deja notar el trasvase del cambio actitudinal por parte de las generaciones del cambio que avanzan en años, y la consolidación de ese cambio en los segmentos más jóvenes. Pero incluso, al comparar los porcentajes se observa que la tendencia tiende a reforzarse, es decir, parece que también entre la gente mayor con el tiempo se han ido relajando las actitudes más conservadoras. Es decir, no parece que la edad haga a la gente más conservadora.

Ahora bien, no todo avanza con la misma rotundidad. Es verdad que se desgasta el apoyo a ideas tales como que ser ama de casa llena tanto como trabajar

por un salario, que los niños en edad preescolar es probable que sufran cuando la madre trabaja, que un trabajo está bien pero lo que la mayoría de las mujeres quieren realmente es un hogar e hijos o que la vida familiar se resiente cuando la mujer tiene un trabajo a jornada completa. Pero estas ideas, que subrayan la importancia y el protagonismo para y de las féminas en el cuidado familiar y el hogar, siguen siendo asumidas por más del 40% de la población española, también entre las mujeres y, por más de uno de cada tres jóvenes de 18 a 29 años que no se desmarcan apenas del colectivo de 30 a 49 años (ver Tabla 1, Anexo 1). El cambio parece resistirse con relación a la posición de la mujer en la familia y, como en los Noventa, seguimos constatando el arraigo en el imaginario social de la domesticidad vinculada a la condición femenina, también entre los más jóvenes. O, mejor dicho, especialmente en ellos ya que en su caso las variaciones porcentuales sugieren una estabilización, cuando no fortalecimiento de la imagen doméstica. Este es un dato que también detectan las autoras del análisis de los resultados para la CAPV y Navarra de la última encuesta de valores (Leonardo, 2012: 84-91). En los resultados esta encuesta para España (ver Tabla 1, Anexo 1), estas actitudes recuperan apoyo hasta situarse en niveles similares o superiores a los de 1990. Si entonces un 30,6% de los jóvenes de 18 a 29 años opinaba que estando bien un trabajo, lo que las mujeres quieren en realidad es un hogar y unos hijos, hoy es un 37% el que lo comparte. Si en 1990 un 37,3% pensaba que los niños pequeños sufren cuando la mujer trabaja, hoy lo cree un 3% más. Y prácticamente el mismo porcentaje cree que ser ama de casa llena tanto como trabajar por un salario.

En las nuevas generaciones de la sociedad de la participación laboral femenina y los avances de la igualdad, paradójicamente no pierde tanta fuerza la llama de, como diría Beck (2006: 176), “la existencia para los otros” de las mujeres. Aun cuando haya una apuesta clara por la autonomía e independencia económica y se demande la corresponsabilidad de los varones. Ello es una muestra de las contradicciones y ambivalencias que conlleva la individualización en las biografías femeninas, pero también sugiere una cierta naturalización del papel de las mujeres en el hogar que, a la postre, las sitúa “pegadas” a sus preferencias afectivas, adheridas a una identidad altruista, que las diferencia en su capacidad de detectar y responder a las necesidades afectivas y de cuidado de los demás.

¿Qué puede concluirse? Los datos sugieren que en las últimas dos décadas tanto en la CAPV como en el conjunto de España, con relación a la posición de hombres y mujeres en la familia y el empleo se ha consolidado un discurso igualitario que es compartido más amplia y uniformemente por la población. De hecho, se ha reducido la presión normativa sobre el trabajo remunerado de las mujeres y de las madres. En general, y especialmente para los segmentos más jóvenes, se ha hecho normal que las madres permanezcan en el mercado de trabajo. Consiguientemente, se ha debilitado notablemente el modelo de articulación empleo/familia basado en la especialización del hombre “sustentador” y mujer dependiente “ama de casa” (*breadwinner/housewife*) y, al menos en el plano ideal, sustituido por el modelo de corresponsabilidad en ingresos y cuidado. También se ha fortalecido la idea de la participación masculina en el cuidado. Pensamos que poca presión cultural o normativa puede hallar el desempeño de tareas domésticas o del cuidado de los hijos por parte de los varones, cuando casi el 90% de la sociedad española — el 85% de los varones— estima que ello debiera ser compartido (CIS, 2003).

Sin duda, el discurso va por delante de los hechos, como se comprueba en las sucesivas encuestas sobre el empleo del tiempo, en 2002/03 y 2009/10, realizadas por el INE. La comparación de los datos muestra recortes en la diferencia de los tiempos dedicados a tareas de cuidado de los/as hijos/as y del hogar por hombres y mujeres —una hora para el conjunto de la población y veinte minutos para la población ocupada—, confirmando ligeros avances en la participación e implicación masculina en esas tareas, pero también sigue revelando un claro desequilibrio entre ambos sexos (CES, 2012: 53-53). Socialmente, en el plano sociocultural se cuestiona el modelo tradicional de división sexual del trabajo, pero la resistencia de los varones halla su “espacio de expresión” en la gestión cotidiana y privada de los hogares, lo que también cabe esperar se manifieste en ambivalencias y contradicciones en las vidas y relatos de los varones. Ciertamente, si algo ha cambiado en estos años en la mentalidad y en la forma de ser y estar de los varones e incluso en las definiciones sociales de la masculinidad, ello habría de tener su impronta en las decisiones y arreglos de las parejas, puesto que los intereses y las expectativas se redefinen para ambos.

Ahora bien, el análisis de las actitudes también muestra que estamos en una sociedad en la que persiste la ideología de la domesticidad. En el imaginario social, se ha desgastado el estereotipo del rol doméstico y familiar de las mujeres como opción única, pero sigue aceptándose como realidad paralela adherida a la biografía de las mujeres. Se ha normalizado socialmente el hecho de que las mujeres participen y se mantengan en el mercado laboral y ello halla correspondencia, en las dos últimas décadas, con el incremento progresivo de la participación laboral femenina, también de las madres, con un modelo en la CAPV que tiende a la permanencia ininterrumpida en el mercado, y al mantenimiento de la jornada completa (Larrañaga, 2005), pero en el que se detecta un incremento de la jornada a tiempo parcial, fuertemente feminizada. Si se admite ampliamente como ideal para la estructura de convivencia en la relación de pareja el modelo del doble salario, también es verdad que, en el plano ideal, cuando hay hijos/as y, sobre todo cuando estos son pequeños, es la jornada parcial la opción que concita más apoyo, como se deriva de los datos de la encuesta del ISSP (CIS, 2003), esto es, lo que se viene denominando el modelo de familia de “sustentador y medio” (empleo y medio empleo).

Pese a la persistencia de ambivalencias en las biografías femeninas, los cambios en el plano cultural e ideológico señalan el avance de actitudes más igualitarias y de concepciones más equitativas sobre la división y el reparto de las tareas productivas y reproductivas. También el discurso de la corresponsabilidad ha penetrado socialmente y creemos que también puede estar provocando “turbulencias” en las biografías e identidades de los varones, quizás ya no tan compactas. De un lado, para las madres de hoy, el entorno puede ser ideológicamente más amable, tolerante y comprensivo, aun cuando la realidad del día a día siga siendo dura. De otro lado, para los padres el cambio de mentalidad plantea una exigencia y demanda de implicación, más compartida socialmente que no pueden ignorar y que les interpela. Pensamos que todo ello puede tener alguna proyección en los arreglos y prácticas cotidianas de las parejas de doble ingreso que parecen menos condicionadas por las representaciones de género tradicionales, especialmente en los sectores más jóvenes e instruidos, hacia dinámicas de articulación empleo/familia más negociadas e igualitarias.

2. LOS AVANCES EN EL MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL: REGULACIÓN Y PRÁCTICA DE LA CONCILIACIÓN

La consolidación de mentalidades más sensibles a la igualdad ha ido acompañada en esta última década, de un impulso significativo en medidas legislativas y políticas en materia de igualdad, conciliación familiar y laboral, y apoyo a la familia. Este ha sido un periodo intenso para el impulso y consolidación de las políticas de igualdad de género y, paralelamente, para el despegue y desarrollo de medidas de conciliación y apoyo a la familia. Y ello se refleja en medidas y acciones que buscan reducir el impacto de la desigualdad estructural en las oportunidades y condiciones individuales.

En la década de los Noventa los *Planes de Acción Positiva* constituyeron el eje vertebrador de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. En líneas generales, el objetivo inicial de aquellos planes era corregir la situación de discriminación de las mujeres. Centrándose principalmente en sus derechos y promoción contemplaban medidas orientadas a facilitar su acceso al empleo, particularmente en ámbitos en los que su participación era baja, combatiendo los obstáculos que la impedían o dificultaban. En fases posteriores, a esa filosofía se fue sumando la idea de la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres como un elemento estratégico de construcción social, política y económica, y la necesidad de complementar políticas y medidas positivas dirigidas a la igualdad de oportunidades desde una perspectiva más global y transversal (*mainstreaming*) en la intervención pública, con el objetivo de extender la igualdad con un enfoque de género a todas las políticas públicas. Se trata de cambios sustanciales en la evolución del enfoque de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres que se extienden a incorporan plenamente al ordenamiento jurídico y, dentro de las cuales, la promoción de un contexto normativo y jurídico más favorable a la conciliación juega un papel destacado.

El avance normativo e institucional no es ajeno a los desarrollos e iniciativas que se desarrollan en el marco internacional. La aprobación de directivas europeas en materia de igualdad, así como las políticas comunitarias y las modificaciones e innovaciones en materia jurídica europea e internacional, influyen claramente y sirven de marco referencial para las acciones y medidas desplegadas en los distintos ámbitos de actuación, pero igualmente cabe

reconocer, en palabras del Consejo Económico y Social, que “España ha mostrado en los últimos años un particular interés en progresar en estas cuestiones más allá de lo que requeriría un cumplimiento meramente formal de los compromisos asumidos” (CES, 2012: 15). Los avances en materia normativa e institucional, tanto desde la administración central como a nivel autonómico han dotado a la sociedad española de un marco legal que es referencial en muchos aspectos y que, en casos como el de la Ley orgánica de Igualdad (Ley 3/2007) se considera va más allá de la mera transposición de la normativa comunitaria⁶⁷.

Precisamente, uno de los objetivos a los que se ha prestado particular atención durante estos años y que ha pasado a ocupar un lugar destacado en las acciones y medidas adoptadas con notable repercusión mediática, ha sido la cuestión de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. El acceso masivo de las mujeres al trabajo remunerado, especialmente en lo que al empleo de las madres se refiere, cuestiona el modelo social y económico de articulación del empleo y la familia de la sociedad industrial, que concibe separadas las dos esferas y se sustenta en la adjudicación de las tareas especializadas de producción y cuidado a hombres y mujeres respectivamente, pero no lo desmantela. Como resultado tenemos una articulación del empleo y el cuidado en los hogares a costa de la doble carga y presencia de las mujeres, que son quienes ajustan tiempos y espacios que (re)crean la desigualdad de género. Con ellas más formadas y con expectativas ampliadas, demandando autonomía e independencia económica, con los mercados necesitados de mano de obra barata y flexible, y con los hogares más dependientes del doble salario para subsistir y mantener sus niveles consumo, las mujeres son un “recurso escaso” (Beck-Gersheim, 2003) para la organización de la reproducción y el cuidado, pero siguen siendo el elemento de ajuste, por lo que el objetivo de la “conciliación” se concibe en las sociedades de la participación laboral femenina como un mecanismo para solucionar el problema y reducir los costes económicos, demográficos y sociales que derivan de esta situación.

⁶⁷ Un repaso y más detalle sobre las directivas, normativas y políticas europeas que tienen un papel influyente en la definición de objetivos políticos, modificación de normativas, elaboración de leyes y desarrollo de medidas y políticas tanto en materia de igualdad como de conciliación en este periodo puede verse en CES (2012: 15-22 y 58-60).

Inicialmente, estas políticas de conciliación, reconciliación o armonización de la vida personal, familiar y laboral se abordan desde la perspectiva del mundo laboral, centradas en la articulación de medidas —permisos y licencias, fundamentalmente— encaminadas a facilitar la permanencia de las madres en el mercado laboral. La conciliación responde a las necesidades de crecimiento del empleo femenino y de garantía del crecimiento demográfico en unas sociedades envejecidas que necesitan sostener los sistemas productivos y de protección social (Esping-Andersen, 2010). Articular medidas y servicios que amortigüen en la vida de las mujeres el impacto del desajuste empleo/cuidado para asegurar que se mantengan activas y tengan hijos/as, además de responsabilizarse de un cuidado que realizado por ellas resulta económicamente más rentable, es una estrategia que se sitúa en la base de la filosofía de la conciliación. No obstante, y pese a la crítica desde la perspectiva de género por su falta de cuestionamiento de la organización social de los tiempos de trabajo y cuidado (Torns et al., 2003; Torns, 2005, 2011; Parella, 2004), las políticas de conciliación han evolucionado hacia enfoques más igualitarios, centrados en la igualdad efectiva de oportunidades y que incorporan el objetivo de la corresponsabilidad y el equilibrio entre hombres y mujeres en la articulación del empleo/cuidado, además de atender en alguna medida a la necesidad de cambios en la organización social que desemboquen en un reparto más equilibrado de las tareas productivas y reproductivas entre hombres y mujeres.

Así, en estos años, además de recabar atención mediática y ocupar un lugar destacado en las agendas políticas, sindicales y empresariales —desde el ámbito comunitario al autonómico—, la conciliación se presenta como una demanda que amplía su eco social. Los problemas y desafíos que derivan de las dificultades para hacer frente y encajar tiempos laborales y familiares son complejos y varían según las circunstancias y los recursos personales, familiares y laborales, lo que hace que las estrategias a desplegar también respondan a esa complejidad desde niveles de actuación diferentes, esto es, las propias familias, el Estado, el mercado o las empresas. En el nivel institucional, la última década representa un periodo decisivo para el impulso y consolidación de leyes y políticas que regulan el ámbito y alcance de la acción e intervención en materia de conciliación. En España, a finales de los Noventa, el *III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres (1997-2000)* ya recogía algunas actuaciones para promover la conciliación. En ese mismo

periodo, el Gobierno español aprobaba un decreto para el fomento y la estabilidad del trabajo a tiempo parcial que se considera la primera medida prioritaria de conciliación. Pero la entrada definitiva de este tema en la agenda política la protagoniza la aprobación de la *Ley para Promover la Conciliación de la Vida familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (LEY 39/1999, de 5 de noviembre)*, considerada como una ley de repercusión mediática importante y gran peso simbólico. Se trata de una ley que además de recoger e integrar derechos de conciliación existentes, introduce ampliaciones en tiempo, perceptores y situaciones de excedencias, permisos y licencias parentales y crea nuevos derechos en línea con las directivas europeas, aunque no aborda la promoción de servicios sociales. Una carencia que se trata de cubrir en alguna medida en el *Plan de Apoyo Integral a la Familia (2001-2004)*.

Posteriormente, se han aprobado también dos leyes importantes con relación a la conciliación. La *Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia (Ley 39/2006)* que si bien está teniendo un desarrollo problemático tiene la virtud de haber visibilizado y concienciado sobre la responsabilidad social del cuidado de las personas dependientes. Y, la *Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007)*, una ley ambiciosa que recorre e incide en las diversas políticas públicas de igualdad de género y que, entre otros, tiene como objetivo prioritario favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones familiares. En ella se prevé una pluralidad de medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de las que cabe destacar novedades como la creación de un permiso exclusivo de paternidad remunerado para los padres por nacimiento, adopción o acogimiento, y mejoras como la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, la ampliación de tiempo en permisos y excedencias para la atención y cuidado de hijos y familiares así como la posibilidad del trabajador de adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o de acuerdo con el empresario. Por otra parte, la incorporación de la figura de los planes de igualdad para las empresas articula también un instrumento que emplaza a las organizaciones empresariales a un papel activo en la promoción de la igualdad, dentro de lo cual la conciliación se contempla como ámbito de intervención y acción principal. La ley supone un avance sustancial en el enfoque

de la conciliación como un componente esencial de la igualdad efectiva y de la calidad de vida. A estas medidas se suman posteriormente otras como la reintegración en el sistema educativo de los servicios de atención a los menores de 0 a 3 años establecida por la LOE (*Ley Orgánica de Educación (Ley 2/2006)*), el establecimiento de algunos subsidios familiares como el “cheque bebé” —hoy desaparecido—, la extensión del permiso de paternidad, la universalización de la red de la escolaridad infantil o la construcción de escuelas infantiles, cuyo cumplimiento depende en gran medida de la disponibilidad presupuestaria, claramente recortada y limitada en un contexto de grave crisis económica.

Durante la última década, también en el nivel autonómico se desarrollan políticas y medidas de conciliación desde encuadres y programas muy variados, de regulación directa e indirecta, que suponen ampliaciones en periodo de disfrute y prestaciones complementarias a las establecidas en el marco jurídico estatal de referencia (López y Carrillo, 2008). Con este marco de referencia, en esta última década en la CAPV se desarrollan tres *Planes Interinstitucionales de Apoyo a las Familias con hijos e hijas (2002-2005, 2006-2010 y 2011-2015)* concebidos como instrumentos para un sistema universal e integrado de protección a la familia, en todos los cuales la conciliación de la vida familiar y laboral ha sido, entre otros, un objetivo prioritario, con medidas de tipo económico y/o fiscal dirigidas a trabajadores y empresas para facilitar no solo la armonización, sino también una conciliación en igualdad para hombres y mujeres. Ello sitúa a Euskadi entre las comunidades que se sitúan a la cabeza del Estado en materia de conciliación en lo que a la gestión de los poderes públicos se refiere. En el plano jurídico por otra parte, la *Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Ley 4/2005)* que supone un avance importante por lo que tiene de impulso institucional como por su simbolismo, concede un apartado específico a las políticas y medidas de conciliación (Título III, cap. VI) centrando su atención en el fomento de la corresponsabilidad de los varones, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar (flexibilidad, reordenación del tiempo de trabajo, excedencias, permisos, licencias), y la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales. Más recientemente, con la aprobación por parte del Gobierno Vasco de la *Ley de Apoyo a las Familias (Ley 13/2008)*, se ha dotado de un cierto orden y coherencia a la diversidad de instrumentos y medidas económicas, fiscales, de sensibilización y

promoción existentes a favor de la conciliación de la vida laboral y familiar y del fomento de la corresponsabilidad en el cuidado.

En definitiva, más de diez años en los que se articula un entramado legal y una serie de medidas que si bien se consideran insuficientes en relación a lo que ocurre en la Unión Europea, (Cubel y De Gispert, 2009; Fernández Cordón y Tobío Soler, 2005; Meil et al., 2008), también desembocan en una sociedad más regulada y algo más organizada para favorecer y reforzar la igualdad. Cabe decir que el avance en las aspiraciones igualitarias de la población va acompañado de medidas positivas para el fomento de la corresponsabilidad de los varones en el ámbito reproductivo, la mejora y adecuación de las condiciones y estructuras laborales para facilitar la armonización de la vida personal, familiar y laboral, y la sensibilización de las personas y las entidades para promover la igualdad.

Cierto es que el impulso optimista que empuja estas políticas y medidas en el marco europeo también se ha visto debilitado con la irrupción de la crisis financiera de 2008. La estrategia de reducción del gasto social ha tenido un impacto directo en estas medidas y servicios, bien porque las ayudas económicas desaparecen bien porque los servicios se ven afectados por los recortes en los presupuestos sociales o por el déficit y la falta de dinero para mantenerlos bien porque se limitan los recursos de plantilla, afectando a las medidas de flexibilidad, permisos, excedencias, reducciones de jornada, etc. No obstante, en lo que concierne a las reformas laborales acometidas en estos dos últimos años (la Reforma de 2010-2011 y la de 2012), algunos consideran que que ello no ha tenido un impacto mayor en el plano jurídico-normativo⁶⁸, si bien tanto a nivel estatal como a nivel comunitario se ha frenado el avance legislativo en materia de conciliación.

Si atendemos a lo que han sido estos años de desarrollo normativo y jurídico y de su plasmación en políticas, medidas y servicios, tanto en el caso vasco como en el español, el análisis del impacto de las medidas confirma el carácter ambivalente

⁶⁸ D. Montoya Medina "La conciliación de la vida laboral y familiar en la Reforma Laboral de 2012". Disponible en: http://www.elderecho.com/laboral/conciliacion-vida-laboral-familiar-reforma_11_465055001.html

de la conciliación, sus luces y sombras en lo que al avance de la igualdad y la corresponsabilidad concierne.

En el uso de los diferentes instrumentos articulados a partir de la normativa, hay que distinguir dos niveles. De un lado, los derechos y medidas establecidos legalmente y las prestaciones o ayudas económicas con relación a permisos de maternidad/paternidad, excedencias para el cuidado de hijos/as o familiares dependientes y reducción de jornada. De otro, los servicios y prestaciones sociales para atender a la infancia y a las personas dependientes. Y, por último, las medidas y servicios a desarrollar por las empresas y organizaciones de empleo, con la finalidad de facilitar un desarrollo profesional compatible con la vida personal y familiar. Si bien en todos ellos se han producido avances en mayor o menor medida, lo cierto es que los datos también muestran limitaciones en relación a sus efectos y consecuencias en términos de igualdad, como se verá a continuación.

Tabla 3. Prestaciones por maternidad y paternidad por sexo del perceptor en España y C.A. de Euskadi entre 2002 y 2011

Prestaciones de maternidad						Prestaciones de paternidad ⁽⁴⁾	
	Percibidas por la madre ⁽¹⁾		Percibidas por el padre ⁽²⁾		Padres perceptores % ⁽³⁾		Prestaciones
Año	España	CAPV	España	CAPV	España	CAPV	España CAPV
2002	221.107	11.666	3.312	375	1,5	3,2	
2003	263.732	13.643	3.780	384	1,4	2,8	
2004	279.519	14.283	4.591	465	1,6	3,3	
2005	296.115	14.821	5.269	567	1,8	3,8	
2006	317.318	15.507	5.282	545	1,7	3,5	
2007	326.438	15.675	5.204	589	1,6	3,8	173.161 10.150
2008	35.3585	17.382	5.575	676	1,6	3,9	279.756 15.549
2009	334.786	16.622	5.726	643	1,7	3,9	273.024 15.405
2010	326.752	16.963	5.805	767	1,8	4,5	275.637 16.138
2011	318.607	16.930	5.798	798	1,8	4,7	269.715 15.741

Notas:

El total de las prestaciones por maternidad se corresponde prácticamente con las percibidas por la madre pues, en las prestaciones de maternidad por parto —que suponen más del 95%— todas las madres están obligadas a tener como mínimo seis semanas de descanso. El porcentaje de padres perceptores se ha calculado sobre la cifra de prestaciones percibidas por la madre.

Las prestaciones por maternidad recibidas por el padre son las recibidas dentro de las dieciséis semanas de descanso maternal (excluyendo las seis semanas de descanso obligatorio para la madre).

El porcentaje de padres perceptores se ha calculado sobre las prestaciones percibidas por la madre.

Las prestaciones por paternidad son las recibidas por el permiso de paternidad de 15 días.

Fuente: INE. *Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

- *Permisos de maternidad y paternidad.* El uso de las novedades en materia de corresponsabilidad que introduce la legislación en los permisos de maternidad y paternidad muestra, por ejemplo, que en estos últimos años en España han sido muy pocos los hombres que han disfrutado de la cesión de las 10 semanas que las

mujeres pueden hacer a partir del periodo obligatorio de acogimiento de seis semanas. En la **Tabla 3** se ve que el porcentaje apenas ha variado desde 2002 y se situaba en 2011 en el 1,8%. En Euskadi, en el mismo periodo, el colectivo de hombres que han dispuesto de esta cesión ha estado porcentualmente por encima, hasta alcanzar en el 2011 un 4,5%. La evolución es similar, si bien en el caso de la CAPV podría hablarse de una muy leve variación al alza, aunque el impacto, como puede verse, es aún muy limitado.

Tal y como está regulado, la cesión del permiso no parece presentarse como una elección deseable para las parejas, ya que difícilmente contrarresta los efectos de la ideología de la domesticidad y la maternidad intensiva⁶⁹ y de las desigualdades de género en el mercado laboral (diferencias salariales, tipos de ocupación, tipos de jornada...). Como evidencia el análisis que hace Moreno Mínguez (2010: 57-70) sobre las relaciones de género y las políticas de protección familiar en el contexto europeo social amplio, la generosidad de los permisos parentales en duración y salario, esto es, la parte de permiso reconocido de forma exclusiva a los padres y el porcentaje de salario que cubre durante el tiempo de permiso, son dos factores que pueden tener un importante efecto en el avance de la igualdad en las relaciones y arreglos de hombres y mujeres frente al empleo y el cuidado, tanto en el lugar de trabajo como en el reparto del cuidado de los menores y la realización de las tareas domésticas. Una menor generosidad acrecienta la brecha de género y refuerza la tradicional división de roles entre hombres y mujeres, ya que objetivamente sitúa a los varones en una posición más “periférica” de cara a la participación e implicación en el cuidado.

⁶⁹ La idea de la centralidad del papel de la mujer en la crianza (*nurturing*) está fuertemente arraigada en el imaginario social y constituye un elemento nuclear en las representaciones sociales de la identidad de las mujeres y de la maternidad. Pero hoy también hay discursos que refuerzan esas representaciones con un tono renovado, pero con igual carga simbólica sobre las decisiones de las mujeres, e incluso de sus parejas. El tratamiento de la cuestión de la lactancia materna en los últimos años es un ejemplo de ello. Especialmente desde el ámbito de los profesionales de la salud, —pediatras, comadronas, enfermeras—, pero también de otros ámbitos sociales (Ligas de la Leche, medicina natural, etc.) esta cuestión ha adquirido un protagonismo renovado. La insistencia en la lactancia “natural” y “a demanda” carga sobre las mujeres un protagonismo en los primeros meses que, en la práctica, introduce complejidad a la cesión del permiso de maternidad a la pareja. Sobre la importancia del discurso y las prácticas médicas en la naturalización del género y, en concreto, sobre esta cuestión puede verse el trabajo de Mari Luz Esteban, “La maternidad como cultura algunas cuestiones sobre lactancia materna y cuidado infantil”, en E. Perdiguero y J. M. Comelles (Eds.), *Medicina y cultura: estudios entre la antropología y la medicina* (Barcelona: Bellaterra, 2000), 207-226.

En esa línea, una iniciativa interesante aunque insuficiente, es la remuneración plena del permiso de paternidad de trece días aprobado en 2007, que como se ha visto en la **Tabla 3**, goza de aceptación por parte de los varones. Es comprensible que al tratarse de un permiso garante de empleo y renta, su uso haya aumentado progresivamente. La comparación del número de prestaciones por paternidad y por maternidad arroja diferencias notables en los años iniciales que inducen a pensar que no siempre se utiliza, pero también una tendencia claramente positiva a la extensión de su uso en los varones, lo que indica que los varones están menos dispuestos a perder este derecho no transferible. En la CAPV, en concreto, esa diferencia se ha reducido notablemente. Ahora bien se trata de un permiso que si bien facilita la implicación o participación de los padres en los primeros días, tiene un corto recorrido como medida de impacto en el fortalecimiento de la corresponsabilidad en el cuidado.

- *Excedencias laborales por cuidado de los hijos y reducciones de jornada.* La normativa española contempla otras posibilidades para el cuidado de los hijos por parte de los padres/madres. Una de ellas es la excedencia para el cuidado de hijos menores de ocho años que pueden disfrutar tanto el padre como la madre que garantiza el empleo —su período de duración se computa como tiempo trabajado a efectos de antigüedad y el trabajador tiene el derecho de volver a ocupar el mismo puesto al reincorporarse si la excedencia no ha tenido una duración superior al año, y a uno de similar categoría si ha tenido una duración superior—, pero sin remuneración. Otra modalidad la representan las reducciones de jornada que igualmente garantizan el empleo, permitiendo además estar vinculado a él y percibir la parte correspondiente del salario, al tiempo que se adecuan o liberan tiempos laborales para facilitar la conciliación y el cuidado de hijos menores o familiares dependientes.

Los avances legislativos introducidos con la LOEIHM han integrado, mejorado y ampliado los casos y las condiciones para el disfrute de los permisos, también se han ampliado los casos para puedan ser usado por ambos progenitores indistintamente, con la idea de facilitar una mayor igualdad en la corresponsabilidad y la conciliación del cuidado y el empleo. En el caso de la CAPV además estas medidas han contado con ayudas económicas directas y fiscales dirigidas a trabajadores y empresas a fin de compensar los costes económicos de

la conciliación. Sin embargo, los datos de que se disponen sobre el uso de las excedencias por parte de hombres y mujeres desde 2005 hasta 2011, indican que no hay novedades en relación a la conciliación de los varones como puede verse en la siguiente tabla:

Tabla 4. Uso de excedencias por cuidado familiar por sexo del perceptor y tipo de cuidado en España y C.A. Euskadi, periodo 2005-2011

España									
	Nº total de excedencias			Cuidado de hijos			Cuidado de familiares		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2005	31.735	1465	30.270	28.403	946	27.457	3.332	519	2813
2006	35.205	1817	33.388	31.275	1.223	30.052	3.930	594	3336
2007	40.237	2327	37.910	34.816	1.481	33.335	5.421	846	4575
2008	43.435	2351	41.084	37.771	1.471	36.300	5.664	880	4784
2009	39.244	2161	37.083	33.942	1.393	32.549	5.302	768	4534
2010	40.948	2500	38.448	34.812	1.573	33.239	6.136	927	5209
2011	40.330	2455	37.875	34.128	1.529	32.599	6.202	926	5276
C.A. de Euskadi									
	Nº total de excedencias			Cuidado de hijos			Cuidado de familiares		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2005	1.907	86	1.821	1.807	70	1.737	100	16	84
2006	1.950	133	1.817	1.840	112	1.728	110	21	89
2007	2.398	150	2.248	2.229	116	2.113	169	34	135
2008	2.721	153	2.568	2.554	128	2.426	167	25	142
2009	2.702	154	2.548	2.504	120	2.384	198	34	164
2010	3.178	190	2.988	2.936	137	2.799	242	53	189
2011	3.624	216	3.408	3.353	173	3.180	271	43	228

Fuente: INE. *Anuario de Estadísticas* del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Son las mujeres las que concilian a través de las excedencias. El colectivo de varones que recurren a estos permisos para el cuidado de hijos o de familiares apenas experimenta variaciones en estos años. Del total de excedencias por cuidado de hijos, un exiguo 4,5% fueron utilizadas por los hombres españoles en 2011. El porcentaje de perceptores es mayor en el caso del cuidado a familiares dependientes (15%). En el análisis de la duración de las excedencias por cuidado de hijos que hace el INE a partir del *Módulo de Conciliación entre la vida familiar y laboral* introducido en la EPA en 2010, recogido en la **Figura 1**, revela además que los varones recurren a ellas por periodos de tiempo menor, la mayor parte por tiempos inferiores al mes, mientras que el uso que hacen las mujeres de ellas tiende a suponer, junto a los permisos de maternidad, la interrupción temporal de la actividad laboral de las mujeres durante un año, el primero de la vida del niño.

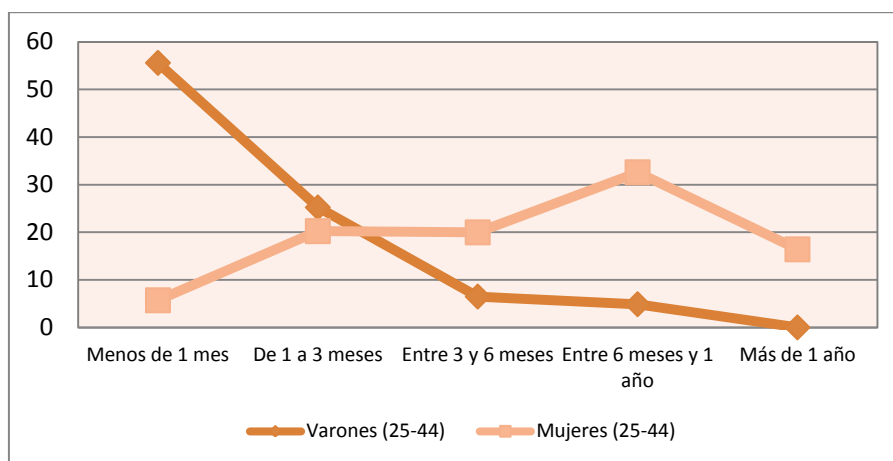


Figura 1. Personas de 25 a 44 años con algún hijo menor de 8 años que han tomado excedencia a tiempo completo por duración de la excedencia, periodo 2005-2011

Fuente: Elaboración propia. INE, Módulo de Encuesta de Conciliación entre la vida laboral y Familiar (EPA), 2010

De todas formas, el impacto es similar en España y en la CAPV, su uso sitúa bastante por debajo del máximo que marca la ley y solo podría hablarse de una muy ligera tendencia alcista en el caso de las mujeres (CES, 2008: 22). En la CAPV se han incentivado económica y fiscalmente tanto las excedencias y reducciones de jornada para la conciliación de la vida familiar y laboral dirigidas tanto a trabajadores como a empresas, dentro de lo que se han denominado *Planes Interinstitucionales de apoyo a las familias*, contemplándose ayudas económicas de mayor cuantía para los hombres, pero con todo, las distintas evaluaciones de estos planes muestran que siendo lo más utilizado las ayudas para reducción o excedencia por cuidado de hijos/as (88% del gasto), siguen siendo mujeres las principales beneficiarias, con escasa incidencia en los varones. Así, en 2009 el 95% de las ayudas correspondieron a mujeres y éstas representaron a su vez el 92% del gasto⁷⁰.

⁷⁰ III Plan de Apoyo Interinstitucional a las Familias 2005-2011. Departamento de Empleo y políticas Sociales, Gobierno Vasco. Disponible en: http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-docuinfo/es/contenidos/informacion/6199/es_2284/adjuntos/III_plan_familia_def.pdf

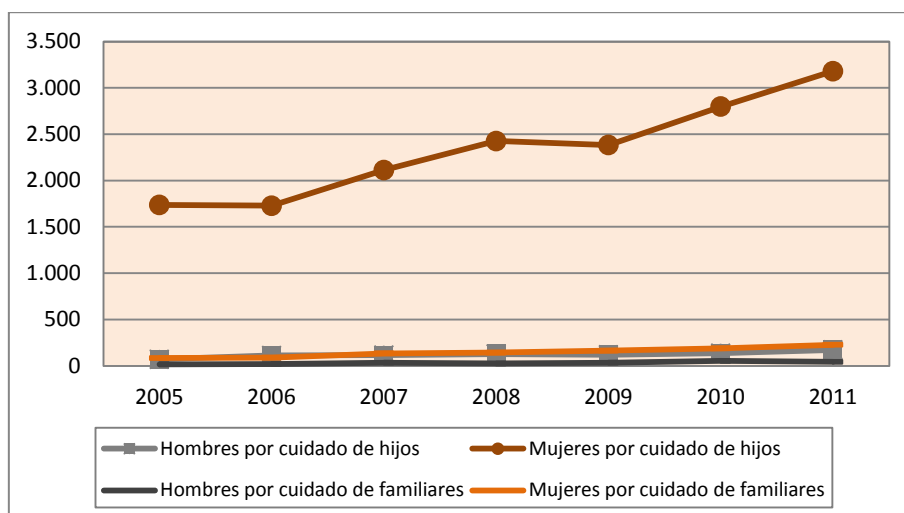


Figura 2. Evolución del uso de excedencias por cuidados de hijos y cuidados familiares, por sexo en C.A. de Euskadi, 2005-2011

Fuente: Elaboración propia. INE. Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Con relación al derecho a la *reducción de la jornada laboral* que se reconoce al trabajador cuando tiene a su cuidado y cargo directo menores hasta los ocho años, personas discapacitadas sin actividad retribuida o familiares dependientes que no pueden valerse por sí mismos, la evolución de los datos muestra el incremento del uso de este instrumento de conciliación, pero igualmente confirma la brecha de género y el protagonismo mayoritario de las mujeres. Según el Observatorio de Relaciones Laborales del Consejo Económico y Social, en el periodo 2005-2007 (CES, 2008: 28) en España se duplica el volumen de afiliados con reducción de jornada y la CAPV es la tercera comunidad en cuanto a volumen de reducciones con un incremento destacado (155%) respecto a 2005. Asimismo, el análisis de la incidencia por sexo y sector sobre la población de 30-44 años en ese periodo confirma la feminización de la medida y su mayor éxito en el sector privado, donde las jornadas y tiempos de trabajo presumiblemente presentan menor amabilidad para los trabajadores que en el sector público. Recientemente, los resultados de 2010 de la encuesta sobre conciliación entre la vida familiar y laboral del INE confirman estas tendencias, con una mayor incidencia en la CAPV, donde un 17,7% de la población vasca en edad laboral activa, con al menos un hijo menor de 8 años, declara haber recurrido a una reducción de horas en algún momento, seis puntos por encima de la media estatal (12,3%).

Este último dato encaja en un escenario en el que, en el marco de desarrollo de los planes interinstitucionales de apoyo a las familias del Gobierno vasco, se ha

contado con ayudas económicas tanto para las excedencias como para las reducciones de jornada. A pesar de que en estos programas se ha contemplado la discriminación positiva a la corresponsabilidad masculina, no se observa sino un incremento muy leve de un uso que puede calificarse de testimonial. Así, la evaluación de su impacto en la población beneficiaria de las ayudas en estos diez años⁷¹, además de confirmar una notable “feminización” del uso de las medidas, evidencia la clara preferencia por la reducción de jornada como una medida más satisfactoria tanto desde un punto de vista práctico a la hora compatibilizar cuidado y empleo, como desde el punto de vista de la corresponsabilidad masculina y del empoderamiento de las mujeres en el ámbito del hogar. El estudio halla en el colectivo de beneficiarios un porcentaje importante de mujeres que considerándose responsables exclusivas, se consideran las destinatarias genuinas de las medidas de conciliación, lo que viene a explicarse por la combinación perversa de factores culturales y económicos que refuerzan la feminización en el uso de las medidas. A la hora de decidirse quién hace uso de las medidas, los parámetros socioculturales y del orden simbólico de género pesan en las preferencias de las mujeres, como pesan igualmente el hecho de que las féminas generalmente perciben ingresos inferiores a los varones lo que refuerza su elección. Con consecuencias gravosas para ellas, puesto que se reconoce por parte tanto de las familias como de las empresas perceptoras de las ayudas que la utilización de medidas sigue teniendo repercusiones negativas en el desarrollo profesional, afectando prioritariamente a quienes más las utilizan.

- *Servicios de cuidado a infancia.* Una política de conciliación que quiere potenciar la corresponsabilidad en el cuidado y no el mero ajuste de los tiempos de las mujeres ha de centrar sus esfuerzos en los servicios de cuidado y atención a la infancia. Generalmente, a la hora de hablar de servicios para el cuidado y apoyo al cuidado de los menores pueden diferenciarse tres etapas. Una primera que corresponde más propiamente a infancia temprana y que se centra en la crianza y cuidado (0 a 3 años); una segunda más educativo, no escolar, que antecede a la

⁷¹ *Estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral* (2011) Departamento de Empleo y Políticas Sociales, Gobierno vasco. Disponible en: http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-obpubfam/es/contenidos/informacion/publicaciones_observatorios/es_publica/adjuntos/Estudio_medidas_conciliacion%20abril%202011.pdf

escolarización obligatoria que se sitúa en torno a los 3-5 años y, una tercera que se corresponde con la etapa propiamente escolar. Las necesidades de conciliación en tiempo y presencia de cuidado y atención en cada una de estas fases o etapas es, lógicamente, diferente. En Europa los sistemas de cuidado infantil externo varían en función de los permisos parentales, los criterios sobre la edad óptima de escolarización de los niños y, en general, de cómo se aborda el reparto de las responsabilidades de cuidado en las familias y entre los agentes públicos y privados. Pero, sin duda, las principales demandas de cara a las dificultades en conciliar cuidado y empleo se plantean en la etapa temprana. Junto a otras medidas ya mencionadas que suponen liberar el propio tiempo productivo para el cuidado, una de las maneras en que los poderes públicos pueden facilitar tiempo de cuidado ajeno a las familias es proporcionar facilidades para el acceso a servicios comunitarios de cuidado, atención y educación infantil (guarderías, escuelas infantiles, *tickets* o cheques guardería), públicos o privados, especialmente en el periodo de 0 a 3 años. Otra es articular ayudas o subvenciones al cuidado profesional de los menores, sea a través de la contratación de cuidadores en el hogar, sea a través del cuidado familiar de día o de los nidos familiares, esto es, de profesionales que reciben a los niños en sus casas.

En España los permisos parentales retribuidos son cortos —“muy cortos” en opinión de la más de la mitad de la ciudadanía en la CAPV (GPSGV, 2012)—, de tal forma que incluso contando con las ampliaciones que derivan de acumulación de lactancia, convenios especiales o continuidad de periodos vacacionales, la disponibilidad de los progenitores para el cuidado intensivo cuando los progenitores están empleados finaliza antes de los seis meses de edad del menor. La legislación educativa española sitúa la edad mínima de escolarización en los tres años y el déficit principal en la cobertura de centros o plazas de educación infantil se sitúa sobre todo en el periodo de 0 a 3 años.

Tanto en Euskadi como en España el modelo de servicios de cuidado a la infancia temprana se ha orientado fundamentalmente a la ampliación de la red de asistencia de guarderías o escuelas infantiles hasta los dos años y el aumento de centros y plazas en la educación infantil de 3 a 5 años, así como a la provisión de beneficios fiscales o ayudas económicas genéricas o específicas para compensar los costes del cuidado institucionalizado o la contratación de cuidadores. De

hecho, según el MEC en 2011 un 45,9% de los niños y niñas menores de 3 años recibían asistencia socio-educativa en centros de educación infantil, frente a un 18% con cuidadores profesionales u otras personas sin remunerar. Recientemente, dentro de los planes de apoyo a la familia, en Euskadi se ha iniciado como experiencia piloto el servicio de “nidos familiares” (*haur-etxea*) para el cuidado de 0 a 3 años que contempla el cuidado infantil en grupos reducidos de 3-4 menores en el domicilio de la persona cuidadora, como servicio acreditado y regulado por el departamento de Empleo y Asuntos Sociales, pero su impacto es hasta ahora testimonial.

Dentro de una visión integral e interinstitucional de las políticas de apoyo a la familia y a la conciliación, desde los distintos organismos y niveles de la Administración Pública también se han impulsado y potenciado servicios y recursos como ludotecas infantiles, aulas matinales, actividades extraescolares y de tiempo libre, actividades lúdicas, deportivas o culturales en periodos vacacionales, que vienen a cubrir la demanda social de las familias en la conciliación de la vida laboral y familiar a un coste menor que el que puede ofrecer el mercado que también ha incrementado su oferta en estos años dada la demanda social existente. En general, la oferta de recursos servicios de atención y cuidado a la infancia es mayor, tanto en el sector público como en el privado, respondiendo a una demanda creciente.

Aun cuando la pobreza de las estadísticas no permita el análisis exhaustivo del acceso y uso a estos servicios y recursos, cabe decir que los últimos años han supuesto un avance positivo y notable en la disponibilidad y uso de los servicios de asistencia y cuidado a la infancia. Y ello a pesar de que, como insistentemente se recuerda, el modelo de cuidado familista que define nuestra sociedad tiene en este aspecto uno de sus déficits principales. En cualquier caso, las condiciones y oportunidades de las parejas hoy para obtener tiempo ajeno de cuidado son más amplias y flexibles que las que podían tener las parejas en los Noventa, si bien el modelo sigue priorizando el cuidado de los niños en casa y la consiguiente privatización de los costes que ellos supone.

Uno de los datos que viene a corroborar esta evolución es la escolarización de los menores de 0 a 6 años, especialmente en la etapa temprana. Su avance positivo indica no solo la ampliación de la cobertura de servicios sino, igualmente, la

consolidación de las pautas de uso de los servicios comunitarios de cuidado por parte de la población.

Si se atiende a su evolución desde hace dos décadas, mostrada en la **Figura 3**, se advierte una tendencia clara a la escolarización plena en la etapa 3-6 años y un aumento notable de la escolarización entre los menores de 3 años. En España, los datos que proporciona el Ministerio de Educación y Cultura muestran el incremento progresivo y notable de las tasas de escolaridad de 0-3 años desde mediados de los Ochenta. En dos décadas, la escolaridad a los 3 años en España pasa del 16.7% (1986-87) al 96,1% (2006-07), lo que sitúa para 2010 el conjunto de esta etapa por encima del objetivo del 90% marcado para 2010 por la UE⁷² para los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria. En cuanto a los menores de 3 años, la evolución ha sido más lenta y en el curso 2009-10 sólo se situaba por encima del objetivo comunitario la tasa de escolaridad a los 2 años (44,8%).

Lo cierto es que desde mediados de los Noventa la tasa en los menores de 0-1 año solo ha crecido 6,4 puntos, lo que indica el peso que el cuidado en el hogar tiene en este tramo de vida. El cancelado *Programa Educa3*⁷³ del Gobierno Central que preveía un aumento de 300.000 plazas educativas públicas en el primer ciclo de educación infantil entre 2008 y 2012, aunque ha supuesto una inversión importante para la construcción de centros y la apertura de plazas de educación infantil —creación o ampliación de 1.176 centros e incremento de 73.602 plazas—, ha tenido un impacto moderado en la matriculación de menores de 3 años a tenor

⁷² El Consejo Europeo reunido en la Cumbre en marzo de 2002 destacaba en sus conclusiones la promoción de los servicios de cuidado a la infancia y demás dependientes como un instrumento clave en el desarrollo de las políticas de promoción del empleo dirigidas a incentivar y facilitar el acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo y, consiguientemente, a fortalecer la igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, señalaba como objetivo a alcanzar por los Estados miembros, en consonancia con los modelos nacionales de asistencia y teniendo en cuenta la demanda servicios de cuidado de niños, el deber de “esforzarse para 2010 en prestar servicios de cuidado de niños al menos al 90% de los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33% de los niños de menos de tres años”. *Consejo Europeo de Barcelona. Conclusiones de la Presidencia*. Barcelona, 15-16 de marzo de 2002. SN 100/2/02 ES. Disponible en: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/es/ec/70829.pdf

⁷³ El programa cancelado en 2010 preveía una inversión de 1.087 millones de euros financiados al 50% por la administración central y las comunidades autónomas. Ministerio de Educación y Cultura. Disponible en <http://www.mecd.gob.es/educacion/comunidades-autonomas/programas-cooperacion/plan-educa3.html>

de la evolución observada en las tasas de escolaridad de estos años. Sin duda el elevado coste de estos servicios de educación infantil a los menores de 2 años y la escasez de una oferta pública suficiente, es una de las razones de la baja escolarización en el primer ciclo de educación infantil. Téngase en cuenta que, según datos de la OCDE, el peso de las tarifas de los servicios en estas edades sobre el salario medio en España en 2004 ya representaba un 30,3%, el segundo más alto de la UE-15 y muy lejos del 4,5% de Suecia explicado por la generosa provisión de servicios públicos (Moreno Mínguez y Crespo, 2010: 57).

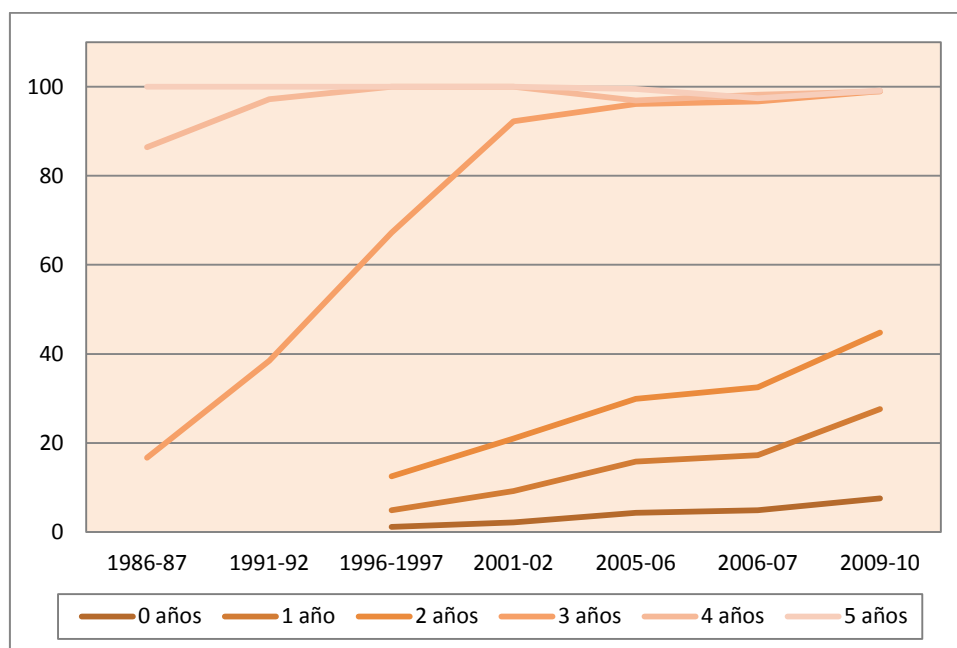


Figura 3. Evolución tasas netas de escolarización en las edades de primer y segundo ciclo de Educación Infantil en España, cursos 1986-87 a 2009-10

Fuente: Elaboración propia. MEC, Sistema estatal de indicadores de la educación.

En Euskadi se parte de una situación mejor cuando en 2002 se lanza el *I Plan Interinstitucionales de Apoyo a la Familia* del Gobierno Vasco que tienen entre sus objetivos estratégicos ampliar la cobertura de centros y plazas públicas en el primer ciclo de educación infantil, además de proporcionar ayudas económicas para subvencionar los costes de guarderías y escuelas infantiles en las familias de rentas más bajas. De hecho, con relación al resto del Estado, es una comunidad autónoma que históricamente presenta una situación aventajada con relación a la escolaridad de 0 a 3 años. Para mediados de los Noventa, en el curso 1996-97, Euskadi contaba con la escolarización plena de los niños de 3 a 6 años, con una tasa de los menores de 2 años que alcanzaba el 42% y con sólo el 1,5% de la población entre 0 y 1 años. En 2010 la tasa de escolarización de los niños de 2

años alcanzaba el 92%, superando los objetivos comunitarios para los menores de 3 años (53,5%), el doble que en el Estado. El dato más negativo se sitúa en el tramo 0-1 donde se escolariza solo uno cada cinco niños. Con todo, la evolución en Euskadi es claramente ascendente y positiva, especialmente en ese primer ciclo de educación infantil donde se han concentrado los esfuerzos presupuestarios para dotar de una cobertura amplia de centros y plazas públicas en la última década.

El gráfico de tendencia permite ver que el despegue se produce en torno al año 2000 para los menores de 3 años, con un impulso importante a partir de 2003/04, en consonancia con el despliegue de los planes de apoyo a las familias que suponen un empuje importante para la consolidación de las escuelas infantiles, una línea de actuación que representa la mayor parte del gasto de la dotación presupuestaria de estos planes y que ha permitido elevar notablemente la cobertura pública de plazas y centros infantiles en los últimos años. Actualmente el 68% de centros que imparten el primer ciclo de infantil son de titularidad pública, lo que va acortando las distancias con los países nórdicos, referenciales en estos servicios. Aun cuando desde los primeros planes se han ido introduciendo mejoras, las ayudas directas para subvencionar los gastos de guardería han tenido un impacto menor —cinco mil familias vascas cada año desde 2006 con una cobertura sobre la población escolarizada menor de 3 años del 16% en 2009, según la evaluación del *II Plan Interinstitucional*—. Lo cierto es que la valoración de la ciudadanía vasca sobre la consolidación de la educación infantil de 0 a 2 años es positiva, pero también se siguen señalando dificultades asociadas especialmente a los costes de estos servicios que, en general, se consideran altos, y consiguientemente se demanda una ampliación de los criterios y límites de acceso a las subvenciones.

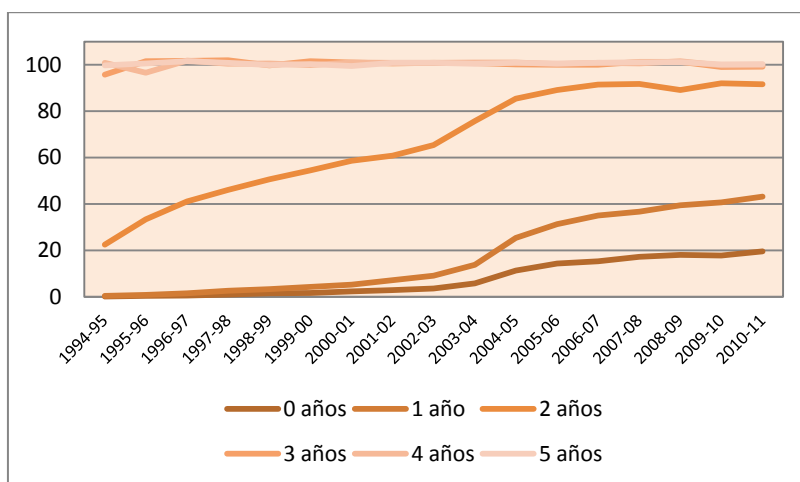


Figura 4. Evolución tasas netas de escolarización en las edades de primer y segundo ciclo de Educación Infantil en la CAPV, cursos 1996-97 a 2010-11

Fuente: Elaboración propia. EUSTAT. *Estadísticas de la enseñanza*.

No obstante, y por importantes que hayan sido los avances, la extensión de la cobertura comunitaria de servicios para el cuidado de los menores no se reduce a la escolarización. Guarderías y escuelas infantiles o la propia escuela obligatoria cubren una parte de la necesidad de tiempo ajeno de cuidado de los menores que pueden tener las familias, pero no toda. La organización horaria de los tiempos de entrega y recogida de los niños y niñas, la disponibilidad de servicios de comedor y transporte, la existencia de actividades extraescolares en tiempo no lectivo, son también servicios que pueden ayudar a las familias a salvar las interferencias que derivan del cruce de tiempos y disponibilidad entre las demandas laborales y de cuidado. En la actualidad, y en mayor medida con la política de recortes que introduce la crisis económica, el gasto en estos servicios sigue siendo asumido principalmente por las familias. Por ello, la acción institucional sigue siendo decisiva para aligerar la carga de estos costes sobre las rentas familiares y acortar las distancias sociales entre las familias en la compra de tiempo de cuidado en el mercado. A través de la provisión de recursos y servicios y de las ayudas para costearlos, pero también de la promoción de políticas y medidas que fomenten la responsabilidad y la acción de las empresas y otros agentes sociales en el cuidado, con una visión integral de la conciliación.

- *Las políticas de conciliación de las empresas.* A la hora de argumentar cómo los avances en el contexto normativo y las medidas articuladas en estos años han contribuido y propiciado una sociedad más regulada y sensible para favorecer y

reforzar la igualdad, hay que mencionar el ámbito de las relaciones laborales y de la cultura y organización empresarial, donde se han producido cambios y avances notables de cara a facilitar posibilidades de conciliación laboral y familiar a las personas trabajadoras. La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión más presente en los principales instrumentos destinados a mejorar el empleo y las condiciones laborales. Acuerdos marco y directivas europeas han jugado un papel central para que en la agenda española de las políticas de empleo se abrieran paso contenidos y líneas de actuación en materia de igualdad de género —cambio de roles de género, participación de las mujeres en la toma de decisiones, conciliación, brecha salarial...—. En acuerdos y negociaciones laborales tanto a nivel europeo, como nacional o sectorial, agentes e interlocutores sociales han mostrado una orientación hacia algunas cuestiones como la flexibilidad o las nuevas formas de trabajo, que han contribuido a reforzar su presencia en los convenios colectivos. Además, la aprobación de la Ley de Igualdad de 2007 (LOIEHB) que incluye los Planes de Igualdad como instrumento para combatir la desigualdad de género en las empresas en sus distintas expresiones supone igualmente un empuje para el desarrollo y la innovación en este campo. Estos planes, de obligada elaboración para las empresas de más de 250 trabajadores, y voluntarios para pequeñas y medianas empresas, contemplan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar como uno de los campos de actuación para favorecer la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

En líneas generales, las medidas de conciliación en el ámbito laboral y empresarial se refieren a cuatro tipos de decisiones:

a) Sobre la flexibilización de la relación laboral, esto es, las que afectan a las licencias y permisos de maternidad y paternidad, cuidado y atención a personas dependientes, etc.

b) Sobre la flexibilización o la reordenación de los tiempos de trabajo, es decir, sobre los horarios de entrada/comida/salida, concentración de tiempos de trabajo, horarios o turnos libres, horarios de reuniones, etc.

c) Sobre la flexibilización del lugar de trabajo con la posibilidad de reducir la movilidad, teletrabajo, etc.

d) Sobre servicios y prestaciones sociales (guarderías, transporte, tickets restaurante, restaurante, servicios de asesoramiento personal y familiar..., servicios lúdico-educativos, asistencia a expatriados,...).

Algunas de estas decisiones están reguladas por ley y derivan de las disposiciones sobre derechos y obligaciones de la persona trabajadora en las distintas leyes laborales, pero muchas de ellas dependen de las demandas de los trabajadores, la negociación laboral o la iniciativa empresarial.

Desde un enfoque integral, junto a los derechos y medidas de obligado cumplimiento establecidas en la legislación laboral, los instrumentos clave para mejorar las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras en las empresas son la negociación colectiva y los planes de igualdad. Aunque es aun pronto para ver el impacto de los avances producidos con relación a la presencia de la conciliación en las empresas, en los últimos años se han ido realizando algunas evaluaciones tempranas.

En Euskadi, el análisis de convenios sectoriales vigentes a 31 de diciembre de 2007 (un total de 135) realizado por la *Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres* (DIHM, 2009) constató que el 68,1% de las cláusulas se referían a contenidos de conciliación, la mayoría con una importante incidencia de mejoras a la legislación vigente (54,7%). Desde el *Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva*, el grupo de la Universidad Complutense de Valdés, Sobrino et al. (2012), también ha analizado la presencia de contenidos igualitarios en una muestra de convenios colectivos sectoriales y planes de igualdad desde 2010. Esto autores concluyen que tanto en los convenios colectivos como en los planes de igualdad, en la mayoría de los casos lo que se hace es transponer las disposiciones legales contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, reiterándose en las medidas ya reguladas o ampliando y mejorando las mismas, como en el caso de las licencias retribuidas legales y en los permisos para ausencias de la persona trabajadora sin disminución de salario por obligaciones personales o familiares. Son menos los que incluyen medidas con relación a la reorganización y flexibilización de los tiempos y espacios de trabajo que, sobre todo, se centran en el establecimiento de una flexibilidad mínima en los horarios de entrada y salida. Y son pocas las ocasiones en las que afloran y se concretan las medidas innovadoras encaminadas a reordenar o modular el tiempo

(jornada) o de los espacios de trabajo en aras de la conciliación o a fomentar la corresponsabilidad masculina estableciendo la participación obligatoria de los varones en algún derecho para acceder a otras medidas, facilitar servicios de cuidado, etc. Se insiste así en la necesidad de desarrollar más ampliamente todo lo referido a la reordenación y modulación de los tiempos de trabajo como uno de los aspectos más importantes a la hora de facilitar las posibilidades de conciliar y armonizar la vida laboral y familiar. Un objetivo que, sin embargo, ven limitado por la crisis económica, en la medida en que en el último estudio se aprecia un estancamiento en la mejora de los derechos legales y convencionales existentes.

En general, pese a las diferencias en enfoque y desarrollo, las medidas conciliadoras en convenios colectivos y planes de igualdad van ocupando más espacio. Se advierte una tendencia al mantenimiento y concreción de las medidas de conciliación, sobre todo en adaptación y flexibilidad de relación y jornadas laborales, y en la incorporación progresiva y creciente de cláusulas referidas a planes de igualdad. En cualquier caso, estos avances se reconocen moderados en un contexto económico y social en el que la preocupación se centra en el mantenimiento de los niveles de competitividad y empleo, algo que a la larga dificulta su implantación y aprovechamiento. Así lo expresaba en su último informe el Consejo Económico y Social:

El desfavorable contexto económico en que están discurriendo los primeros años de la implementación de estos instrumentos no favorece su despegue, en un momento en que las prioridades de la negociación en las empresas están enfocadas a otros aspectos más relacionados con las consecuencias de la crisis económica. (CES, 2012: 185)

Junto a estos instrumentos, desde el ámbito de la empresa también la conciliación ha comenzado a formar parte de la cultura organizativa, como un instrumento al servicio de la gestión de recursos humanos y del cambio organizacional. Los cambios en el empleo y en la organización del trabajo, la diversificación de la mano de obra y, sobre todo, el incremento de la participación femenina, obligan también a las empresas a adaptarse. El mundo laboral se ha hecho más sensible y flexible ante estas cuestiones si bien desde la perspectiva empresarial y del ámbito de los recursos humanos, la puesta en marcha de medidas y “buenas prácticas” de conciliación se orienta más desde una lógica productiva y de optimización de los recursos humanos, especialmente en sectores

de elevada especialización y cualificación, y de la creación de entornos empresariales “familiarmente amables” que considerando las responsabilidades familiares de empleadas y empleados, garantizan el rendimiento y la permanencia del capital humano más cualificado y menos prescindible en las organizaciones.

Ahora bien, como evidencia el trabajo de Meil, Garcia et al. (2007: 34-35), centrado en el análisis de las políticas de recursos humanos en relación con la conciliación de la vida laboral y personal en una muestra de grandes empresas madrileñas, hay una gran variabilidad en el modo en que las empresas entienden la conciliación. En este estudio se advierten diferentes niveles de conciliación. Uno, supone la mera aplicación de las medidas y derechos reconocidos, con algún grado de flexibilidad horarios en entradas/salidas. Otro, más aventajado, incluye mejoras de las medidas reguladas y la consideración de favor a los trabajadores con mayores problemas de conciliación. Y un tercero, sería la consideración de conciliación como una dimensión de la cultura empresarial y un instrumento de calidad y mejora en la gestión de los recursos humanos. Una diversidad que dificulta la cuantificación de su incidencia en las empresas.

En poco más de una década de conciliación en España, se han realizado algunos estudios para evaluar el desarrollo e impacto de las medidas en las empresas. Pero, la variabilidad en las características muestrales —empresas de tamaños y sectores diversos— y en el alcance y extensión de planes y medidas por las propias características de las empresas hacen difícil la comparación de los datos. Provee una referencia el grupo del Centro Internacional de Investigación Trabajo y Familia del IESE de la Universidad de Navarra que ha analizado la evolución de la conciliación en las empresas en los diez últimos años y constata el incremento progresivo de las empresas que incorporan programas de conciliación y son “familiarmente responsables” (EFR). En su estudio sobre los diez años de conciliación en España cifraba en un 15% el número de empresas que en 2010 contaban con una presencia destacada, “enriquecedora y sistemática”, en su cultura corporativa de programas de protección y el apoyo al empleado y a su familia frente al 6% del 2006 (Chinchilla y Leon, 2011). El entusiasmo de estos datos se modera a la luz de las conclusiones obtenidas en el estudio del Instituto de la Mujer, realizado en 2005 por GPI Consultores, que incluía una encuesta a responsables de personal de empresas, quienes señalaban dificultades inherentes

a la implantación de medidas de apoyo a la conciliación, además de inconvenientes y conflictos, que dejaban constancia de la resistencia en las gerencias de las empresas a la resolución en los centros de trabajo de los problemas relativos a la compaginación de las responsabilidades familiares con las laborales (GPI, 2005: 365), algo que también se advierte en los discursos que sobre el reto de conciliar se recogen en los estudio sobre la conciliación en las organizaciones empresariales (Meil, Garcia et al., 2007; Gibert, Lope y Alós, 2007).

Con todo, junto a las dificultades y limitaciones tanto en la implantación como en la aplicación y consecuencias, en distintos estudios sobre la conciliación en las empresas realizados en estos últimos años (AMEDNA, 2009; Chinchilla y León, 2006, 2011; GPI, 2005; Pasamar y Valle, 2011) hallamos consenso en la idea de que hay más empresas sensibles, concienciadas y que informan y asesoran a las plantillas sobre las medidas conciliadoras, siendo ello más destacado en las grandes empresas, el sector servicios y las empresas con plantillas feminizadas. En relación a las medidas en las que se ha ido avanzando, más allá de las contempladas en la ley, las más extendidas son las referidas a la reorganización y flexibilización de tiempos en la jornada laboral como flexibilización de horarios de entrada/salida —con más tradición en las empresas—, la elección libre de turnos e intercambio, el tiempo parcial con posibilidad de retorno a tiempo completo y/o la distribución flexible de horas a lo largo del tiempo, que según la encuesta a empresas del Instituto de la Mujer estaba presente entre un 36% y 25% de ellas, mientras que solo en un anecdótico 5,3% se aplicaba el teletrabajo y un escaso 1,4% prestaba servicios de guardería (GPI, 2007: 351). Medidas que, por otra parte, son las que encajan directamente con la lógica de la productividad y rendimiento aplicadas a la innovación en la gestión del compromiso y dedicación de los trabajadores. En 2009, el 48,8% de las empresas medianas y grandes reconocían haber incorporado la flexibilidad horaria, más de la mitad en el sector servicios, y un 8,7% el teletrabajo (*Encuesta Nacional de Seguridad Social y Salud en las Empresas*, cit. en CES, 2012: 171-172).

El contraste de la actuación de las empresas lo hallamos en el punto de vista de las personas trabajadoras. Cómo ha evolucionado la percepción y el uso de estas medidas por su parte traslada nuevamente la idea de que el escenario cambia aunque a un ritmo muy lento. El alcance real de las medidas en los

trabajadores es limitado. Por ejemplo, se perciben dificultades con relación a las medidas de flexibilización en la vinculación laboral más comunes. En la **Tabla 5** se observa que en la CAPV, en el trienio 2007-2010⁷⁴, la dificultad percibida para solicitar días sin empleo y sueldo, permisos de excedencia y reducción de jornada por motivos familiares y ausencias del trabajo para asuntos particulares esporádicos, está por debajo del promedio estatal y ha mejorado en casi todas las medidas. Ello señalaría unas mejores condiciones para la conciliación en el contexto laboral, en consonancia con otros indicadores que abundan en la idea de un mayor avance en la CAPV en esta última década en materia de conciliación.

Tabla 5. Nivel medio de dificultad de los ocupados para solicitar en su empresa permisos y licencias en España y C.A. Euskadi, años 2007 y 2010

	2007		2010	
	ESPAÑA	C.A. EUSKADI	ESPAÑA	C.A. EUSKADI
<i>Solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares</i>	3,5	3,2	3,5	2,7
<i>Solicitar excedencias por motivos familiares</i>	3,9	3,6	3,9	2,8
<i>Solicitar reducción de jornada laboral por motivos familiares</i>	4,1	3,6	4,0	2,9
<i>Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos</i>	3,3	2,5	3,0	2,4

Nota: Escala de dificultad de 0 (ninguna) a 10 (mucho)

Fuente: Elaboración propia según la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, años 2007 y 2010. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En relación a la organización de la jornada y horarios laborales la comparación de los datos que ofrecen los dos módulos de conciliación familiar y laboral de la EPA 2005 y 2010, tampoco indica que haya mejorado la capacidad del trabajador para modificar horarios ni en Euskadi ni para el conjunto de España. Sin apenas diferencias entre hombres y mujeres, la situación es bastante similar aunque se percibe un avance en la concreción de la flexibilidad en los horarios de entrada y salida, una opción que disfruta un 6,3% y un 8,22% de los asalariados españoles y vascos respectivamente, aun cuando siga siendo imposible para casi un tercio de trabajadores. De hecho, en 2010 únicamente el 15,8% de los asalariados en la CAPV trabaja con un horario con entrada y salida flexible y posibilidad de acumular o recuperar horas o días, con una jornada de volumen fijo de horas y

⁷⁴ Según la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>

entrada y salida flexibles o, en menor medida, con un horario propio, sin limitaciones. Como es lógico, la flexibilidad horaria aumenta cuando se considera al conjunto de la población ocupada, al integrar a los trabajadores por cuenta propia que disponen de mayor autonomía para organizar sus jornadas laborales. Respecto a las medidas de flexibilización espacial, se advierte una tendencia al alza pero, como decíamos antes, muy anecdótica. En Euskadi, según datos del EUSTAT⁷⁵, trabaja en casa esporádicamente un 8.9% y al menos la mitad de los días, un 5,6%. En conjunto, es una de cada siete personas con empleo la que trabaja ocasionalmente o con mayor frecuencia en casa.

Lo cierto es que la evolución de los datos sobre el uso de algunas de estas medidas por parte de la población indica que no es tanta la facilidad para acogerse a ellas, pero igualmente, constatamos menor desequilibrio entre hombres y mujeres. A diferencia de lo que ocurre con las licencias y permisos, la reorganización de las jornadas laborales y horarios parecen ser medidas de conciliación que encajan con un ajuste de los tiempos masculinos, además de resultar también más cómodas desde el punto de vista de los empleadores en la medida en que engarzan con las nuevas prácticas de gestión de los tiempos y de la productividad de las plantillas en el contexto globalizado. No en vano, hacer los horarios de trabajo más adaptables a las variaciones en las demandas o cargas de trabajo de las empresas es, después de la conciliación, la segunda razón más mencionada por los responsables de las organizaciones empresariales como razón para incluir la flexibilidad en los tiempos de trabajo según los resultados de la encuesta sobre tiempo de trabajo y conciliación (ESWT) realizada en Europa en 2004-2005⁷⁶ (Marguerita, O'Dorchai, y Bosh, 2009: 107)

De todos modos, en general, las políticas de conciliación están planteándose y aplicándose como políticas orientadas fundamentalmente a ajustar los tiempos y disponibilidades de las mujeres más que como enfoque integrales con sensibilidad de género que incidan en el mercado y en la familia orientados a la

⁷⁵ Según la *Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral*, 2010. Disponible en: http://www.eustat.es/elementos/ele0007600/ti_Encuesta_sobre_la_Conciliacion_de_la_Vida_Laboral_Familiar_y_Personal_2010/inf0007633_c.pdf

⁷⁶ ESWT: *Establishment Survey on Working-Time and Work-life Balance*.

reconfiguración de los tiempos de cuidado y del empleo, y dirigida tanto a hombres como a mujeres. Por otra parte, como se ha apuntado desde la perspectiva de género, enfocarlo desde la gestión de recursos humanos aleja de la negociación colectiva y la sitúa en el plano de la negociación y ajuste personal, reforzando la individualización de las relaciones laborales y su orientación hacia un segmento de trabajadores con mejor cualificación y posición laboral (Carrasquer y Martín Artiles, 2005; Carrasquer, Massó y Martín Artiles, 2007)

En conclusión, ¿qué se puede decir de los avances producidos en el ámbito normativo? Tanto en el plano teórico como empírico, son muchos los estudios que han probado los vínculos existentes entre el contexto institucional —el régimen de bienestar y las políticas familiares desarrolladas en su contexto—, y los factores culturales y estructurales (laborales y demográficos) para explicar las diferencias en las estrategias y dinámicas desarrolladas por las familias con relación al empleo, la reproducción y el cuidado⁷⁷. El modelo de conciliación en España y Euskadi se enmarca dentro de un régimen de bienestar en el que la familia ejerce un papel fundamental en la provisión del soporte y cuidado a las personas dependientes, con el recurso central a las mujeres en esa tarea, una baja cobertura por parte del Estado tanto en servicios como en financiación y un débil papel del tercer sector en la implementación de políticas sociales. Desde el punto de vista de las políticas familiares, en las clasificaciones recientes en base a datos empíricos sobre la base de indicadores como, entre otros, la regulación de permisos parentales, empleo parcial, gasto social en familia, servicios de apoyo a la infancia y a la tercera edad, políticas fiscales o las transferencias directas a las familias, ese modelo se ha identificado como un régimen de cuidado “familista” (Bettio y Plantenga, 2004; Flaquer, 2000, 2004; Flaquer, Escobedo y Navarro, 2008; Moreno Mínguez, 2007, 2008).

En ese contexto, la baja cobertura de recursos y servicios de apoyo que evidencia el análisis de las políticas familiares (Flaquer, 2000, 2004; Moreno

⁷⁷ Una amplia y detallada referencia a la literatura sobre esta cuestión puede consultarse el trabajo de revisión bibliográfica editado por I. Vassilev and Claire Wallace de la Universidad de Aberdeen dentro del Proyecto de investigación, *Social Quality and the Changing Relationship between Work, Care and Welfare in Europe (WORKCARE)–2005-2009*, coordinado por C. Wallace. Disponible en la página del proyecto: <http://www.abdn.ac.uk/socsci/research/nec/workcare/>

Minguez, 2007) explica que se cuestione el impacto de unas medidas que, en la práctica, están siendo fundamentalmente utilizadas por mujeres. En este sentido se argumenta que las políticas de conciliación refuerzan el actual contrato social entre los géneros (Torns et al., 2003; Torns y Moreno, 2008), con medidas que solo logran que las mujeres concilien sin dismantelar el orden establecido en la organización del empleo y el cuidado. Así, pese a los avances, no habría un efecto “desfamiliarizador” claro que favorezca una mayor autonomía de la mujer con relación al cuidado/familia y una mayor independencia económica. De hecho, el análisis en perspectiva comparada del impacto de esas políticas sobre el modo en que hombres y mujeres conciben su posición y despliegan estrategias con relación al empleo y al cuidado en España, muestra que las políticas familiares y laborales desincentivan la participación de las mujeres con cargas familiares y, al mismo tiempo, contribuyen a reproducir el modelo tradicional de división del trabajo familiar (Moreno Mínguez, 2004, 2008; Moreno Mínguez y Crespo, 2010; Flaquer, Escobedo y Navarro, 2008; Borrás, Moreno, y Torns, 2009; Torns y Moreno, 2008; Tobio, 2008).

Los datos de que se disponen sobre el uso de las medidas de conciliación en este tiempo muestran que este problema persiste. No obstante, cabe dudar de que la cuestión de la conciliación se sitúe únicamente en el plano meramente exhortativo. La mejora en las oportunidades que ofrece el contexto institucional, con la evolución de medidas y normativas asociadas, pueden haber generado también inercias en el ámbito empresarial, en el mercado laboral empleo y en la realidad de las familias que marcan, en un contexto cultural y laboral diferente, un escenario que se distancia algo del que rodeaba a las mujeres y hombres que gestionaban profesión y familia hace dos décadas.

De la misma forma que las limitaciones de las políticas públicas tienen un impacto negativo sobre la igualdad de género en el trabajo remunerado y familiar, su desarrollo y el incremento de las oportunidades en el contexto institucional podría favorecer la erosión del modelo tradicional familiar, no solo por favorecer un mayor margen de gestión y variabilidad en tiempo, recursos y oportunidades para compatibilizar empleo y cuidado, también por propiciar percepciones y actitudes sobre lo que en relación a ello se considera normativamente apropiado para hombres y mujeres. De hecho, desde la perspectiva de análisis de las lógicas

de asociación entre el marco institucional y político y las preferencias, actitudes y valores de los ciudadanos en el marco de los estados de bienestar, hay algunos estudios como el de Olga Sjöberg (2004), que muestran la incidencia de las políticas familiares —con una carga normativa e ideológica sobre las expectativas y preferencias de rol para hombres y mujeres— sobre la configuración de los roles de género, poniendo de relieve la importancia de las políticas para explicar la variación de las actitudes y roles de género entre países. Pero, como afirma Moreno Minguez (2010: 48), la atención se ha centrado más en el impacto de las políticas sobre el empleo femenino y sus condiciones de igualdad, que en sus efectos sobre las dinámicas de organización interna en las familias. En su opinión faltan estudios que ilustren el impacto que la regulación de las políticas familiares y la provisión de servicios familiares pueden tener en las actitudes de los ciudadanos ante el trabajo y la familia y, por ende, en el modo en que se articulan las relaciones de género y familiares.

Reconocer avances en el contexto político e institucional que podrían jugar a favor de igualar oportunidades laborales lleva a preguntarse por su impacto en la organización familiar. La cuestión es si en ese contexto más “amable” se favorece igualmente un reparto más equitativo y equilibrado de las necesidades y obligaciones con relación al cuidado y a la profesión. Cabe pensar que la reducción del impacto de los desajustes y desencuentros a la hora de gestionar dos ámbitos que ahora se dan menos la espalda, podría reflejarse en la negociación de la pareja y equilibrar las inversiones de hombres y mujeres en el proyecto familiar y profesional. Siempre que, claro está, estas condiciones no sigan siendo trampas que descargan la conciliación en el lado de las mujeres, “aligerando” sus carreras profesionales y aliviando así su “doble carga”, pero relegándolas a una carrera o trayectoria profesional secundaria, menos reconocida y pero remunerada y con menos posibilidades de avance y desarrollo profesional (una *mommy career track*⁷⁸). Hay que tener en cuenta que a pesar de las medidas y de los cambios

⁷⁸ El término se usa para referirse a la idea de una carrera adaptada a las mujeres para compaginar carrera y familia. Es acuñado por el periódico *The New York Times* en un artículo firmado por Tamar Lewin el 8 de marzo de 1989 bajo el título *Mommy Career Track Sets Off Furor*, en el que se menciona y recogen las opiniones de distintos agentes sociales en torno al debate provocado por el artículo de Felice N. Schwartz, "Management Women and the New Facts of Life" publicado en el número de Enero de ese mismo año de la revista *The Harvard*

culturales, laborales, jurídicos o sociales implementados, las relaciones en el mercado laboral, las propias empresas y las familias incorporan y están atravesadas por estructuras y culturas generizadas que operan en las estrategias privadas que finalmente despliegan las parejas. Por ello adquieren importancia los sentidos que se confieren a las acciones y la carga simbólica e ideológica con que los individuos interpretan sus posiciones. Un aspecto que hay que tener en cuenta al contrastar las dinámicas familiares de las parejas de hoy con las estudiadas hace quince años.

3. CAMBIOS EN EL EMPLEO: INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES Y GÉNERO

El periodo que corresponde a los últimos treinta años ha conocido cambios importantes y significativos en el empleo en las sociedades desarrolladas que no pueden soslayarse al comparar los itinerarios vitales de los individuos de distintas generaciones. Coincidiendo con la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral —algo que se reconoce como uno de los cambios más relevantes—, las últimas décadas del siglo XX conocen una crisis de empleo que lleva a diversos autores a advertir sobre el fin del trabajo, de la sociedad del trabajo o del modelo de ocupación⁷⁹. Desde entonces hasta el presente, han ido adquiriendo forma en

Business Review. Un artículo que, en su momento, fue acogido con entusiasmo por el mundo empresarial, sobre todo por proceder de una voz femenina y autorizada en el campo del management y las carreras profesionales de las mujeres, pero también muy criticado por otros sectores por entender que representada una regresión y perjudicaba el avance de las mujeres. Schwartz argumenta en su artículo que las mujeres en la dirección y gerencia suponen un mayor coste para las corporaciones que los hombres y, conforme a ello, propone en las organizaciones la distinción entre dos tipos o modelos de carrera, la de las mujeres que dan prioridad a la carrera profesional (*career primary women*), y las de las mujeres que necesitan una flexibilidad horaria para atender al cuidado de los hijos, esto es, las mujeres que combinan carrera y familia (*career and family women*) y, por lo tanto, realizan su trayectoria profesional en una pista secundaria (*mommy track*), lo que significa menor remuneración y estancamiento profesional a cambio de tiempo y flexibilidad para atender la familia. Una manera de reproducir y mantener los patrones culturales de género que tradicionalmente han confinado el cuidado a las mujeres, y que ignora no solo la diversidad de los hombres, también su responsabilidad para con el ámbito reproductivo.

⁷⁹ A finales de los Ochenta y primera parte de los Noventa, dado el avance del desempleo en los países desarrollados y la rapidez con la que se imponen los cambios tecnológicos, afloraron las reflexiones sobre la pérdida de empleo, la reducción del tiempo de trabajo, el incremento del desempleo y sus consecuencias, muchas de las cuales omiten una perspectiva de género. El

nuestro contexto y nuestras vidas, muchos de los cambios que en el empleo y la organización del trabajo profetizaron en aquellos años pensadores y analistas sociales de distintas disciplinas.

Lo central de aquel debate rico en sugerencias, hipótesis y predicciones sobre el futuro del trabajo y del empleo, fue la idea de agotamiento del concepto tradicional de trabajo, o mejor dicho, del empleo según era conocido por las generaciones precedentes. El modelo de empleo de la sociedad industrial, vinculado a espacios productivos localizados y continuos en el tiempo y espacio, en organizaciones de gran tamaño, de estructuras y relaciones fuertemente jerarquizadas, y dominado fundamentalmente por mano de obra masculina y con una diferenciación escalada de los niveles de cualificación, se revelaba agotado. El escenario de este debate revela sus claves: un mercado laboral caracterizado por el progresivo incremento del sector servicios con proliferación de empleo poco cualificado⁸⁰, el impacto de la innovación tecnológica tanto en la cantidad de mano de obra como en la organización de la producción, la apertura y descentralización en el mercado global y la evolución de las grandes organizaciones hacia la flexibilidad y la tendencia a la subcontratación y externalización creciente de las

ritmo con el que se imponen los cambios tecnológicos a partir de la segunda mitad del último siglo y los cambios que se van produciendo en las organizaciones de trabajo, así como el continuo desempleo tras un periodo de desarrollo industrial intensivo, son las cuestiones que centran esos análisis y predicciones. Así, Ch. Handy, especialista de la gestión y cambio organizacional, publica *El fin del trabajo humano* (1986), advirtiendo de la disminución progresiva del empleo. Del declive del trabajo/empleo es un referente igualmente la obra de J. Rifkin, *El fin del trabajo: el declive de la fuerza de trabajo global y el nacimiento de la era posmercado* (1996), donde también se expone la idea de la disminución del empleo y el avance hacia un paro estructural derivado fundamentalmente de la reducción de la cantidad de trabajo como consecuencia de la revolución tecnológica en los procesos de producción, y que afecta a todos los trabajadores del sistema productivo, cualificados y no cualificados.

⁸⁰ Como en el conjunto de los países industrializados, el mercado de trabajo y las relaciones laborales en los Ochenta España conoce los síntomas de los cambios irrevocables en el empleo y en la organización del trabajo y la producción que hemos ido conociendo hasta el presente. Por ejemplo, a finales la década de los Ochenta, cuando se está produciendo el acceso masivo de las mujeres jóvenes al empleo, la economía española como la vasca presentan signos de desplazamiento en la estructura productiva hacia una economía terciarizada, con la aparición de nuevos trabajadores en el sector servicios o el aumento de trabajadores de sectores como el público, con una diversificación de condiciones e intereses de trabajo. En concreto, entre 1985-1990, las ocupaciones que crecen son los profesionales y técnicos de grado medio y superior, el personal administrativo diverso, los dependientes del comercio y personal de servicios de protección, los trabajadores cualificados de diverso grado y los trabajadores no cualificados. En concreto, en la CAPV, los profesionales y técnicos de grado medio y superior se duplican de 1970 (7,1%) a 1986(14%). Sobre la evolución de estos fenómenos en este periodo puede verse más en Zubero (1998: 48-52).

operaciones. Lo que depara el futuro frente a ese modelo de empleo y organización del trabajo, se dice, es un empleo más abierto y discontinuo en el espacio y tiempo y, una organización del trabajo flexible y descentralizada, que no requiere ni de la concentración geográfica de la producción ni de la mano de obra en la misma empresa u organización.

En ese contexto ideológico y económico, desde mediados de los años Ochenta, la gestión empresarial y la organización de los procesos de trabajo se ha visto dominada por el discurso del cambio hacia modelos de organización laboral flexible. La flexibilidad⁸¹ se presenta como una estrategia para adecuar y reinventar las empresas en búsqueda de la eficiencia, con prácticas, actitudes, estructuras y movimientos empresariales novedosas. Así, medidas como la subcontratación y externalización de servicios, la fragmentación de procesos productivos, la creación de redes frente a estructuras piramidales, el redimensionamiento de las organizaciones y reducción del tamaño de las empresas⁸² o la reorganización de los tiempos de trabajo, de los salarios, de las funciones, de los espacios..., han ido instaurándose en las empresas con un fuerte impacto tanto en la organización productiva como en el mercado laboral.

El resultado de la aplicación de esos cambios no es ajeno ni desconocido para la mayoría de la población en los últimos tiempos. Sobre todo en sus efectos más gravosos y, especialmente, para parte del empleo. Reajustes y reducciones de mano de obra, empeoramiento de las condiciones laborales, precariedad, eventualidad e inestabilidad del empleo, son las consecuencias más visibles y

⁸¹ En Zubero (1998: 89-133) se halla una exposición de lo que es, representa y conlleva la estrategia de la flexibilidad y de sus consecuencias para el empleo y las relaciones laborales, a partir de una revisión pormenorizada y documentada de la literatura bibliográfica más relevante sobre el tema en los Ochenta y Noventa.

⁸² En paralelo con la aplicación de nuevas tecnologías, las empresas en el intento de ser más ágiles y competitivas han optado por la subcontratación de tareas lo que ha repercutido en su redimensionamiento: "las organizaciones empresariales se están embarcando en complejos procesos de *desintegración vertical* mediante la externalización de muchas de las tareas que antes se realizaban en su seno. (...) Mediante estrategias de subcontratación (*outsourcing* y *outworking*), creando redes de proveedores, mediante alianzas estratégicas, las grandes empresas se están deshaciendo de muchos de los asalariados que antes desarrollaban sus tareas dentro de la empresa, pero no en la empresa" (Zubero, 1998: 86). Es una estrategia de *concentración sin centralización*, que genera un modelo de organización empresarial, basado en estructuras de red más que en jerarquías organizacionales.

dolorosas de las nuevas formas de organizar el trabajo en un mercado laboral cada vez más desprotegido para el trabajador.

El conjunto de esos cambios tienen consecuencias para las personas y sus trayectorias laborales y, por ende, para sus vidas. Desde la perspectiva de los individuos y de sus experiencias laborales, las transformaciones relativamente recientes en el empleo y la organización del trabajo hacen que nuestras vidas estén empujadas a construirse y organizarse en otros parámetros, individual y colectivamente.

Al dibujar la sociedad del riesgo hace más de dos décadas, Beck (2006) acertaba al anunciar la inseguridad o el riesgo como características actuales de las experiencias de trabajo, en un escenario tendente a la desinstitucionalización y el aumento de la autonomía personal en la construcción de las biografías e identidades. En un contexto marcado por la individualización del empleo y las relaciones laborales, argumentaba, la continuidad o el desarrollo y progreso laboral pasarían a depender en mayor medida de las acciones y disposición personal y se descargaría sobre las personas la responsabilidad de construir su posición en el mercado de trabajo. Una experiencia, a su juicio, convergente para hombres y mujeres, puesto que al sacudir la dinámica individualizadora el orden estamental de género, la individualización supone también para las mujeres la libertad de construir sus propias vidas, aunque no exenta de contradicciones y conflictos y con efectos diferentes para sus existencias (Beck-Beck Gersheim, 2001).

Como también atinaba, más pesimista, R. Sennett en *La corrosión del carácter* (2000), al advertir de los efectos “corrosivos” sobre las trayectorias y experiencias laborales de las personas, y por consiguiente sobre sus identidades, del nuevo capitalismo caracterizado por el mercado laboral flexible y el final de la carrera predecible. Unas experiencias marcadas por la ausencia de los elementos que en la sociedad industrial contribuían a dar sentido y construir las identidades de los individuos, su “carácter”: la posibilidad de un trabajo continuo, para toda la vida, de vínculos y rutinas estables, de adhesiones leales. Aunque para Sennett, sin embargo, no parecen ser relevantes las diferencias de género en lo que a estos cambios se refiere. Las rupturas de las que habla tienen como referente el viejo capitalismo en el que el trabajo remunerado es fuente de identidad y factor de

formación del carácter para quienes lo ejercen mayoritariamente, los varones, y no atiende al también trabajo ejecutado por las mujeres en ese mismo orden, el reproductivo, que se configura como el eje en torno al cual construyen su identidad.

Ahora bien, el género es una categoría necesaria al analizar el impacto y los efectos de las rupturas y quiebras que producen las nuevas formas de trabajo en el nuevo capitalismo. Hombres y mujeres pueden verse expuestos a las contingencias que impone el orden actual del mercado sobre las identidades y trayectorias laborales, pero las experiencias y biografías laborales de unos y otros están atravesadas, antes y ahora, por su papel en el ámbito reproductivo, con relación al cuidado. Si contemplamos en todas sus expresiones y formas la organización social del trabajo en el sentido definido por Glucksmann (*Total Social Organisation of Labour*), esto es como “la manera en que todo el trabajo, en una sociedad dada, se divide y asigna entre las diferentes estructuras, instituciones y actividades” (cit. por Crompton, 2006: 17) y donde todas las actividades están interconectadas, trabajo productivo y cuidado (trabajo reproductivo), las consecuencias no pueden ser las mismas para quienes, en esa organización, realizan actividades que se consideran periféricas. Hombres y mujeres no acusan por igual las consecuencias de las condiciones del mercado laboral y las nuevas formas de organización del trabajo en el capitalismo avanzado por su posición diferencial en esa organización total; como evidentemente, tampoco cuando reponen productos en un supermercado, son profesionales autónomos o consultores *senior* en una empresa, por ejemplo.

Con todo, cabe admitir que como consecuencia de esos cambios en el empleo y en la organización del trabajo, en las sociedades del capitalismo avanzado, se extiende la experiencia compartida en la vivencia de itinerarios laborales inciertos y fragmentados. Y que las historias laborales de las personas cada vez se alejan más de una trayectoria o pauta continua y acumulativa que tradicionalmente ha caracterizado los relatos laborales de la mayoría de las personas, aun cuando esa experiencia fuera la de una voz mayoritariamente masculina. El estudio de biografías laborales (Moreno, Alonso de Armiño, Zubero y Torres, 2002; Santamaría, 2009) da cuenta en nuestra sociedad del alcance de esas rupturas, discontinuidades y precariedades en el relato de las trayectorias y experiencias

laborales, especialmente en las generaciones más jóvenes. En ellos cuesta hallar trayectorias laborales continuas y coherentes. Como se ha dicho:

La historia laboral se asemeja más a un pequeño relato postmoderno, construido con pinceladas aparentemente inconexas: una sucesión de empleos nula o escasamente relacionados entre sí, de manera que no es fácil valorar si el cambio de empleo supone una mejora o no más allá de lo inmediato, ya que no es posible establecer un proyecto a largo plazo". (Zubero, 2006: 538)

Sin duda, la fragmentación, la incertidumbre y la discontinuidad dominan el empleo y han transformado la experiencia laboral. Los cambios en el empleo y la organización del trabajo conforman el escenario en el que hombres y mujeres construyen sus trayectorias laborales y profesionales, cada vez más individualizadas, y sus proyectos familiares cuando comparten sus vidas. Por ello también el mismo concepto tradicional de "carrera", como una pauta normalizada de progresión mediante la acumulación de experiencia y de méritos profesionales, cada vez se ve más cuestionado. El término "carrera" asociado a un caso de parejas o familias, tradicionalmente y en su sentido más restringido, se ha circunscrito a la posición laboral de hombres y mujeres con un alto grado de cualificación, en ocupaciones que pertenecen a los niveles más altos de la escala ocupacional, y que están implicados en una trayectoria profesional ascendente. Ahora bien, en una economía en la que no hay compromisos ni vínculos a largo plazo, la idea tradicional de carrera, esto es, "como recorrido predecible, pautado y ascendente por los corredores de una o dos empresas o instituciones o como un juego único de cualificaciones a lo largo de una vida de trabajo" (Sennett, 2000: 20) se ve erosionada y debilitada. Las expectativas de la vida laboral se redefinen:

Un joven americano con al menos dos años de universidad puede esperar a cambiar de trabajo al menos once veces en el curso de su vida laboral, y cambiar su base de cualificaciones al menos tres veces durante los cuarenta años de trabajo. (Sennett, 2000: 20)⁸³

⁸³ Hay que reconocer que la observación de Richard Sennett, tras una década y en plena recesión de las economías desarrolladas, adquiere tintes más dramáticos, sobre todo en un mercado laboral como el español con unas tasas de desempleo del 30% y del 50% entre los jóvenes y escasas perspectivas de generación de empleo que hacen que un joven hoy, incluso tras un largo periodo de formación, tenga pocas esperanzas de integrarse en un plazo corto en el mercado laboral, menos aun de que esa integración no vaya acompañada de largos periodos de desempleo y de trabajos a tiempo parcial, con un alto grado de incertidumbre en el futuro que hace de la precariedad, la discontinuidad y la inestabilidad, rasgos definitorios de la experiencia y vivencia del empleo (Santamaria, 2009).

La trayectoria laboral discontinua, episódica y fragmentada que como tipo ideal se describe en este párrafo, no es sino el relato consecuente en un contexto marcado por uno de los rasgos distintivos de la nueva economía capitalista: la búsqueda de la flexibilidad en aras de la competitividad, la reducción de costes, y el rendimiento inmediato.

En las dos últimas décadas y, especialmente, en el contexto actual de crisis económico-financiera, esa inseguridad del mercado alcanza al desarrollo de cualquier trayectoria profesional, también a los sectores más cualificados y en los niveles más altos de la escala ocupacional⁸⁴. Por ello, hay razones para pensar que lo que significa “tener una carrera” y “hacer carrera”, no sea igual para quienes están hoy construyendo sus proyectos profesionales, ni simbólica ni objetivamente. Es posible que el impacto varíe según se trate de profesionales autónomos, impelidos a diseñar sus propias carreras, tradicionalmente más individualizadas y no tan dependientes de las estructuras de contratación o, de carreras en instituciones u organismos públicos, en los que existe un sistema normalizado y regulado de progresión y promoción profesional. Pero incluso en estos últimos, la revisión de las políticas públicas y las estrategias de privatización del sector⁸⁵ están dislocando las pautas de promoción y el desarrollo profesional; profesionales de la medicina, del ámbito científico o de la magistratura están viendo peligrar el avance de sus carreras con recortes de plazas, privatización de servicios públicos, anulación de convocatorias de empleo público, etc. Ahora bien, es en las modernas organizaciones donde las estrategias de flexibilidad parecen haber repercutido más en el modo en que se definen y despliegan las carreras

⁸⁴ Puede verse: <http://www.idg.es/computerworld/Estudio-de-DBM-sobre-el-desempleo-en-los-directivo/seccion-/articulo-4260>

⁸⁵ Aunque también en el sector público, la aplicación en la última década de estrategias de la *Nueva Gestión Pública* (*New public management*) que ha traído consigo progresivas reformas en los servicios públicos con la finalidad de reorganizar los servicios en función de la eficacia del mercado, combina orientaciones de recursos humanos de la empresa privada con especificaciones de la empresa pública que alteran también el sentido y la definición del empleo en el sector público, de sus oportunidades y condiciones de promoción y avance, como muestra por ejemplo la investigación realizada por S. Fortino, “Lógica de la privatización y atentado contra el sentido del trabajo. El sufrimiento de los agentes de servicio público ante el New Public Management”, en *Sociología del Trabajo*, nº 76 (Otoño 2012): 37-55, que aunque se sitúa en segmentos profesionales de más baja cualificación muestra las consecuencias individualizadoras en la realización del trabajo y prestación de los servicios de la lógica de la privatización.

hacia los puestos de mayor cualificación o responsabilidad. Si los cambios en el empleo vienen afectando a todas las especialidades y niveles profesionales, las últimas décadas y en particular desde la explosión de la crisis financiera del 2008, también se ha caracterizado por sorprender e implicar en la inseguridad y la incertidumbre a los niveles altos de las organizaciones. Por ello, es previsible que en un escenario tan cambiante y flexible, los individuos perciban el desarrollo de la carrera profesional más discontinua y frágil, puesto que puede ser interrumpida en cualquier momento por los recortes y reajustes de plantilla, por los movimientos en el organigrama de las empresas, por los cambios en la gestión empresarial. Los significados no pueden ser los mismos ni para los empleados ni para los empleadores.

A la vista de lo que ocurre, hay bastante consenso en admitir que el modelo típico que describiera W.H. Whyte (1961) en la década de los Cincuenta, el “hombre organización”, se ha visto minado por la propia evolución del empleo y de las organizaciones. También su “mística” (Moen, 2005; Moen y Roehling, 2005), que se define como la creencia de que trabajar duro y toda la vida, con constancia y lealtad institucional, era el camino hacia el éxito profesional y la realización personal, además de garantía para una jubilación tranquila (Moen, 2005: 20). Indudablemente, la concepción estrecha, limitada del compromiso, avance y progreso en el empleo y las empresas, y del éxito laboral, pensada tradicionalmente desde y para los varones y que no atiende a las diferencias de género, se ha visto contestada. Fundamentalmente, por la presencia y participación laboral de las mujeres, que niega uno de los pilares fundamentales de ese modelo, a saber, la disponibilidad de una *cuidadora*, a tiempo completo o parcial, en el hogar. Pero también, por un entorno económico competitivo, incierto y globalizado que ha anulado el “contrato implícito que unía experiencia y seguridad laboral” (Moen, 2005: 189) y que ha empujado el cambio organizacional hacia estructuras más flexibles y menos burocráticas.

Todo ello ha propiciado una reestructuración que afecta, como dicen Friedman y Greenhaus (2000: 10) a las “formas explícitas e implícitas en que las organizaciones gestionan el desarrollo de las carreras”. A finales de los Noventa, Handy (1996) auguraba el crecimiento de un modelo diferente de carrera —la

“carrera portafolio” (*portfolio career*)⁸⁶— como una de las consecuencias mayores de la individualización en el empleo y de los nuevos modos de organización de la empresa flexible⁸⁷. Este especialista de la gestión y del cambio organizacional, predecía un desarrollo y progreso en la carrera profesional no tan dependiente del vínculo continuo y estable con una organización y de los recorridos en ella definidos para promocionar a través del mérito y del servicio, y más asociado al modo de gestionar la movilidad entre distintos empleos y organizaciones, acumulando aprendizaje, habilidades, experiencia y prestigio, y dando forma así al avance profesional. Sin duda, acertaba al profetizar que las estrategias desplegadas por los empleadores a lo largo de las últimas décadas para reducir personal y eliminar jerarquías en las empresas, erosionarían y vaciarían de contenido las posibilidades y el sentido que adquiría la promesa de seguridad laboral y promoción profesional a cambio de lealtad y compromiso con la empresa.

En la misma línea y desde el ámbito de la gestión, en respuesta a la situación que atraviesan las empresas y a los cambios del mercado laboral, se han ido

⁸⁶ En las últimas décadas, la reflexión sobre el diseño y la gestión de las carreras en las organizaciones en un escenario de incertidumbre y que tiene como estrategia básica la flexibilidad, ha propiciado la reflexión en las empresas y los gestores de recursos humanos sobre modelos de desarrollo profesional alternativos a la promoción interna característica de las organizaciones burocráticas y piramidales. Junto a la idea de “carrera portafolio” se han acuñado otros como la *protean career*, *boundaryless career* o *kaleidoscope career* que además de enfatizar la importancia de las expectativas y beneficios personales de los propios profesionales en el desarrollo de la carrera profesional, incluyen una visión multidimensional de las biografías de los individuos. Un trabajo reciente sobre estas tendencias y el estudio empírico de uno de ellos sobre una muestra de empresas españolas puede verse en Núñez-Cacho, Grande-Torrales y Pedrosa-Ortega (2012).

⁸⁷ Ese nuevo modelo de organización de la empresa flexible del que habla Ch. Handy (1996) en sus escritos, conocido como “modelo trébol” (*shamrock model*), articulado en torno a tres tipos de trabajadores. Un núcleo de trabajadores esencial formado por los profesionales que definen la empresa y tienen un alto grado de compromiso, y para quienes la supervivencia laboral dependerá de su dedicación y compromiso vital con la organización, con gran capacidad de adaptación al cambio y al aprendizaje continuo. Son pocos, con una gran demanda e intensidad de trabajo y muy bien remunerados. Un segundo grupo formado por profesionales y técnicos autónomos (*free-lance*) o dependientes de empresas u organizaciones más pequeñas, cuyos servicios subcontratan o contratan temporalmente por proyectos. Un grupo flexible, de elevada movilidad, al que se requiere competencia y preparación para responder a las necesidades de la organización, y cuyo empleo final puede resultar una suma de tareas discontinuas. Son profesionales sin vínculos, que acumulan experiencia en distintos contextos y por ello tienen un valor estratégico, reúnen conocimientos y experiencia pero no suponen costes para ellas. Un tercer grupo formado por los trabajadores que realizan el trabajo rutinario, sin posibilidades de carrera, con empleos temporales o parciales, periodos de desempleo, a quienes se contrata y paga por horas o semanas.

formulando propuestas de modelos de desarrollo profesional alternativos a la idea tradicional de carrera. Todos estos nuevos modelos o enfoques de la “carrera”, a los que se denomina indistintamente “post-empresariales” o “post-burocráticos” o “post-fordistas”, enfatizan la importancia de las expectativas y beneficios personales de los propios profesionales en el desarrollo de sus carreras, la confianza en sí mismos para modelar sus carreras. En ellos se contempla que los profesionales sean capaces de:

Adaptar sus trayectorias profesionales a sus propios intereses y habilidades, con lo que la búsqueda de la realización personal se apoya en la satisfacción intrínseca en el trabajo, más que depender del reconocimiento o de las posibilidades externas de las organizaciones. (Wajcman y Martin, 2001: 561-562)

En la práctica, ello supone una mayor autonomía para el diseño de las carreras, que se verían más adaptativas, menos sustentadas y condicionadas por las limitaciones que presenta la vida de las organizaciones. Cabría decir que el desarrollo de la carrera en el entorno organizacional sería más cercano al de los profesionales autónomos que ofrecen sus servicios y basan sus trayectorias y prestigio en la iniciativa personal, la autogestión, planificación y acumulación de aprendizaje y habilidades y, consiguientemente, en su propio valor como profesional en el mercado.

La investigación en este campo halla evidencias de cambio en los modos de enfocar las carreras en las organizaciones por parte de las generaciones más jóvenes. De todas formas, algunos estudios de las trayectorias de hombres y mujeres en niveles directivos de empresas que han experimentado cambios organizacionales, muestran también que los nuevos modelos de carrera no siempre representan una práctica generalizada y no parecen responder tanto a una reformulación del desarrollo profesional como a una estrategia de hombres y mujeres en un contexto de riesgo e incertidumbre (Wajcman y Martin, 2001; 2002). Con todo, cabe pensar que el efecto combinado de las tendencias individualizadoras en la modernidad reflexiva y de las prácticas y movimientos empresariales en la búsqueda de mayor flexibilidad y competitividad, estarían dando lugar, como sostiene la socióloga británica Rosemary Crompton (2006: 21), a una “individualización del desarrollo profesional y del avance de la carrera en las organizaciones regidas por los nuevos enfoques neoliberales de la gestión”.

Dado que nuestra investigación se sitúa en la experiencia de las familias de doble carrera y en sus modos de gestionar las demandas y responsabilidades derivadas de sus proyectos profesionales y familiares, no puede pasarse por alto la repercusión que en ello tienen los cambios acontecidos en las experiencias y modos de empleo. En el nuevo mundo del trabajo y de la organización flexible, cómo las carreras y trayectorias individualizadas de hombres y mujeres interactúan con los modos de organizar e integrar las vidas laborales y familiares cuando se tienen demandas y responsabilidades de cuidado, podría presentar rasgos y condiciones diferentes. Cabe preguntarse si el género sigue siendo un factor significativo en el modo en que las identidades profesionales se articulan con las personales y familiares, aun cuando en las narrativas de las experiencias laborales la incertidumbre y la inseguridad tengan efectos similares.

De hecho, una de las ideas extendidas con el cambio organizacional y la nueva cultura empresarial es la que sitúa el escenario emergente como particularmente positivo para los intereses y posibilidades de avance profesional de las mujeres en las organizaciones, y como estratégicamente más adaptable a un modelo de organización social con una visión integral del empleo y la vida personal y familiar, que se contrapone a la visión sostenida por el modelo tradicional de carrera, tanto para hombres como para mujeres. En esa línea, el discurso acerca de la irrupción de otros valores e intereses en las organizaciones con la presencia de las mujeres y los estilos de “liderazgo femenino” en las empresas, o los nuevos enfoques y modelos de desarrollo profesional y carrera como los citados, además de la flexibilización del empleo tanto en términos cuantitativos como cualitativos, se postulan como rasgos de una organización del trabajo en las empresas más sensible al capital y talento femenino y a las demandas de equilibrio o conciliación entre trabajo y familia.

Lo cierto es que los modelos tradicionales y “masculinos” de carrera no representan las trayectorias laborales de las mujeres, que pueden incluir interrupciones, retenciones, bajadas de ritmos en disponibilidad o empleo parcial, como consecuencia de su desigual posición en la organización social del trabajo donde tienen asignado el ámbito del cuidado. Como tampoco encajan en las vidas de los hombres que rompen con las biografías y trayectorias tradicionales de la masculinidad y aspiran a disponer de espacio y tiempo en sus vidas para el

cuidado. Por ello, el desarrollo de proyectos de carrera profesional en las organizaciones, de manera autónoma, flexible y adaptativa, considerando los intereses y expectativas personales —valores, actitudes, situaciones, aspiraciones, ciclos, tiempos y ritmos...—, con capacidad de autogestión, aprendizaje continuo y autoanálisis, se percibe como un cambio favorable para la convergencia de las identidades, aspiraciones y experiencias vitales con relación al empleo y al cuidado.

Con relación a los nuevos enfoques y modelos, algunos estudios (Cabrera, 2007, 2009) han mostrado su prevalencia —“protean” y “kaleidoscopic”— en el modo en que mujeres formadas en escuelas de negocios superiores reorientan sus carreras, dentro de una estrategia vinculada a la necesidad de equilibrar la vida personal y laboral, de adaptar las trayectorias profesionales a sus valores y situaciones personales, en un entorno organizacional hostil y desconectado totalmente de las necesidades de cuidado. Ahora bien, como advierten Wajcman y Martin (2001), no hay que pasar por alto que esa apuesta de las mujeres por los modelos de carrera no basados en la promoción interna, se explica también por el carácter más meritocrático y menos sujeto a los efectos de la discriminación sexual de cualquier tipo de los mismos. Ello induce a pensar que tras estas “novedosas” formas y trayectorias de carrera profesional no es oro todo lo que reluce. Son también estrategias que, en definitiva, se adaptan y favorecen el mejor desarrollo y avance profesionales del colectivo femenino frente a contexto laboral y una organización del trabajo que presenta barreras a su promoción profesional. Más que un cambio en el modo de articular e integrar el empleo y el cuidado en la organización social que incorpore a hombres y mujeres por igual, estos modelos alternativos de carrera pueden estar representando estrategias para sortear una organización del trabajo que continuaría estando fuertemente generizada, a pesar de los cambios en el empleo y en las organizaciones.

Es verdad que en las últimas décadas se han producido progresos importantes en materia de igualdad de oportunidades en las economías desarrolladas. Los cambios en la legislación laboral y los avances en materia jurídica para combatir los efectos de la discriminación sexual han minimizado el impacto de la discriminación directa, de las barreras visibles denunciadas por el feminismo de segunda generación en aspectos como, el acceso al empleo y a determinadas

profesiones, las posibilidades de formación y promoción, el avance y la movilidad ascendente dentro de las organizaciones hacia posiciones directivas o la brecha salarial. Además, la necesidad de aprovechar el talento y la inversión en formación de las mujeres ha hallado eco en el ámbito empresarial y corporativo y hay enfoque positivo y novedoso sobre la “diversidad de género” (Sarrió, Ramos, Barberá y Candela, 2002a) que subraya las ventajas y beneficios que esa diversidad puede aportar a las organizaciones y al progreso social. Si bien, éste un fenómeno que desvía la atención sobre la intencionalidad de las organizaciones. Como recuerda Gálvez (2004: 82-4), esta “moda reciente” que apuesta por la visibilidad de las mujeres en las empresas y corporaciones no responde a la apuesta por un nuevo orden de género, sino a una búsqueda de beneficio y ventaja competitiva:

La incorporación de las mujeres a las altas esferas de decisión empresarial no se realiza por una reivindicación feminista de igualdad, término difícilmente aceptable dentro de la empresa, sino porque comienza a considerarse como una ventaja competitiva, y competencia no es sólo una palabra aceptable en el lenguaje empresarial sino que es necesaria. El concepto de «diversidad» que encierra la idea de incorporación al mundo empresarial de «otros» —mujeres y representantes de minorías étnicas— como una ventaja para empresas y países, es la última moda dentro de las publicaciones empresariales y muy especialmente en la publicidad que, sobre todo las grandes empresas, desarrollan para reflejar la imagen que de ellas mismas quieren proyectar a la sociedad. (Gálvez, 2004: 83)

Ciertamente, la ausencia de discriminación directa y explícita a la promoción y el ascenso de las mujeres en las organizaciones y el incremento de su presencia y movilidad hacia los ámbitos de gestión y dirección profesional, no significa la desaparición de las dificultades o barreras de género. Pese a los avances en materia de igualdad de oportunidades, se mantienen activadas muchas de las dificultades y barreras “invisibles” de género que desenmascara y describe el análisis feminista de la cultura y las prácticas organizacionales en los Noventa (Acker, 1990; Nicholson, 1996). Tras las estrategias de flexibilización y los nuevos modelos y formas de carrera o las medidas de conciliación en las empresas, además de las consecuencias vinculadas al deterioro progresivo de las condiciones de vida y trabajo de la gente, asoman esas dificultades vinculadas al “techo de

crystal” y al “suelo pegajoso”⁸⁸, más sutiles y menos explícitas, pero también expresión de una organización del trabajo con marca de género que reproduce las desigualdades entre hombres y mujeres.

La infrarrepresentación en los niveles directivos y en los órganos de decisión es un problema que, en mayor o menor medida, comparten los países occidentales desarrollados. De hecho, los datos evidencian que las mujeres siguen infrarrepresentadas en los niveles profesionales más altos y sus posibilidades de acceso a puestos directivos sigue estando limitada en las sociedades de la igualdad de oportunidades. En el entorno europeo, afecta a las mujeres de todos los países, si bien España se coloca a la cola de los mismos. Recientemente la Comisión Europea, dentro de la Estrategia para el 2020, ha marcado el objetivo del 40% para la cuota de participación de los puestos no ejecutivos de los consejos de administración de las empresas cotizadas en Bolsa, exceptuadas las PYMES (menos de 250 asalariados). La realidad es que en los consejos de administración de las empresas el 85% de los miembros no ejecutivos son hombres. Además, un 91,1 % de los presidentes de empresas europeas son hombres, mientras que las mujeres constituyen sólo el 15 % y el 8,9 %, respectivamente. La Comisión constata que ésta es una situación que no ha cambiado significativamente en los últimos tiempos a pesar de los avances en políticas de igualdad. Desde 2003 el número de mujeres en los consejos de administración ha registrado un incremento medio de solo 0,6 puntos porcentuales al año⁸⁹.

⁸⁸ Dos metáforas a partir de las cuales se intenta describir distintos aspectos de la situación de desventaja y discriminación de las trayectorias y carreras laborales de las mujeres en las organizaciones y, en general, en el mercado laboral. La expresión techo de cristal (*glass ceiling*) se acuña en el mundo anglosajón en medios periodísticos, empresariales y académicos en los Ochenta y hace referencia a las barreras invisibles —internas o externas— que impiden a las mujeres que se sitúan cerca de la cúpula corporativa avanzar hacia ella, esto es, alcanzar los niveles de responsabilidad más altos en las organizaciones, independientemente de sus méritos. Más tarde se ha extendido el uso de este término a otros colectivos discriminados. La expresión “suelo pegajoso” (*sticky floor*) es posterior, y aborda la misma idea desde otro punto de vista, haciendo referencia a las condiciones y fuerzas que “retienen” a las mujeres en la base de la jerarquía ocupacional —especialmente la carga del cuidado— e impiden su despegue hacia posiciones más elevadas. Ambas metáforas se asocian a la explicación de la división sexual del trabajo y, particularmente, al fenómeno de la segregación vertical.

⁸⁹ Informe de la Comisión Europea (2012) *Women in economic decision-making in the UE: Progress Report. A Europe 2020 Initiative*. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/files/120528/women_on_board_progress_report_en.pdf

En España, conforme a datos procedentes de la EPA para el primer trimestre del 2012⁹⁰, la presencia de mujeres en los niveles ocupacionales más elevados alcanza en las profesiones científicas e intelectuales un notable 55,01%, pero cuando se trata de puestos de dirección de empresas y de la administración pública se reduce a un 29,34%, del cual la mayor parte se sitúa en mujeres que gestionan empresas sin asalariados y baja considerablemente cuando se habla de directivas de empresas de más de 10 asalariados. En Euskadi, según datos ofrecidos por la Defensoría de la Igualdad, la ocupación de mujeres en puestos directivos de todo tipo, públicos y privados, de grandes y pequeñas organizaciones avanza en solo un 1,3% de 2001 a 2006. El hecho es que el desequilibrio existente entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, se traslada también a los distintos cargos existentes en las empresas. Se constata que la brecha existente en los cargos de dirección entre ambos sexos, precisamente aumenta en los puestos más altos, donde las mujeres obtienen una menor representación y, contrariamente, tiende a desaparecer es en los puestos intermedios donde el número de mujeres se aproxima al de hombres (Emakunde, 2009, 2010).

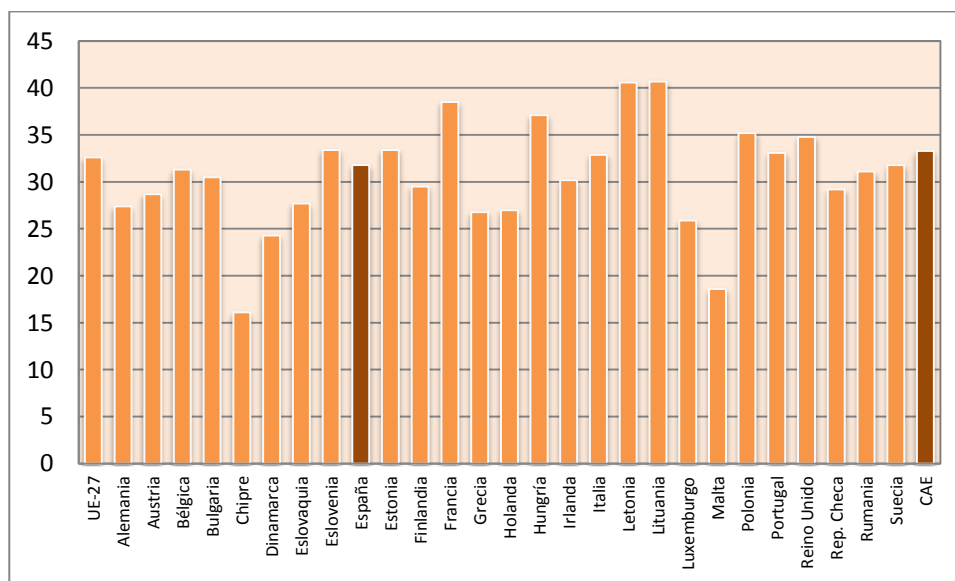


Figura 5. Porcentaje de mujeres y hombres en puestos directivos. En la CAPV, España y UE-27, año 2006

Fuente: Defensoría de la Igualdad a partir de EUROSTAT, *Labour Force Survey* e INE, *Encuesta de Población Activa*

⁹⁰ Según datos del Instituto de la Mujer. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=5>

Estudios más específicos del colectivo de directivas y directivos muestran también, como con la misma cualificación y experiencia, las mujeres directivas españolas ocupan en mayor proporción que los varones directivos categorías de nivel intermedio. Además, tienen mayor presencia en los sectores de servicios, administración y ventas, y dirigen equipos pequeños formados por mujeres, además de presentar salarios más bajos (Sarrió et al., 2002a: 173-4). Existe, sin duda, una barrera innegable en la promoción de las mujeres en el salto de los puestos intermedios a los cargos directivos. Por ello las diferencias se hacen aún más notables cuando se trata de la representación femenina en los consejos y órganos máximos de dirección y administración de las empresas. El INE⁹¹, tomando como referencia las empresas que forman parte del Ibex 35, cifraba en un 10,3% la participación femenina en los consejos de administración en 2009. Un dato que refleja un incremento notable respecto a los primeros años de la década, en los que apenas se situaba en torno al 3%, y que dejaba a España en la cola de los países europeos, liderados por los países nórdicos, y sólo por delante de Italia (Mateos, Gimeno y Escot, 2010). En la CAPV, en 2010, una de cada cuatro miembros de consejos rectores y de administración era mujer. Y solo un 7,5% en la presidencia y consejos de administración de las tres empresas que forman parte del IBEX35 —Gamesa, BBVA e Iberdrola— (Emakunde, 2010).

Una situación que no es para nada exclusiva del ámbito de decisión económico o empresarial. Las desigualdades y dificultades de las mujeres en la promoción y el acceso a niveles de responsabilidad más altos, se extiende a otros sectores y ámbitos ocupacionales. A pesar de ser notable la presencia de mujeres en profesiones científicas e intelectuales, los datos sobre la presencia femenina y sus trayectorias a través de los diversos niveles organizacionales dan prueba de que las desigualdades permanecen. El análisis de la presencia de las mujeres en los puestos jerárquicos más elevados en las instituciones de investigación y el profesorado universitario muestra que es una proporción muy baja de mujeres la que llega a ellos (Sales Gutierrez, 2009; Almarcha y López, 2008). El análisis comparativo del sistema de ciencia y tecnología en Alemania y España de Torres González y Pau (2011) prueba como, pese a contar con un volumen casi paritario

⁹¹ INE. *Mujeres y hombres en España 2012*. Disponible en <http://www.ine.es> [Consulta Enero 2013]

de personal investigador en los niveles más bajos de la jerarquía investigadora, en España, las distancias se amplían al acercarse a los niveles más altos donde las mujeres son adelantadas por sus compañeros varones y acaban siendo minoritarias (14%).

Una segregación vertical que cuando menos es sospechosa por tratarse de un sistema, el educativo, que se presupone meritocrático. Hace tiempo que las investigaciones de García de Cortázar y García de León y (1997; 2002) vienen mostrando que la alta presencia de mujeres en el sistema universitario y sus niveles de cualificación no se reflejan en los estamentos más altos del “saber” y de la gestión académica, donde configuran una minoría exigua, elitista y discriminada, no ajena a los mecanismos de segregación de una cultura androcéntrica que hace las trayectorias de las académicas y catedráticas costosas con relación a los varones. Precisamente, el techo de cristal en el sistema educativo, que ha sido pionero y garante de la igualdad de oportunidades, constituye un indicador de cómo la subjetivización de las relaciones entre hombres y mujeres y del ejercicio del poder, así como los significados y estereotipos metarrializados en normas y estructuras que privilegian el modelo masculino de desarrollo profesional, sitúan a los profesionales de la enseñanza hombres y mujeres en posiciones diferentes en los niveles organizacionales (Callejo, Gómez y Casado, 2004; Tomás Folch y Guillamón, 2009; Díez y Terrón, 2009). La feminización en la educación, la sanidad, los servicios sociales u otras profesiones con cuotas paritarias en la representación del colectivo femenino, no son garantía de igualdad en la toma de decisiones y en la cúpula de las organizaciones. El trabajo de Roldán, Leyra y Contreras (2012) muestra esta paradoja de la sobrerrepresentación masculina en los niveles profesionales y académicos más altos en una profesión tan feminizada como el trabajo social. Otros estudios empíricos evidencian asimismo la reducida participación y las dificultades de las mujeres para ubicarse en puestos de decisión y promocionarse dentro de ellos en ámbitos como el periodístico (Martín Llaguno, 2007), la administración pública (Calvo, Bastida y Feás, 2010) o la medicina (Delgado Sánchez et al., 2011).

La persistencia de estos datos indica que siguen confluyendo factores que actúan de freno para el avance y la promoción profesional de las mujeres, aun

cuando estemos hablando de generaciones de mujeres más preparadas y cualificadas, de egresadas universitarias en una amplio elenco de titulaciones superan en número a los varones, de profesionales y que forman parte de una masa laboral y profesional más visible y extendida que la que conocieron las “pioneras” (García de León, 1994) en el acceso a las élites de las organizaciones políticas, empresariales o intelectuales.

En la explicación de esta segregación vertical de género y sus efectos sobre las carreras profesionales de las mujeres, se ha recurrido en las ciencias sociales a modelos y argumentos diversos, a veces interrelacionados. Los centrados en las características de las mujeres la explican como efecto de factores relacionados con la formación y cualificación de las mujeres, con su personalidad, con las motivaciones, valores y actitudes particulares que orientan sus intereses. El déficit de preparación y formación de las mujeres para los niveles directivos, su falta de ambición o la opción de priorizar la vida familiar frente al desarrollo profesional, son algunos de los argumentos principales que desde el marco explicativo de las teorías de la elección y del capital humano tratan de explicar las diferencias en las carreras de hombres y mujeres.

Otros enfoques han incidido en las características de las organizaciones centrándose en aspectos como la estructura y cultura organizacional, las creencias y prácticas corporativas y los rasgos o cualidades demandadas a los profesionales como elementos que, lejos de ser neutrales, estarían profundamente marcados por significados de género, además de contribuir a la construcción de identidades y significados sexuales. Según ello, las consecuencias serían bien diferentes para las experiencias de hombres y mujeres, en la medida en que afectan a las políticas de selección y promoción de personal y a las redes de poder informales existentes dentro de las organizaciones, que priorizarían de forma explícita o tácita al colectivo masculino. No obstante, desde una perspectiva más amplia, que considera el marco de la organización social del empleo y del cuidado, hay una explicación que reivindica la importancia de los desequilibrios en las cargas y responsabilidades de hombres y mujeres como efecto, no solo de la desigual división sexual del trabajo —distribución de funciones, tiempos, espacios—, sino también de la ideología de género que produce y reproduce las

representaciones, expectativas y percepciones que se generan sobre hombres y mujeres con relación a su posición social.

Desde esa mirada, coincidimos en que la desigual posición de las mujeres en las organizaciones laborales tiene que ver y ha de verse relacionada sobre todo con el hecho de que en «la era de la no provisión masculina» y de la generación de las mujeres mejor preparadas, se siga funcionando y actuando con la idea del *male-breadwinner*, esto es, del trabajador varón que sustenta los ingresos de las familias (Crompton, 2006: 23). Lo que explicaría que, pese a que la capacidad personal y profesional de las mujeres, a la implantación de medidas de igualdad de oportunidades en las empresas y los cambios en la cultura empresarial hacia entornos más sensibles a la diversidad de género, en el colectivo de mujeres sea más habitual no perseguir activamente una carrera profesional.

En el ámbito español, en diversos estudios empíricos que abordan las barreras y dificultades de las mujeres para alcanzar niveles ocupacionales elevados y conseguir progresar en las organizaciones (Sarrió, Ramos, Barberá y Candela, 2002b; Barberá y Ramos, 2004; Sarrió, Ramos y Barberá, 2003; Caro González et al., 2007; Chinchilla et al., 2006; Fernández-Palacín et al., 2010) se comprueba que, junto a las barreras organizacionales derivadas de una cultura androcéntrica, las responsabilidades familiares o de cuidado constituyen un factor central a la hora de explicar la desigualdad no solo desde el punto de las mujeres que aspiran o alcanzan la promoción, también de sus empleadores. Tanto en los perfiles biográficos, como en el nivel perceptivo o en las experiencias personales, las asimetrías de género remiten a esta condición. Algunos estudios muestran, por ejemplo, para colectivos directivos, una mayor renuncia a la “vida familiar” en las mujeres, así como el reconocimiento de las barreras en la promoción relacionadas con las responsabilidades familiares, más evidentes para ellas que para ellos (Sarrió et al., 2002b). Aun cuando se admita que la creencia en el condicionamiento familiar de las mujeres sea un prejuicio que obstaculice la promoción de las mujeres desde el punto de vista del colectivo empleador, las experiencias y vivencias de las propias mujeres sitúan el problema más allá del estereotipo, y le dan una dimensión “real”. Son las propias mujeres directivas quienes reconocen como “freno” las responsabilidades familiares, como un condicionamiento asociado a las condiciones de disponibilidad y dedicación que

entran en juego en determinados niveles de responsabilidad y de gestión (Chinchilla et al., 2006) donde las demandas de jornada completa, de movilidad geográfica, de intensificación de trabajo, caracterizan la actividad profesional.

Hay que reconocer que la promoción profesional requiere trabajar con dedicación e intensidad y, en último término, ello se traduce en estar dispuesto a trabajar más horas, con tiempos menos definidos, en jornadas atípicas, en turnos no habituales y con mayor presión. Igualmente que, en el escenario actual, “la competitividad global y la implantación de tecnologías que permiten acceder a los trabajadores en cualquier momento han incrementado las demandas de servicio y tiempo de los empleados” (MacNamara et al., 2013). Hay indicios de lo que Castillo y Agulló (2012) llaman la “invasión del trabajo en la vida” de las personas. Su estudio sobre las nuevas formas de vida y trabajo en un distrito tecnológico de Madrid, muestra como las nuevas formas de organización del trabajo, más individualizadas, como por ejemplo la gestión de proyectos o el trabajo en cliente, precisamente tienen efectos notables sobre la intensificación del trabajo, convirtiendo la dedicación en una disposición absoluta, especialmente en sectores profesionales de alta cualificación, y colocando a las mujeres en una posición aún más difícil “tanto para avanzar en una carrera profesional como para defender la igualdad en el entorno del hogar, en cuanto a deberes y tareas, tanto materiales como afectivas, sin perder en los dos frentes” (2012: 32). Por ello, no es extraño que la promoción siga siendo poco atractiva para quien no dispone de recursos que le permitan compensar y maquillar esa desventaja en el ámbito privado contratando o transfiriendo cuidados y trabajos domésticos a terceras personas que, generalmente, son mujeres en una posición social más débil⁹².

⁹² Según la OCDE en las economías desarrolladas se registra un descenso continuado de las horas trabajadas en las últimas décadas por quienes están empleados a jornada completa, pero también se advierte una ralentización del ritmo de descenso en la última década. Los regímenes de tiempo en varían según los países y con referencia a Europa, España se sitúa entre aquellos que tienen una tradición de jornadas laborales prolongadas, no solo en la cantidad sino igualmente en la organización de los tiempos de trabajo. Los datos que proporciona Eurostat hasta 2008, muestran que en una década es muy poco lo que hay de diferencia en el tiempo trabajado por los empleados a jornada completa. Concretamente nada en los hombres, que tras leves fluctuaciones seguían trabajando una media de 42,8 horas por semana frente a las 40,3 de las mujeres que es a quienes se debe la diferencia. Sigue siendo un país que se sitúa por encima de la media europea en cuanto a la duración de la jornada laboral, a lo que además se suma una baja productividad, una cuestión que abre el debate sobre la organización de los tiempos de trabajo. Además, desde el punto de vista de los trabajadores, lo

Lo cierto es que en las categorías profesionales de mayor cualificación y responsabilidad, especialmente en los niveles de dirección, gestión o elevada cualificación técnica, la alta demanda de trabajo y disponibilidad sigue siendo un rasgo prevalente. Puede, como se ha dicho más arriba, que las carreras sean más abiertas y competitivas, que los ceses de servicio en determinadas empresas o corporaciones y los abandonos temporales del mercado laboral no sean un impedimento para el éxito y el avance profesional, pero no parece probable que quienes se sitúan y persiguen una carrera con niveles altos de responsabilidad, gestión o desarrollo profesional puedan hacerlo a jornada parcial y, es esperable, que vayan a dedicar muchas horas. El análisis cuantitativo que hace Crompton (2006: 79-80) de las actitudes hacia la carrera según género y clase ocupacional según los datos de la encuesta BSA/ISSP realizada en el Reino Unido en 2003, evidencia entre otros interesantes resultados, que, pese a sus mejores condiciones laborales y disponer de más recursos, el colectivo de trabajadores profesionales y directivos —para quienes la promoción es más importante que para los trabajadores manuales—, muestra mayores niveles de conflicto entre la profesión y la vida personal, asociados a una jornada completa, más horas de trabajo y una demanda mayor de horas, con una mayor intensidad de trabajo que hace más difícil la conciliación. Además, en el caso de las mujeres, la socióloga británica halla diferencia en los niveles de conflicto trabajo-vida entre quienes tienen aspiraciones de promoción y quienes no las tienen según se tenga o no hijos, siendo las que desean promocionar y tienen hijos quienes experimentan más la tensión entre trabajo y familia.

Desde el punto de vista del empleo no puede obviarse que las estructuras de carrera más individualizadas y las estrategias de competitividad y flexibilidad en las empresas suponen condiciones de trabajo de menor estabilidad dentro de las organizaciones, mayor demanda de movilidad, flexibilidad en los tiempos y en las dedicaciones laborales, pero también extensión y ampliación del trabajo y su

que se incrementa es la percepción de más carga de trabajo. La comparación de las dos últimas encuestas de la *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo* detecta un incremento del porcentaje de trabajadores que sienten que tienen más trabajo y se sienten más agobiados con relación a 2007. Aspectos como la mayor complejidad, rapidez o el solapamiento de tareas contribuyen a esa percepción. Una sensación que precisamente confiesan en mayor medida quienes tienen ocupaciones en niveles directivos y técnico-profesionales, entre quienes también se registra más habitual la prolongación de la jornada de trabajo.

intensificación y aceleración. Esto afecta tanto a hombres como a mujeres. Pero, como se ha visto, la realidad sugiere que los hombres siguen teniendo menos dificultades y desventajas a la hora de desarrollar tanto los viejos como los nuevos modelos de carrera y para las mujeres sigue siendo más difícil construir una carrera profesional.

En el ámbito europeo, en un escenario institucional de impulso de las políticas de igualdad y de políticas corporativas favorables a la gestión de la diversidad y la responsabilidad social empresarial, la implantación de prácticas de trabajo flexible, como el trabajo compartido, a tiempo parcial, el horario flexible, el teletrabajo o trabajo no presencial, ha combinado el ahorro de costes y los beneficios empresariales con la adopción de medidas beneficiosas desde el punto de vista de los empleados para un mejor aprovechamiento del tiempo y una articulación más armoniosa entre el trabajo y la vida personal y familiar. Cabe pensar en esas medidas como posibilidades abiertas en la gestión e individualización de las carreras, en la medida en que suponen ampliar el margen de maniobra y elección de los trabajadores para decidir cuándo, dónde, por cuánto tiempo, cómo realizan su trabajo, lo que puede ayudar a gestionar las demandas de profesión y cuidado.

Pero los efectos son perversos si con esas acciones se crea, por una parte, un refugio para que las mujeres puedan seguir asumiendo la “doble presencia” y, por otra, se identifica su gestión con niveles de capacidad, de compromiso y/o de disponibilidad más limitados. Es la trampa que esconde esa “mística de la flexibilidad femenina” a la que se refiere Candela Soto (2008: 9) y que se sustentaría en la creencia de que una de las ventajas de la flexibilidad es la posibilidad de que las mujeres puedan emplearse a tiempo parcial y/o contratos temporales, en la medida en que ello encajaría con su mayor preferencia por responsabilizarse de los cuidados familiares. Como se ha mostrado previamente, cuando se observa quién, cómo y desde dónde concilia, el temor y la crítica al discurso de la “empresa familiarmente responsable” se llena de argumentos. Porque también operan como mecanismos al servicio de la rentabilidad empresarial que perpetúan la adherencia de las mujeres a las responsabilidades domésticas y familiares y, consiguientemente, alejando las posibilidades de

promoción profesional y mejora salarial, y contribuyendo al mantenimiento de la desigualdad entre hombres y mujeres.

Además, paralelamente a los discursos de diversidad de género, planes de igualdad y políticas de conciliación de la vida familiar en las empresas, las prácticas organizativas, las reestructuraciones organizativas, la gestión de los objetivos, suponen una mayor demanda y presionan a los trabajadores y empleados, hombres y mujeres. En las ocupaciones con alto grado de responsabilidad y elevado nivel de cualificación técnica que requieren de disponibilidad, dedicación o servicio intensivo y continuo y movilidad, esa demanda se traduce en un mayor tiempo para el ámbito productivo que, incluso, puede ir más allá de la jornada laboral contratada. Y en un modelo en el que las necesidades de cuidado adquieren una posición periférica y se atribuyen a las mujeres, las consecuencias no son iguales para ellas. En un contexto en el que culturalmente “se asume como algo natural que las mujeres trabajen en el ámbito doméstico-familiar para facilitar la disponibilidad laboral del cabeza de familia (mayoritariamente masculino)” (Torns, 2011: 8), las estrategias e itinerarios profesionales de hombres y mujeres se construyen en desigualdad. Por ello pensamos que el género sigue teniendo un peso significativo en el escenario de transformaciones en el empleo que definen itinerarios laborales y carreras profesionales más arriesgadas e inciertas, más invasivas y más individualizadas. Puede que para los hombres y mujeres que viven la circunstancia de vincular en un proyecto de pareja y/o familiar sus trayectorias y aspiraciones profesionales en este tipo de ocupaciones, las acciones y estrategias desplegadas y sus significados con relación a sus carreras estén viéndose acercadas por las nuevas condiciones del empleo y la organización del trabajo, pero al mismo tiempo persisten las diferencias en los modos de “hacer carrera”, diferencias que vienen vinculadas a la desigual posición de las mujeres en el cuidado.

4. CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN FAMILIAR

El cambio en las actitudes y valores de la población informa sobre la evolución de los referentes ideales y normativos de la población en la construcción de la vida personal y familiar. Y los cambios en las prácticas sociales nos indican en qué medida esos cambios en la cultura familiar se consolidan en nuevas fórmulas y estructuras de relación familiar. Obviamente, ambas dimensiones están enlazadas y constituyen un punto de referencia obligado a la hora de indagar en el cambio familiar en nuestras sociedades e identificar los rasgos que lo caracterizan. Por ello, en este punto abordamos las transformaciones que se observan en la estructura y organización de los hogares. Para empezar, nos centramos en los cambios acontecidos con relación a la formación y estructuración de las familias, a fin de situar los avances en las dinámicas de destradicionalización y postmodernización familiar y sus particularidades en nuestro caso. Luego, se describe la evolución de la estructura de los hogares en el contexto del empleo, atendiendo a los efectos de la expansión laboral femenina en las pautas de empleo de las parejas y los avances hacia un escenario de doble provisión. Por último, analizamos la articulación del empleo y el cuidado en ese marco, como pautas vinculadas y estructuradas por el género, identificando los elementos que caracterizan y explican la inercia en la persistencia de la desigual carga de trabajo entre hombres y mujeres.

4.1. Desregularización e individualización de los comportamientos familiares

A grandes rasgos, la mudanza que opera en el paisaje familiar de las sociedades contemporáneas en la segunda mitad del siglo XX ha sido interpretada desde la sociología en términos de desinstitucionalización. Cabe decir, que la familia que conocemos, y a la que se denomina postmoderna y/o postradicional, se ve como resultado indefinido e inconcluso, del avance y combinación en las sociedades modernas de procesos sociales de gran calado, largamente gestados y acontecidos en los últimos ciento cincuenta años. La industrialización, la urbanización, la terciarización y la democratización del bienestar en estas sociedades se reconocen como los macroprocesos que ponen las condiciones estructurales, sociales, políticas y económicas sobre las que se despliegan las

transformaciones que dan forma al cambio familiar (Jurado, 2008) y, por ende, a la nueva morfología y cultura familiar de la modernidad reflexiva.

La lectura del alcance y naturaleza de la postmodernización de la familia presenta matices en la identificación de sus claves explicativas. Así se constata en el trabajo de reconocidos especialistas del área en España (Alberdi, 1995a, 1999a; Del Campo, 1991; Flaquer, 1990, 1998; Iglesias de Ussel, 1994, 1998; Meil, 1995, 1999). Y así puede decirse de los teóricos que lo han abordado como una dimensión del proceso de cambio social global⁹³. Pero, también coincide en el reconocimiento de los procesos centrales que la caracterizan. Uno de ellos es el proceso de destradicionalización en el contexto de una sociedad globalizada e individualizada, con el aumento de la libertad y la autonomía individual y el desgaste progresivo de los vínculos institucionales, descrito por los teóricos de la modernidad reflexiva (Beck, 2006; Giddens, 1998). Un proceso que habría facilitado la secularización, desinstitucionalización y privatización progresiva de los modos de vida, con el consiguiente efecto de liberalización de las conductas sociales antes vinculadas a patrones o códigos socialmente establecidos. Una segunda dinámica es, por ende, la desestandarización y pluralización de las formas de convivir, de procrear y/o de amar, con la consiguiente diversificación de las formas familiares y eclosión de ritmos y secuencias (Flaquer, 1990) en un paisaje familiar cada vez más indefinido (Beck-Gersheim, 2003). Un tercero, es el protagonismo mayor de la acción personal en la construcción de la propia biografía como consecuencia de la individualización de las conductas, lo que supone “vivir más vidas” que las prescritas y programadas socialmente, con lo que se intensifican las dosis de complejidad, contingencia y vulnerabilidad en las trayectorias vitales individuales y familiares (Beck-Beck Gersheim, 2001). Las vidas compartidas demandan más voluntad y negociación, y los vínculos familiares pierden estabilidad y se vuelven más frágiles. Por último, en todos esos procesos

⁹³ Barañano y De la Paz (1999: 9-14) sitúan la hipótesis del ascenso de la familia postradicional como manifestación del cambio en morfología familiar en el marco del avance de la modernidad reflexiva en la sociedad global contemporánea, y de la progresiva desinstitucionalización y privatización familiar. Una hipótesis construida sobre tres ideas: que la institución familiar experimenta una remodelación acelerada, que esa transformación, lejos de suponer su declive o pérdida, se concreta en la pluralización de la familia y de los hogares, y que contiene el rasgo de la disociación de la secuencia cronológica en los acontecimientos familiares.

se reconoce el papel fundamental para comprender y explicar el cambio familiar (Alberdi, 1999a; Castells, 1998; Flaquer, 1993,1999), especialmente en el último siglo, el giro en las estrategias de las mujeres con relación a su posición social y a su biografía anterior —en las estrategias de formación, empleo, reproducción y participación social— que resquebraja y erosiona el patrón de género que estructura la vida familiar moderna.

A este cuadro general sobre los procesos que rigen el devenir de la familia en las sociedades industriales de la segunda mitad del siglo XX dibujado desde la mirada sociológica, suele sumarse la explicación del cambio familiar desde el ámbito demográfico. Los trabajos de los demógrafos R. Lesthaege y D.J. Van de Kaa dan lugar a una de las tesis más conocidas y debatidas sobre la mudanza en los comportamientos familiares. Centrados en el análisis comparativo de las pautas demográficas de los países occidentales europeos en las últimas décadas, estos demógrafos muestran tendencias convergentes en pautas de reproducción, emparejamiento, convivencia y ruptura, que refrendan la tesis de la progresiva desinstitucionalización y pluralización de la familia en el marco de lo que calificaron como “segunda transición demográfica” de los países industrializados (Van de Kaa, 1987; Lesthaege, 1994). Una transición caracterizada por la baja fecundidad, el progresivo retraso en las transiciones familiares y la secularización e individualización de las conductas en una contexto de cambio de valores (Inglehart, 1991), con menos matrimonios, más hogares no familiares, mayores tasas de divorcio, más parejas sin hijos, mayor fecundidad extramatrimonial y mayor monoparentalidad y cohabitación (Figura 6). Los demógrafos holandeses vieron esta transición, como una mudanza progresiva hacia la desregularización de las pautas de comportamientos familiar. Si bien, constataron que la secuencia demográfica no era igual en intensidad y ritmo para todos los países. Precisamente, entre otros, eran los países del Sur de Europa los que presentaban comportamientos demográficos y familiares que siendo coherentes con las tendencias comunitarias, no reflejaban la misma fuerza desregularizadora. Divergencias que explicaron por las diferencias culturales y religiosas, el nivel de desarrollo y modernización social y económica, o el marco político e institucional de cada sociedad.

Pero lo cierto es que, pasado el tiempo, el análisis detenido de la evolución de las estructuras familiares de los países comunitarios (UE15) desde entonces sigue confirmando esas particularidades para países como España, Portugal, Grecia e Italia. En ellos, la baja incidencia de la monoparentalidad o la cohabitación, junto a la permanencia de la familia tradicional nuclear cuestionan la convergencia pronosticada por la tesis de la segunda transición demográfica (Moreno Mínguez, 2004; Jurado, 2008; MacInnes y Pérez Díaz, 2008). Probablemente, como se ha dicho, las particularidades de estos países apoyan la idea de que el proceso de cambio familiar no aboca a una “versión única, de validez universal” (Barañano y De la Paz, 1999: 4) diferenciada únicamente en función del calendario y la velocidad del cambio. Indicando a su vez, que los cambios demográficos y sociales no solo acontecen en otros tiempos —más tarde, en menos tiempo y a una alta velocidad— sino que también se dan de otra forma y siguen unas pautas propias.

Efectivamente, la evolución de los indicadores del cambio en las pautas demográficas y familiares desde los años Ochenta en España y la CAPV sugiere efectivamente una tendencia desinstitucionalizadora y, con ello, la creciente disociación entre los acontecimientos vitales ligados a los fenómenos demográficos, así como el retraso de las transiciones. Es un periodo en el que se constatan cambios en las estructuras familiares y, en definitiva, en el modo en que la gente organiza su convivencia, establece sus relaciones de pareja, decide tener descendencia, o rompe sus vínculos matrimoniales. Y ello se refleja en el tamaño y composición de las familias, en las dinámicas y formas de emparejamiento, en los calendarios reproductivos y en la pluralidad de formas de convivencia. Todo ello, en consonancia con lo que también reflejaba el cambio en valores, creencias y actitudes de la población sobre estas cuestiones, ya analizado en el primer apartado de este capítulo.

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS		INCIDENCIA DE LOS CAMBIOS SEGÚN PAÍSES	
PRIMERA FASE: 1955-1970			
- Se produce el parón de las explosiones natalistas. Baja la fecundidad en todas las edades. - Se comienza a producir la aceleración de la tendencia ascendente de los divorcios.	Incremento divorcio entre 1970-75: <u>Mayor incidencia:</u> EE.UU., SUECIA, CANADÁ, GRAN BRETAÑA <u>Media:</u> ISLANDIA, DINAMARCA, FINLANDIA, PAISES BAJOS, R.F.A., AUSTRALIA, N. ZELANDA. <u>Menor incidencia:</u> FRANCIA, SUIZA, LUXEMBURGO, BÉLGICA. <u>Ninguna incidencia:</u> PORTUGAL, ESPAÑA, ITALIA, GRECIA, MALTA, CHIPRE.	Incremento de la Edad Media al Matrimonio (EMM) de las mujeres entre 1970-75: <u>Mayor incidencia:</u> PAISES NÓRDICOS SUIZA, R.F.A., GRAN BRETAÑA, FRANCIA,AUSTRIA, LUXEMBURGO EE.UU, CANADÁ, AUSTRALIA.	
- Se reduce la duración del matrimonio y se interrumpe el descenso de la edad media de entrada al matrimonio. Baja considerablemente el número de mujeres que se casan antes de los 25 años. - Aumento temporal de los matrimonios por embarazos, debido al aumento de las relaciones sexuales prematrimoniales y a la inseguridad de los métodos anticonceptivos.	Caída de la fecundidad con respecto a 1966: <u>Antes 1970:</u> PAISES NÓRDICOS, SUIZA, R.F.A., EE.UU., CANADA. <u>1970-1974:</u> PAISES BAJOS, GRAN BRETAÑA, FRANCIA, ESPAÑA, ITALIA. AUSTRALIA, NUEVA ZELANDA.	Mayor incidencia en nacimientos ilegítimos: - PAÍSES NÓRDICOS. - SUIZA, R.F.A., FRANCIA, GRAN BRETAÑA. - CANADA,EE.UU., AUSTRALIA NUEVA ZELANDA.	
SEGUNDA FASE: 1970-1985			
- Se extiende la cohabitación prematrimonial. - Posteriormente, incrementa la procreación en las uniones consensuadas, que deriva en un mayor porcentaje de nacimientos ilegítimos, pero sin que esto suponga un incremento de la fecundidad en las mujeres menores de 25 años.	Caída de la fecundidad con respecto a 1966: 1975-1980: IRLANDA, PORTUGAL, GRECIA.	Países de mayor incidencia en nacimientos ilegítimos 1988 (más del 20%) - PAÍSES NÓRDICOS. - GRAN BRETAÑA FRANCIA, AUSTRIA. - EE.UU., CANADA, NUEVA ZELANDA, AUSTRALIA.	
TERCERA FASE: Desde 1985...			
- Se da una tendencia a la estabilidad del número de divorcios en los países en los que han alcanzado niveles muy altos. - Destaca la emergencia de nuevas formas de cohabitación postmatrimonial. - Junto a esto se daría una leve recuperación de la fecundidad que se sitúa sobre todo en las mujeres mayores de 30 años.	Familias monoparentales con hijos/as 1985: <u>Más del 30%:</u> SUECIA. <u>Más del 20%:</u> DINAMARCA, NORUEGA, EE.UU., CANADÁ. <u>Más 10%:</u> PAÍSES BAJOS, LUXEMBURGO, GRAN BRETAÑA, AUSTRIA, SUIZA, BÉLGICA, ITALIA, ESPAÑA. AUSTRALIA.	Mujeres de 20-24 años en cohabitación 1985-1990: <u>Más del 40%:</u> SUECIA, DINAMARCA. <u>Más del 20%:</u> NORUEGA, FINLANDIA. GRAN BRETAÑA FRANCIA, PAÍSES BAJOS, AUSTRALIA. <u>Más 10%:</u> R.F.A., BÉLGICA. CANADÁ. NUEVA ZELANDA	

Figura 6. Cambios demográficos más importantes que operan en la segunda transición demográfica de los países occidentales según R. Lesthaege (1994)

Fuente: Elaboración propia

No hay duda de que se han producido avances de calado hacia la modernización y democratización de la familia que conllevan tanto la redefinición de su posición y el papel en la estructura social, como de las relaciones y el papel de los individuos en ella, particularmente del papel de la mujer. Sin embargo, con todo, creemos que hay indicios suficientes para pensar en un paisaje familiar no tan destradicionalizado, en el que cambio y tradición se solapan, y que tiene como resultado una reestructuración y pluralización formativa familiar bastante

“tímida”. En definitiva, como algunos autores coinciden en señalar, una muestra de una “postmodernización relativa” y de un modelo familiar distinto al de otros países (Jurado, 2008: 61), que cumple con celeridad y en muy poco espacio de tiempo con los cambios que caracterizan esta transición, pero que se muestra tardo en otros⁹⁴.

Para empezar, el escenario demográfico al que remite el cambio familiar se ve presidido por tres rasgos comunes: el alto índice de envejecimiento, el notable aumento de la esperanza de vida y el bajo nivel de fecundidad. Las series de indicadores que proporciona el INE se presentan resumidos en la **Tabla 6**, que permite apreciar la evolución y consolidación de este escenario en estos últimos treinta años. Los datos evidencian que la vida de hombres y mujeres se ha alargado en más de cinco años en este periodo y, relacionado con ello y con la evolución de la fecundidad, ha aumentado considerablemente el peso relativo de la población mayor de 65 años, por lo que se observa una subida acusada, más en la CAPV, del índice de envejecimiento poblacional. La fecundidad, que suele ser señalada por los demógrafos como uno de los principales factores explicativos del cambio familiar, muestra una tendencia a la baja que, no obstante, es contenida desde mediados de los Noventa, con cierto repunte y estabilizada hasta hoy. Si se atiende a los datos, tanto para España como para la CAE, la tasa de natalidad desciende acusadamente hasta conocer la tasa más baja a mediados de esa

⁹⁴ En esta línea, Jurado (2008: 61-64) propone, entre otras, las tesis de la “alta velocidad” y de las “dos velocidades”, para explicar las diferencias respecto de algunos países europeos de la evolución de 1980 a 2000 en España con relación al cambio demográfico y familiar. En su opinión, los datos ilustran un cambio concentrado y acelerado que deriva en cambios más veloces incluso que los producidos en la Europa septentrional. Cita como muestra, la caída de la fecundidad, la ruptura matrimonial, la fecundidad extramatrimonial, la proporción de mujeres sin hijos, la ocupación de las mujeres y las tasas de hogares unipersonales. Pero, continúa argumentando, el bajo impacto numérico de algunos de estos mismos cambios, como la fecundidad extramatrimonial, el divorcio, los hogares unipersonales y monoparentales, la cohabitación, y la ocupación femenina de 25-54 años, también indican que la novedad choca con elementos de permanencia importantes que sitúan el paisaje familiar entre la novedad y el cambio, y que ponen en duda la teoría de la segunda transición demográfica. Como resultado, el cambio familiar en España se describe a dos velocidades. Un cambio de avances rápidos concretado en algunos comportamientos demográficos y, particularmente, en el plano de las ideas, actitudes y normas familiares, que la autora subraya como protagonizados por las mujeres. Y un cambio de avances lentos en lo que se refiere a la incorporación de nuevas estructuras y pautas de organización familiar, en la división de por género del cuidado y de la provisión, en las políticas a desarrollar para dar respuesta al cambiante paisaje familiar. El cambio que podría decirse, falta de protagonizar el hombre o las estructuras patriarcales de nuestra sociedad.

década—9,2 y 7,3 respectivamente en 1995—, pero se recupera levemente en la siguiente, coincidiendo con un periodo de cierta prosperidad económica y llegada de inmigración, para estabilizarse y caer ligeramente en el periodo actual de crisis económica. Suelen señalarse las tasas de natalidad y fecundidad de las mujeres extranjeras, así como el retraso de la maternidad en las mujeres nacionales como fenómenos convergentes que habrían contribuido al repunte de la natalidad en este periodo, más que como un cambio en la tendencia a la baja de la natalidad.

En este marco, las tendencias que van configurando la transformación de las estructuras familiares son varias. Primero, en las últimas décadas se han ido retrasando de forma continuada los procesos de emancipación y nupcialidad. Es lo que se concluye de los datos sobre nupcialidad en la CAPV y España. La celebración de matrimonios ha descendido de manera continuada en todo este tiempo, así lo indican las tasas de nupcialidad, sobre todo las referidas a los primeros matrimonios, como puede apreciarse en los datos de la anterior **Tabla 6**. Paralelamente, la edad media al primer matrimonio ha aumentado en torno a 7 años, tanto para hombres como para mujeres, aunque la brecha de género se mantiene, y la edad media a la que ellas contraen matrimonio es más baja.

Asimismo, en todo este periodo y pese a los vaivenes en la coyuntura económica, no ha dejado de aumentar la edad de emancipación que en el momento actual se sitúa en 30 años. Es lo que se deriva de los últimos datos disponibles, referidos tanto a la CAPV como al conjunto de España⁹⁵, que arrojan una tasa de emancipación de los jóvenes en torno al 45% (porcentaje de jóvenes entre 18 y 34 años que viven emancipados).

⁹⁵ Nos referimos a dos encuestas recientes: — *Jóvenes y emancipación en España* elaborado por la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD) y la Obra Social Caja Madrid. Disponible en: http://www.fad.es/sala_lectura/IOV_EMANCI_ESP_2012.pdf; — *Juventud y Vivienda en la CAPV*, Observatorio Vasco de Juventud, Noviembre de 2012. Disponible en: <http://www.gazteaukera.euskadi.net/r58-7651x/es/contenidos/informacion/ikerketak>

Tabla 6. Indicadores de pautas demográficas y familiares en la CAPV y España en el periodo 1981-2011

INDICADORES	1981	1986	1991	1996	2001	2006	2011
<i>Índice coyuntural de fecundidad</i>							
CAPV			0,974	0,952	1,058	1,377	1,358 ^b
ESPAÑA			1,328	1,160	1,241	1,218	1,384 ^b
<i>Tasa bruta de Natalidad (x1000)</i>							
CAPV	12,71	9,43	7,75	7,70	8,49	9,38	9,69
<i>Extranjeras</i>	-	-	-	-	-	18,76	21,23
<i>Madres de nacionalidad española</i>	-	-	-	-	-	8,94	8,88
ESPAÑA	14,11	11,37	10,16	9,17	9,95	10,85	10,07
<i>Extranjeras</i>	-	-	-	-	-	18,86	17,24
<i>Madres de nacionalidad española</i>	-	-	-	-	-	10,02	9,16
<i>Esperanza de vida</i>							
CAPV			77,15	78,15	80,22	81,51	82,52
ESPAÑA	75,62	76,5	77,08	78,22	79,69	80,95	82,27
<i>Índice de envejecimiento</i>							
CAPV	33,83	44,85	67,77	103,78	133,36	139,16	136,30
ESPAÑA	40,89	49,36	65,06	86,73	106,77	107,39	107,35
<i>Edad media maternidad</i>							
CAPV	28,55	29,35	30,08	31,48	32,31	32,36	32,51
ESPAÑA	28,23	28,53	29,04	30,19	30,76	30,90	31,44
<i>Tasa bruta de nupcialidad</i>							
CAPV	5,04	4,66	4,73	4,52	4,73	4,38	3,76
ESPAÑA	5,33	5,37	5,57	4,87	5,07	4,64	3,46
<i>Tasa nupcialidad</i>							
CAPV	10,09	9,32	9,46	9,04	9,45	8,76	7,52
ESPAÑA	10,65	10,74	11,13	9,74	10,13	9,28	6,92
<i>Edad media matrimonio</i>							
CAPV	26,21	27,65	29,10	30,69	31,71	33,19	34,75
ESPAÑA	25,60	26,82	27,93	29,52	30,56	32,54	34,54
<i>Edad media primer matrimonio</i>							
CAPV	25,86	27,01	28,05	29,9	30,89	32,17	33,47
ESPAÑA	25,22	26,03	27,01	28,42	29,38	30,95	32,47
<i>Tasa primo-nupcialidad</i>							
CAPV	9,99	9,00	9,08	8,57	8,92	8,08	6,74
ESPAÑA	10,55	10,38	10,62	9,18	9,48	8,35	5,92
<i>Tasa bruta divorcialidad</i>							
CAPV	-	-	-	-	2,10	2,69	2,00
ESPAÑA	-	-	0,7	0,8	2,57	3,26	2,34
<i>Divorcios registrados en el año por 100 matrimonios</i>							
CAPV	-	-	-	-	19,3% ^a	54,20%	53,7%
ESPAÑA	-	-	12,5%	16,8%	18,2%	68,02%	69,2%
<i>% Parejas de hecho</i>							
CAPV	-	-	2,4%	-	6,34%	-	14,5%
ESPAÑA	-	-	2,4%	-	6%	-	11,3%
<i>% Nacidos madre no casada</i>							
CAPV	3,72%	5,89%	8%	10,52%	16,28%	24,71%	34,32%
<i>Madres de nacionalidad española</i>	-	-	-	-	16,81% ^a	22,84%	33,19%
ESPAÑA	4,41%	7,99%	10%	11,65%	19,69%	28,36%	37,37%
<i>Madres de nacionalidad española</i>	-	-	-	-	19,27% ^a	25,83%	36,62%

Notas: ^a dato del 2003 para el divorcio y del 2002 para los nacidos fuera del matrimonio. ^a dato del 2003 para el divorcio y del 2002 para los nacidos fuera del matrimonio. ^b Dato de 2010.

Fuente: Elaboración propia. Datos: INE, Estadísticas del Movimiento Natural de la Población, Indicadores Demográficos Básicos, Indicadores Sociales, Estadística de Nulidades, Separaciones y Divorcios. Censos de Población y Viviendas 2011. Disponible en: <http://www.ine.es>

Como a menudo se ha dicho, el retraso en la salida del hogar de origen es uno de los rasgos que caracterizan al denominado régimen familista del sur europeo; de hecho, la juventud española, junto a la italiana, es una de la que sale más tarde del hogar de los padres (Moreno Mínguez, 2003, 2009). Su salida, además, suele estar vinculada a la vida en pareja y/o la formación de la propia familia —con matrimonio, la mayoría— más que a otras formas de convivencia. Por ello, es también un indicador del retraso en los procesos de emparejamiento y, consiguientemente, de maternidad y paternidad. De todas formas, los últimos datos también sugieren otras tendencias, como la convivencia con amigos o la vida en solitario, en lo que puede ser interpretado como un indicador del avance de formas de convivencia alternativas.

Sea más efecto de las preferencias o de las condiciones impuestas por el contexto socioeconómico y político, el dato rotundo es que, en el periodo que venimos observando, la edad media de maternidad ha superado la treintena hasta alcanzar, en el caso de la CAPV, el record de tener las madres primerizas más mayores de la UE, con 33,47 años en 2011, esto es casi ocho años más que las que tuvieron sus primeros hijos en 1981. En todo este tiempo ha aumentado notablemente el porcentaje de mujeres que tienen su primera maternidad más allá de los 35 años. Y hay que decir que, si bien la atención del retraso en las pautas reproductivas suele recaer sobre el indicador de las mujeres, los hombres también están siendo padres más tarde. Consiguientemente, ello repercute en el incremento de parejas jóvenes sin hijos. La decisión de la maternidad/paternidad se pospone y ello está marcando cambios en los tiempos y ritmos de la vida familiar, con la redefinición de los ciclos familiares. Un cambio que también se ve alentado por nuevas dinámicas y formas familiares —rupturas, reconstituciones, monoparentalidad, homosexualidad— que también rompen las pautas y ritmos reproductivos conocidas en escenarios anteriores.

Precisamente, dentro de las tendencias que apuntan al cambio importante en la constitución de las uniones y la conformación de unidades familiares, es relevante el lento pero continuado aumento de la divorcialidad que repercute en el aumento de la monoparentalidad derivada de las rupturas y en las posibilidades de reconstitución familiar. Con relación a otras sociedades en las que adquiere una alta intensidad ya desde hace más de tres décadas, se trata de un fenómeno que

presenta una menor incidencia, a pesar de que está plenamente normalizado desde el punto de vista normativo y jurídico. El avance de estos fenómenos constituye una manifestación de la progresiva ruptura con las estructuras heredadas de dependencia y autoridad que trae consigo la pluralización y postmodernización de la familia, y que también se abre paso en las sociedades vasca y española, sin duda a un ritmo más pausado en la práctica que en la retórica.

Las altas tasas de divorcio en los países industrializados, junto a la baja fecundidad, conformaron el núcleo de las reflexiones que iniciados los Noventa proyectaban el declive y la disolución de la familia (Popenoe, 1988), y que siguen cuestionando las tesis de la individualización y generando un fuerte debate ideológico en torno a su crisis y desgaste. En cualquier caso, y pese a las limitaciones observadas en las estadísticas de divorcios, rupturas y uniones consensuales, que según algunos investigadores no reflejan bien lo que está ocurriendo (Simó y Solsona, 2010), es incuestionable que en los últimos treinta años se ha producido un incremento más que notable del divorcio en España (**Tabla 6**). En 2001 para el conjunto estatal, se producía una sola disolución matrimonial por cada mil habitantes, mientras que eran 5,07 los matrimonios celebrados. Una década después son 2,34 disoluciones y 5,92 matrimonios los que se celebran por cada mil habitantes, lo que da una idea de la consolidación del fenómeno en un contexto de bajada de la nupcialidad. La reforma de la Ley de Divorcio llevada a cabo en 2005 se deja notar en los datos con un incremento espectacular de las disoluciones por divorcio frente a las separaciones, que en 2011 representan más del 90% del total de disoluciones. Desde 2008 se aprecia un descenso del número de divorcios coincidiendo con la crisis económica pero las cifras se han estabilizado para los dos últimos años. El ritmo de crecimiento se ha ralentizado, pero la incidencia de la divorcialidad sigue siendo importante: si en 1991 se registraban 12,4 asuntos de divorcio por cada 100 matrimonio, veinte años más tarde la tasa es de 65,46%, algo menor en la CAPV donde la divorcialidad mantiene una pauta de menor intensidad.

Tercero, hay que destacar también la tendencia al alza de las uniones consensuales o parejas de hecho, como los nacimientos fuera del matrimonio, que suelen ser dos indicadores habituales a la hora de medir la intensidad de la

desregularización de los patrones familiares. La cohabitación refiere a un proceso de ruptura con la forma única del matrimonio como rito fundacional de la convivencia en pareja, aunque los comportamientos en el tiempo de estas parejas, prueban que es un error concebirla en términos excluyentes al matrimonio (Luxán, 2006). Efectivamente, se trata de un fenómeno que a menudo precede al matrimonio en las parejas, sobre todo en las más jóvenes donde presenta una mayor prevalencia, o que sucede a experiencias matrimoniales previas que acaban en ruptura, por lo que no cabe decir que compite directamente con la fórmula matrimonial. De todas formas, como han mostrado diversos autores (Meil, 2003; Miret Gamundi, 2007; Castro y Domínguez, 2008), las parejas cohabitantes también presentan características y relaciones y dinámicas familiares algo diferentes, que las proyectan como formas familiares más innovadoras. El estudio de Meil (2003) a partir de las estimaciones derivadas de diversos estudios y encuestas desde los años Ochenta hasta principios del 2000, mostraba la tendencia claramente alcista de las personas que conviven sin estar casadas. El INE, sobre cálculos censales y reconociendo ciertas limitaciones en el registro, estimaba en 2001 para España y la CAPV respectivamente, un 6% y 6,3% sobre el total de parejas censadas, con un claro predominio de las personas solteras, pero también con una mayor presencia de algún miembro separado o divorciado. Sin embargo, con relación a otros países europeos, la incidencia de la cohabitación en nuestro contexto ha sido siempre baja. A principios del 2000 su prevalencia tanto entre la población mayor de edad como en los segmentos más jóvenes (20-34) estaba lejos de países como Dinamarca o Francia donde la población cohabitante alcanzaba casi al 12% y 28% de la población de ambos sexos⁹⁶. Sea como alternativa o prólogo, sobrevenida, elegida o forzada por las circunstancias, lo cierto es que en la última década el fenómeno ha crecido. A falta de los datos censales de 2011, contamos con las estimaciones que algunos autores han realizado a partir de la información suministrada por la EPA y que en la franja poblacional de 20 a 39 sitúan en un 25% las parejas que conviven sin estar casadas (Miret Gamundi, 2009).

⁹⁶ *Cohabitation rate and prevalence of other forms of partnership*. Social Policies and Data, OECD Family Database, Indicator SF3.3. Disponible en: www.oecd.org/els/social/family/database

En un contexto donde el matrimonio ha sido la norma y forma hegemónica para fundar la convivencia y tener descendencia, la tendencia a la desregularización se proyecta igualmente en el dato sobre la evolución en las últimas décadas de los nacimientos fuera de matrimonio que en España tiene una tradición relativamente corta en el reconocimiento de su legitimidad. La evolución de este indicador ha sido similar en Euskadi al registrado para el conjunto de España, aunque se mantiene a lo largo de este tiempo unos puntos por debajo de la media de estatal. El incremento registrado en cualquier caso puede calificarse de espectacular para los dos ámbitos: si en 1981 en España se registraba un 4,41% de nacidos de madre no casada, en 2001 la cifra alcanzaba el 19,69% y diez años más tarde supera el tercio de los nacimientos con un 37,37%. En la CAPV pasa de un 3,73% al 34,32%. Según datos de Eurostat⁹⁷, una incidencia moderada si se compara con algunas sociedades noreuropeas donde uno de cada dos nacimientos se produce fuera del matrimonio, pero que está solo a unos puntos de la media europea (UE27). Además, los datos segregados por el origen de la madre que proporciona el INE desde el año 2002, también permite comprobar que la tendencia al alza es constante en la población española, aun cuando se vea favorecida por la presencia de madres extranjeras y su mayor incidencia de la natalidad extramatrimonial. Al igual que ocurre con las uniones consensuales o parejas de hecho, la natalidad fuera del matrimonio no ha de identificarse únicamente con la renuncia al matrimonio o la monoparentalidad voluntaria, si bien es un indicador asociado a esas pautas y coherente con su progresivo aumento. Pero lo cierto es que la quiebra de los patrones normativos y la mayor libertad de elección de los individuos permite alterar la disposición tradicional de los calendarios y ritmos de emparejamiento, nupcialidad y reproducción: hoy, la maternidad/paternidad se presenta también como un elemento precedente y desencadenante de la nupcialidad.

La evolución de estas tendencias en las últimas décadas proporciona una idea de lo que se viene argumentando: la consolidación de dinámicas desregularizadoras que modifican la estructura familiar y derivan en una mayor

⁹⁷ EUROSTAT, Population and Social Conditions. Datos disponibles en: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00018>

pluralidad en los modos de convivencia. El uso de clasificaciones diferentes⁹⁸ y la falta de datos plantean dificultades en el manejo de las fuentes disponibles en el INE y Eustat para España y Euskadi. Tratando de salvar esas diferencias, vamos a resumir cuáles son los rasgos y tendencias principales de la estructura y composición de los hogares y ver cuánto de novedoso tiene el paisaje familiar desde el punto de vista de su morfología.

Para empezar, lo más remarcable de las transformaciones acontecidas es el aumento del número de hogares. En Euskadi, conforme a los datos proporcionados por el Eustat a partir de la última encuesta demográfica⁹⁹, el número de familias crece en el periodo 1986-2006 un 32%, por su parte la población se estanca, pasando de 2.136.000 a 2.131.000. La población ha aumentado en mayor proporción en España —un 20,4% en el periodo intercensal de 1991 a 2011—, pero igualmente el ritmo de crecimiento de los hogares ha sido mayor en ese tiempo, en el que casi se duplican. Ello explica igualmente que se haya producido una merma importante en el tamaño medio familiar. La evolución muestra una reducción progresiva el número de personas por hogar (**Figura 7**). Si en la década de los Setenta, en un contexto de alta fecundidad, Euskadi registraba 4,1 personas por hogar, en 1991 el promedio se reduce a 3,3 para seguir una caída progresiva hasta situarse en las 2,5 personas en 2011. Una evolución similar a la experimentada por los hogares en el conjunto del estado, como se concluye de los datos del INE, y que sitúa a Euskadi como el territorio con menos personas por hogar.

⁹⁸ El Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT) considera “familia” todo aquel “grupo de personas, vinculadas generalmente por lazos de parentesco, ya sean de sangre o políticos, e independientemente de su grado, que hace vida en común, ocupando normalmente la totalidad de una vivienda”. Incluye asimismo en la familia a las personas del servicio doméstico que pernoctan en la vivienda y los huéspedes en régimen familiar y, en la definición se incluyen, asimismo, las personas que viven solas, como familias unipersonales (Disponible en: <http://es.eustat.es>). El INE, a efectos censales define familia como “el grupo de personas que, en una misma fecha (la censal) forman parte de un hogar, comparten una misma economía y están vinculados por lazos de parentesco, ya sean de sangre o políticos, independientemente de su grado”, por lo que considera hogares familiares solo los hogares con núcleo familiar. Disponible en: <http://www.ine.es>

⁹⁹ EUSTAT, *Encuesta Demográfica*, 2006

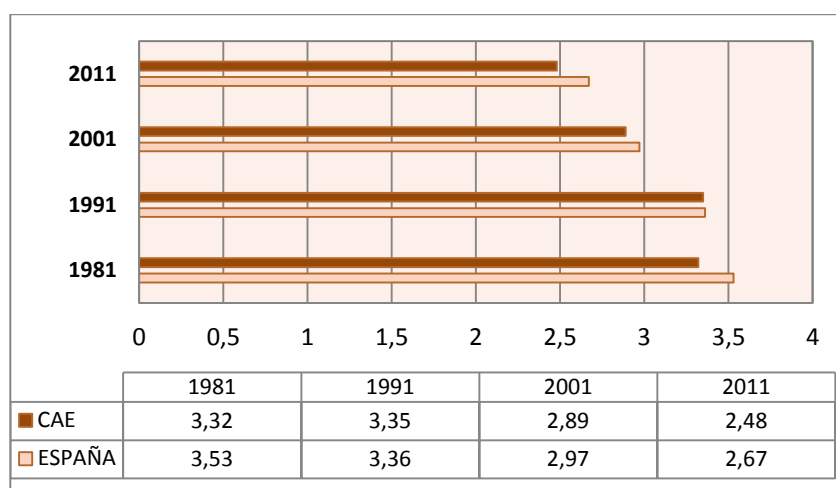


Figura 7. Evolución del tamaño medio de los hogares. CAPV y España, 1981-2011

Fuente: Elaboración propia. Datos: EUSTAT. Disponible en: <http://www.eustat.es>

Uno de los fenómenos que explican esta reducción del tamaño familiar es el aumento importante de la cantidad de personas que viven solas. La población sigue viviendo mayoritariamente en hogares familiares, es decir, en aquellos constituidos por dos o más personas unidas por vínculos familiares, pero en todo este tiempo ha aumentado considerablemente el peso relativo de los unifamiliares. Euskadi ha duplicado el peso de estos hogares que en 1991 representaban un 11,7% del total y en 2011 alcanzan ya uno de cada cuatro hogares, siendo una de los tipos más extendidos. Un análisis detallado de la composición de estos hogares (Luxán y Martín, 2012) permite apreciar que en ellos predominan las mujeres de edad avanzada, —sobre todo viudas—, aunque su perfil también va cambiando por la incorporación de personas más jóvenes. Con todo, el incremento de estos hogares tanto en la sociedad vasca como en el conjunto de España no refleja tanto la emergencia de nuevas pautas —como por ejemplo, el incremento de la soltería como opción (*singles*)— como los efectos de la mayor esperanza y calidad de vida de la población de más edad con mayores niveles de autonomía vital.

La reducción del tamaño medio del hogar también se deriva de las transformaciones experimentadas en los hogares familiares. Una de ellas es la que refleja el aumento de las parejas sin hijos. En la CAPV en 2011 se registran casi el doble que hace dos décadas, y representan un 20,6% de los hogares, algo menos que en el conjunto del Estado. El aumento de estos hogares se produce, sobre todo, por dos circunstancias: las parejas más jóvenes de nueva formación constituyen hogares y tiene hijos a una edad media más elevada como consecuencia sobre todo

de la ralentización en los itinerarios de inserción laboral y la precariedad que los acompaña; hay más parejas adultas que viven sin sus hijos ya emancipados. De hecho, la composición por edades muestra que han experimentado un cierto envejecimiento, con un descenso acusado de los jóvenes menores de treinta años, y que su perfil corresponde más con el de hogares decohabitados.

Otra pauta evolutiva ascendente es la que se registra como consecuencia del incremento de las separaciones y divorcios que trae consigo el aumento del número de hogares monoparentales, aquellos en los que hay un núcleo familiar compuesto por un padre o una madre con hijos o hijas sin núcleo propio. En la configuración de este tipo de hogares predominan los antecedentes por fallecimiento o separación/divorcio, y la mayor parte corresponde a núcleos de madre e hijos/as. Aunque dentro de esta categoría son recogidas también formas familiares emergentes como la monoparentalidad por elección. Como se aprecia en los gráficos que siguen, tanto en la CAPV como en el conjunto del Estado el número de estos hogares ha ido creciendo en términos absolutos de forma notable con relación al año 1991, con algunas variaciones. No obstante, su porcentaje sobre el total de hogares no presenta un aumento sustancial y su prevalencia se sitúa en torno al 9%. Y aunque en ellos predominan las personas de referencia viudas, éstas han descendido y en uno de cada cuatro casos aproximadamente la persona de referencia es viuda o divorciada.

Entonces, ¿cuáles son los hogares que han perdido peso con relación al total? En primer lugar, el mayor desgaste en este tiempo lo experimenta la pareja con hijos. Estas pasan de representar un volumen sustancialmente menor al de épocas pasadas sobre el total, además de hacerse más pequeñas. Exactamente, de ser el modelo hegemónico —en la CAPV un 63% en 1986— a representar menos de la mitad de los hogares, un 38% en 2006, con un tamaño medio de 3,5. Una pauta de evolución similar a la que se registra en el conjunto de España y que en términos absolutos no resulta tan gravosa, lo que obliga a relativizar los términos en los que se habla de retroceso de la familia nuclear.

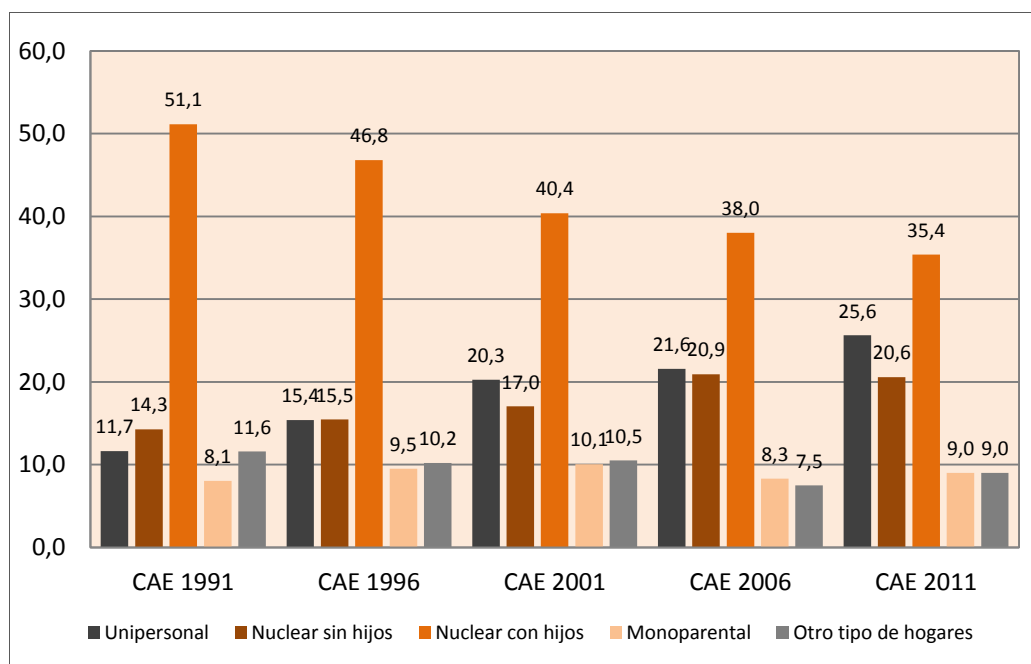


Figura 8. Evolución de la estructura de hogares en la CAE, 1991-2011

Fuente: Elaboración propia. Datos: EUSTAT. Disponible en: <http://www.eustat.es>

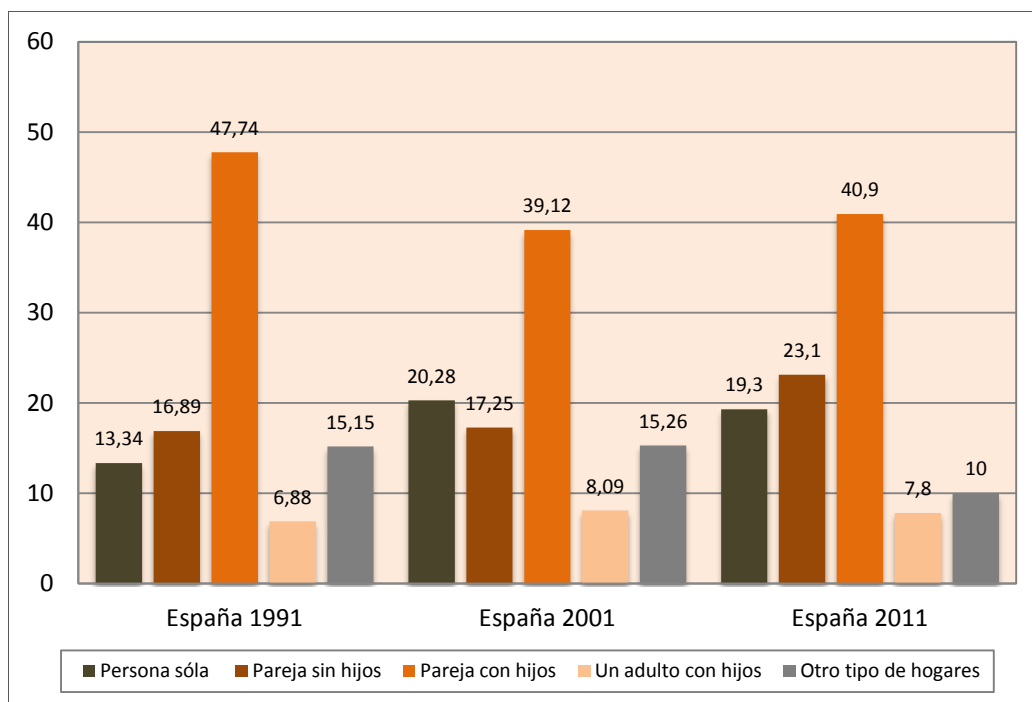


Figura 9. Evolución de la estructura de hogares en España 1991-2011

Fuente: Elaboración propia. Datos: INE, *Censo demográfico 1991*, *Cifras INE*, 6/2004 (Censo 2001) y *España en Cifras 2011*. Disponible en: <http://www.ine.es>

Junto a ello, presentan una evolución con altibajos las familias polinucleares, las ampliadas y las compuestas, aunque los porcentajes varían dentro de un margen pequeño que indica que se trata de formas familiares minoritarias y su tendencia no sugiere una mayor presencia en el futuro, al menos no a corto plazo.

Las primeras, aquellas en las que conviven varios núcleos familiares, en la CAPV rondan el 3% desde 1991 y su número ha crecido ligeramente en los primeros años del 2000, un periodo de inmigración que siente el efecto de las pautas de agrupamiento familiar y convivencia de la población inmigrante. Los hogares ampliados, en los que el núcleo familiar convive con personas emparentadas o no, también han visto estabilizarse su descenso, lo que remite a factores coyunturales como la crisis que ha podido favorecer estrategias de agrupamiento. Por último, los hogares compuestos han seguido un proceso parecido, llegando al máximo en 2001 para descender posteriormente.

En efecto, estos datos apuntan al avance de estructuras y formas de convivencia más diversas, más frágiles y más atomizadas, en las que también se advierte la apertura de los escenarios de elección a la hora de decidir cómo, y con quién organizar la convivencia y tener hijos —o dejar de hacerlo—, más allá de lo establecido por los patrones tradicionales. Pero si se mira a Europa y, particularmente, a los países nórdicos, se observan diferencias reseñables (**Tabla 7**). Bajo el signo de la individualización, en nuestro ámbito geográfico el cambio presenta ambivalencias que se reflejan en la menor pluralidad de formas familiares. Hay menos hogares en los que vive una sola persona —de hecho es el porcentaje más bajo—, es muy bajo el porcentaje de hogares monoparentales, más de lo que la intensidad del divorcio podría sugerir, y hay más hogares numerosos. Ello también refleja particularidades de nuestro contexto que no solo hallan explicación en las dinámicas demográficas y sus ritmos, y que remiten igualmente a la tradición cultural, los sistemas de valores, el marco legal, la situación económica y las políticas sociales y familiares.

En conjunto, cabe decir que la panorámica conjunta de los cambios y tendencias observadas tanto en la CAPV como en el conjunto de España presenta un paisaje cambiante, sensible a la tendencia individualizadora y desinstitucionalizadora que preside los cambios sociales, culturales y económicos de los países industrializados. Así, en las últimas décadas se ha consolidado una dinámica de desregularización paulatina que, no obstante, ocurre en un escenario marcado por una alta valoración de la familia y, coexiste con la prevalencia de relaciones y estructuras tradicionales.

Tabla 7. Indicadores demográficos y características de los hogares en algunos países de la UE

	UE27	BÉLGICA	DINAMARCA	ALEMANIA	IRLANDA	GRECIA	ESPAÑA
<i>Tamaño medio de los hogares</i>	2,2	2,3	2,0	2,0	2,7	2,7	2,7
<i>Porcentaje de hogares con:</i>							
1 miembro	30,5	34,5	46,2	39,8	22,3	18,8	18,5
2 miembros	30,4	31,7	29,9	34,5	29,9	28,2	29,5
3 miembros	17,1	15,0	9,6	12,7	18,6	21,1	23,5
≥4 miembros	22,0	18,8	14,3	13,0	29,2	30,3	28,2
<i>Porcentaje de niños menores de 18 años que viven con un solo progenitor ^a</i>	13,6	15,3	18,8	15,1	23,2	4,8	7,1
<i>Porcentaje de parejas sin hijos</i>	24,9	23,0	24,5	29,3	20,4	24,3	20,8
<i>Porcentaje de nacidos fuera del matrimonio</i>	38,3	46,0	47,3	33,3	33,8	7,3	35,5
<i>Edad media primo-maternidad</i>	-	28,1 ^b	-	28,9	28,9	29,0	29,8
<i>Edad media de maternidad</i>	30,0	29,8	30,6	30,4	31,2	30,3	31,2
	FRANCIA	ITALIA	PAÍSES BAJOS	PORTUGAL	FINLANDIA	SUECIA	REUNIDO
<i>Tamaño medio de los hogares</i>	2,2	2,4	2,2	2,7	2,1	2,1	2,3
<i>Porcentaje de hogares con:</i>							
1 miembro	31,1	36,1	34,8	17,7	39,6	39,5	30,9
2 miembros	32,9	26,8	32,1	30,6	34,8	33,5	33,4
3 miembros	13,6	20,2	12,3	25,9	10,9	10,7	15,1
≥4 miembros	18,2	21,8	19,4	25,8	14,7	16,4	20,6
<i>Porcentaje de niños menores de 18 años que viven con un solo progenitor ^a</i>	13,5	10,8	11,5	12,3	13,4	17,0	20,8
<i>Porcentaje de parejas sin hijos</i>	27,6	20,7	30,5	23,0	31,3	22,5	26,5
<i>Porcentaje de nacidos fuera del matrimonio</i>	55,5	21,5	44,3	41,3	41,1	54,2	46,9
<i>Edad media primo-maternidad</i>	-	-	29,2	28,1	28,3	28,9	30,6
<i>Edad media de maternidad</i>	30,0	31,3	30,8	29,9	30,2	30,7	29,6

Notas: (a) Para este indicador los datos se refieren a 2008. Population and social condition Statistics in Focus 52/2011. (b) En Bélgica el dato se refiere a 2009.

Fuente: Elaboración propia. Datos: EUROSTAT, 2010.

En el caso de la CAPV, por ejemplo, que desde los años Ochenta viene mostrando valores, actitudes y creencias especialmente rupturistas, por encima de la media española en cuestiones de familia, no parece advertirse una dinámica desregularizadora más acusada. Creemos, no obstante, que la sociedad vasca es más tolerante que innovadora en los cambios, aunque esa tolerancia permita la

ruptura de ritmos, pautas y modos de convivencia, emparejamiento y reproducción dentro de un escenario no tan desviado de las estructuras tradicionales. Como se ha sugerido a menudo (Flaquer, 1990; Flaquer y Soler, 1990; Meil, 1999; Alberdi, 1999a) conviene relativizar los términos en los que puede hablarse de la postmodernización de la familia en nuestro contexto. Sin duda, se advierte el peso simbólico y la función económica y social que la familia y las relaciones familiares siguen teniendo en nuestra sociedad y que generan claras ambivalencias en los ritmos y procesos de individualización.

4.2. Empleo en los hogares: hacia un escenario de doble provisión

4.2.1. Consolidación de la participación laboral femenina

Paralelamente a estas transformaciones, y estrechamente vinculado a ellas, se produce un cambio sustancial de la estructura de los hogares en el contexto del empleo. Los datos del Eustat para Euskadi muestran que en el periodo 1996-2008¹⁰⁰, el peso relativo de los hogares con dos o más personas ocupadas se ha elevado desde el 26,2% al 40,7%. Y, sin duda, este incremento de los miembros empleados en los hogares viene explicado en buena medida por cambio en el estatus laboral de las mujeres y el fortalecimiento del volumen de población femenina ocupada. De hecho, en Euskadi las mujeres pasan de representar un 30,9% de la población ocupada en 1991 a un 36,9% en el año 2000, y alcanzan cifras cercanas al 46% en 2012 (*ver Tabla 2, Anexo 1*), un incremento del 15% que evidencia que, lentamente, se acortan distancias con relación a su peso poblacional. En las dos últimas décadas, las tasas de actividad y ocupación en la CAPV y en España han acortado distancias respecto de la media de la UE.

¹⁰⁰ Informe sobre la situación de las familias en Euskadi. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. Disponible en: http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-obpubfam/es/contenidos/informacion/publicaciones_observatorios.html. en España según la encuesta comunitaria de fuerza de trabajo (LFS) de Eurostat, y para el periodo 1994-2005 ese incremento se estima igualmente que crece desde el 34,6% al 42,8%.

Aunque las cifras siguen siendo bajas en comparación a la mayoría de los países europeos, la evolución apunta a la consolidación del cambio en las pautas de empleo de las mujeres. Hasta los años Ochenta la participación de las mujeres en el mercado de trabajo era baja y respondía básicamente a un perfil tradicional. Las mujeres entraban y salían —o no entraban— del mercado laboral en consonancia con los tiempos reproductivos y su rol intensivo en el ámbito familiar. Pero, a partir de 1990 se acortan las distancias en la actividad laboral de hombres y mujeres y se advierte un acercamiento a los ritmos y pautas de los varones, como puede verse:

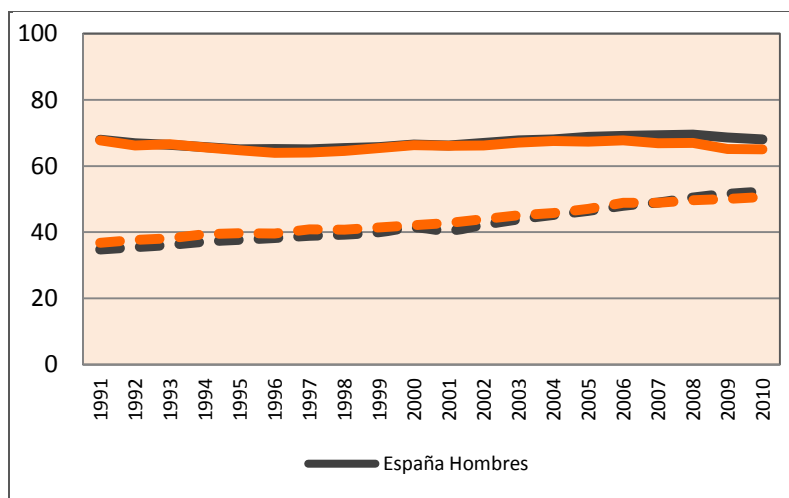


Figura 10. Evolución de las tasas de actividad de hombres y mujeres en la CAPV y España, 1991-2010

Fuente: Elaboración propia. Datos: INE, series de datos de la EPA. Disponible en <http://www.ine.es>

Si se atiende a la evolución de las tasas de actividad por edad y sexo desde esa década en España y Euskadi, **Figuras 11 y 12**, se advierte fácilmente en qué colectivos se deja notar el cambio.

Son las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y 55 años las que han ido modificando la pauta de participación en el mercado laboral. En ambos casos se aprecia el incremento de la tasa y el desplazamiento progresivo del punto de inflexión en tres décadas. Un indicador de lo que puede calificarse como un “proceso de reorganización” de la biografía de las mujeres (Alcañiz, 2008), para quienes ha ido adquiriendo protagonismo creciente la presencia y continuidad el elemento laboral en sus vidas.

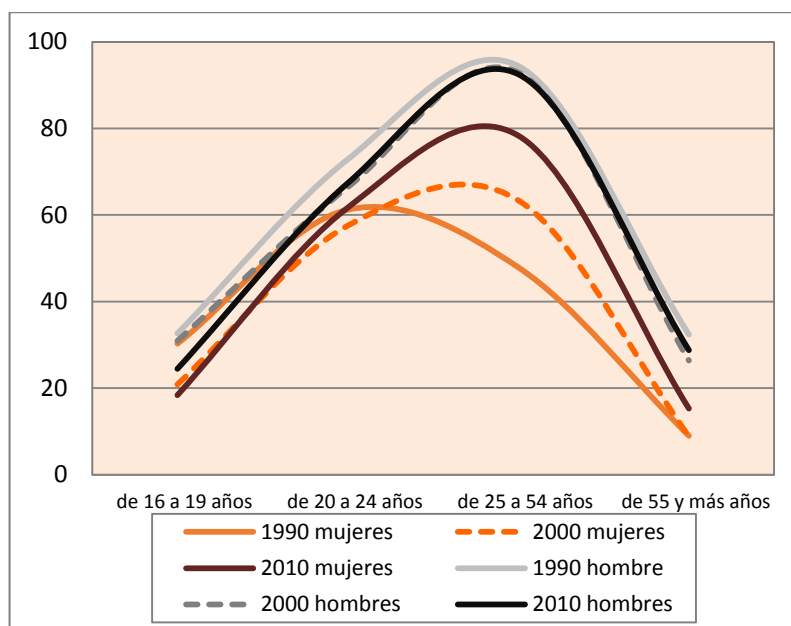


Figura 11. Tasas de actividad por sexo y grupos de edad en España, 1990, 2000 y 2010

Fuente: Elaboración propia. Datos: INE, series de datos de la EPA. Disponible en <http://www.ine.es>

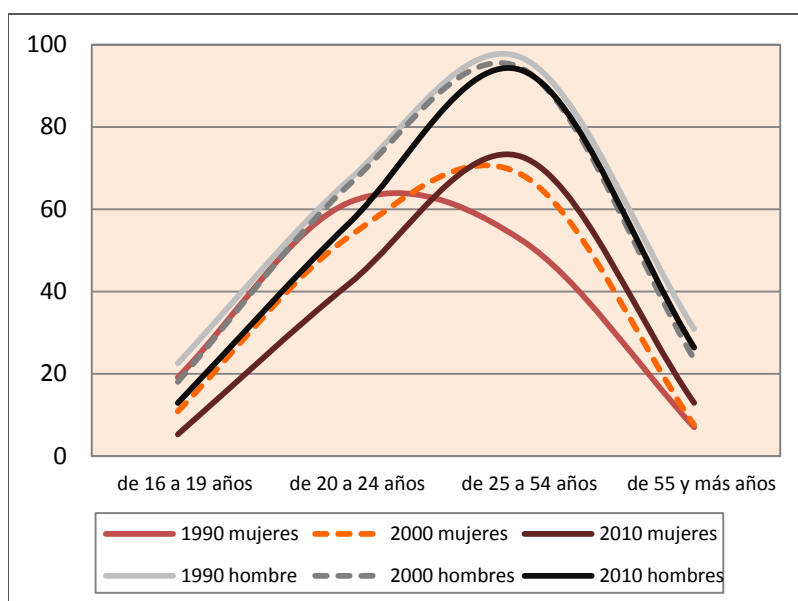


Figura 12. Tasas de actividad por sexo y grupos de edad en la CAPV, 1990, 2000 y 2010

Fuente: Elaboración propia. Datos: INE, series de datos de la EPA. Disponible en <http://www.ine.es>

Un proceso que ha ido fortaleciéndose de generación en generación, en un cambio protagonizado, sobre todo, por las generaciones nacidas a partir de los cincuenta y, masivamente, de los Sesenta. Estas mujeres van accediendo al mercado laboral en un volumen progresivamente mayor y con unos niveles de preparación y cualificación claramente superiores a los conocidos previamente y,

a diferencia de épocas anteriores, con una voluntad más clara de permanecer en él hasta completar su vida laboral. En estos años, la actividad laboral de las mujeres no deja de estar asociada al ciclo de vida familiar con diferencias importantes entre las mujeres casadas y no casadas, pero lo cierto es que el cambio espectacular se produce en las mujeres casadas y, sobre todo en las casadas más jóvenes (ver Figuras 3 y 4, Anexo 1).

La apuesta por un itinerario de permanencia en la fuerza activa se constata igualmente al observar la presencia en el mercado laboral de las madres. Los datos de la **Tabla 8** corroboran que el número de hijos sigue siendo un factor que impacta diferencialmente en las pautas de empleo de hombres y mujeres, retrayendo la presencia de las mujeres e imponiéndoles un caro peaje, pero la progresión del empleo femenino muestra que el empleo, como parte del proyecto vital y también cuando se tienen hijos/as, se consolida como expresión y necesidad de las mujeres. La evolución de las tasas de empleo desde la eurocrisis, aun cuando dejan constancia de la brecha de género existente, también sugieren un desgaste menos acusado en el empleo femenino.

Tabla 8. Tasas de empleo de las personas de 25 a 49 años con hijos y sin hijos menores de 12 años según periodo en España (%)

	2011	2010	2009	2008	2007
Varones					
Sin hijos menores de 12	77,7	79,3	79,9	86,6	89,6
Con hijos menores de 12	81,4	82,2	83,6	90,5	93,5
1 hijo	80,9	82,1	83,2	90,1	93,2
2 hijos	82,5	83	84,9	91,6	91,1
3 hijos o más	78,3	79	79,2	88,2	92,9
Mujeres					
Sin hijos menores de 12	68,1	68,4	69,1	71,3	71
Con hijos menores de 12	60	60	60,7	61,9	60,8
1 hijo	61,7	62,3	63,2	64,9	64,3
2 hijos	58,9	58,1	58,6	58,7	56,8
3 hijos o más	47,6	47	45,1	47,3	45,8

Fuente: INE, series de datos de la EPA. Disponible en <http://www.ine.es>

Como recuerda Maruani (2003), conviene tener presente que el incremento de la participación femenina en el trabajo remunerado en las economías occidentales se produce dentro de un contexto generalizado de crisis de empleo. Las sociedades de la participación femenina son también las sociedades en las que se pierde empleo masculino en sectores y ocupaciones de tradición y se gana empleo femenino en el sector servicios. Las mujeres no eligen el mejor momento para

integrarse en el mercado laboral, pero lo cierto es que el empleo femenino crece paralelo al aumento del riesgo, la incertidumbre y la precariedad de las condiciones de trabajo en los mercados. Y es vulnerable a esa coyuntura, aunque como argumenta la socióloga francesa, lo “inadecuado” del momento es precisamente una prueba consistente en las sociedades del bienestar, de la decidida apuesta que realizan las mujeres para obtener el obligado reconocimiento de la ciudadanía a través del empleo. Esa sería una de las diferencias sustanciales con épocas anteriores que también conocieron, como demuestra la investigación histórica, el trabajo remunerado de las mujeres —sobre todo entre las mujeres de clases bajas—, y su participación coyuntural en función de las necesidades de mano de obra substitutoria o complementaria.

Sin duda, el cambio acontecido responde en primer lugar a la aspiración y reivindicación de las mujeres a participar en términos de igualdad en el plano económico, social y político. Pero, además de estrategia de empoderamiento personal, la autonomía económica de las mujeres ha adquirido naturaleza de necesidad desde el punto de vista del bienestar personal, familiar y social. Esta es una circunstancia que no puede obviarse en el análisis. El acceso de las mujeres al trabajo remunerado ha sido una pieza principal en la mejora de los niveles de consumo, bienestar y desarrollo social. Beneficia a hogares, mercados y estados (Esping-Andersen, 2010), y lo hace doblemente, por cuanto que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de la carga del trabajo reproductivo. En un escenario en el que se extienden las demandas del nivel de consumo y bienestar, mientras se asiste a sucesivas crisis de empleo y se intensifica la precariedad salarial y laboral, crece paulatinamente el divorcio y aumenta la monoparentalidad, la autonomía económica de las mujeres también adquiere un valor añadido.

Relacionado con ello, en nuestro caso, hay otro aspecto a no olvidar: el elevado peso que el gasto destinado a la vivienda representa en las economías de los hogares. En los últimos veinticinco años el coste de la vivienda ha pasado a representar uno de los principales gastos en los presupuestos familiares. Y ello ha repercutido de forma especialmente gravosa en las cohortes más jóvenes. Los datos derivados de la *Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales* que realiza periódicamente el *Departamento de Empleo y Servicios Sociales del Gobierno*

Vasco¹⁰¹, prueban que desde 1996 no ha dejado de aumentar la proporción de personas que tienen que hacer frente a los gastos de alquiler o hipoteca para cubrir las necesidades de vivienda, con un incremento notable en la última década: del 26,7 en el año 2000 al 41,7% en 2008. Por su parte, la Encuesta de Presupuestos Familiares del INE cifraba en 2007 en un 25,6% la parte del presupuesto de los hogares españoles destinada a gastos relacionados con la vivienda, parte que representaba el mayor gasto de los hogares¹⁰². Todo indica que los hogares tienen mayor dependencia con relación a los gastos de la vivienda y realizan un esfuerzo cada vez más elevado, con implicaciones directas en su nivel de bienestar. Frente a ello, incrementar las fuentes de ingresos ha sido una estrategia realista y decisiva para afrontar la compra de la vivienda y amortiguar el impacto de ese coste sobre las economías domésticas. En muchos hogares, y especialmente para las parejas más jóvenes, el doble ingreso ha sido una fórmula casi obligada para poder acceder a la hipoteca de una vivienda y al mismo tiempo afrontar otros gastos familiares.

Sigue vigente simbólica y objetivamente la idea de una biografía tradicional y son muchas las inercias y desigualdades que las alimentan. Pero también cabe reconocer que en el contexto se fortalece el imaginario de la “no elección” con relación al empleo. En el sentido de que hay menos margen para concebir como opción la participación en el mercado laboral. El acceso y mantenimiento de las mujeres de forma masiva en el mercado laboral es la reivindicación de un derecho de ciudadanía, pero opera también como una herramienta estratégica para contrarrestar las desigualdades sociales y fortalecer la posición económica de los hogares en un momento en el que la condición “familiar” del único salario masculino se ve cada vez más limitada. Cabría decir que si el modelo de proveedor único varón de la sociedad industrial se apoya en la idea del “salario familiar” (Morris, 1990), la precariedad del mercado actual recorre el camino contrario, supone la devaluación y descomposición del mismo. El aumento progresivo de la precariedad y la incertidumbre del empleo han hecho los itinerarios laborales más inestables, discontinuos y quebradizos. Por eso, en el proyecto personal, pero también en el de pareja, la existencia de dos ingresos también es percibida como

¹⁰¹ Informe sobre la situación de las familias en Euskadi, op.cit.

¹⁰² Cifras INE, 3/2009, pág. 3. Disponible en: <http://www.ine.es/revistas/cifraine/0309.pdf>

una salvaguarda o garantía de bienestar y seguridad¹⁰³. Como la única manera de alcanzar una autonomía y un nivel de ingresos satisfactorio para afrontar las crecientes aspiraciones de consumo. Cuando nada parece garantizado incluso a corto plazo, la capacidad de mantener cierto grado de autonomía económica tiene un valor material y simbólico mayor.

4.2.2. Avance de la estrategia de doble ingreso en las parejas

Todos estos elementos convergen sin duda en la progresiva normalización de la estrategia de doble ingreso en las parejas. Y las cifras muestran que la preferencia por el modelo de pareja basado en dos sustentadores no solo es un deseo que reflejen las actitudes y valores de las sociedades vasca y española.

Esa aspiración queda refrendada en el comportamiento de las parejas. El aumento progresivo de las tasas de actividad y de ocupación de las mujeres ha ido fortaleciendo su protagonismo en la provisión de ingresos derivados de la actividad laboral. Con más mujeres que se declaran ocupadas y/o activas, son también más los hogares en los que se registran parejas con ambos cónyuges ocupados. La estrategia de doble ingreso en las parejas se ha afianzado y la pauta de doble empleo en los hogares se ha ido haciendo más común en un paisaje que venía dominado por una estructura familiar considerada “tradicional” y que únicamente contemplaba al varón como único proveedor de ingresos frente a una mujer dedicada a la maternidad intensiva y a las tareas domésticas. A pesar de su vigencia y extensión relativa en nuestro contexto, en las últimas décadas ese

¹⁰³ Una salvaguarda que, no obstante, en un mercado laboral inestable también entraña peligro en la medida en que sitúa a los hogares de doble ingreso en unos niveles de renta y consumo que pueden convertirse en una “trampa” cuando se ven afectados por la precariedad laboral o el desempleo. Elizabeth Warren y Amelia Tyagi en un reciente trabajo sobre la economía de las familias de doble ingreso en EE.UU., argumentan en esa línea y defienden la idea de una crisis sin precedentes en el modelo familiar del doble ingreso. Para estas dos expertas, la estrategia del doble ingreso en los hogares, si bien ha incrementado en un 75% del dinero disponible por las familias con un único salario de la generación anterior, no les ha provisto de una mayor liquidez al final de mes, una vez asumidos todos los gastos. Lo que se viene a exponer es que, trabajando más y ganando más, estas familias de doble ingreso han hecho subir el coste de vida y experimentado un incremento de las demandas y necesidades de cuidado, educación, salud, vivienda, —no necesariamente por consumismo excesivo— que las hace más vulnerables a cualquier acontecimiento o crisis económica no prevista (Warren y Tyagi, 2003).

modelo ha ido perdiendo fuerza frente a una pauta de doble empleo que se perfila más común para las parejas, sobre todo entre las cohortes más jóvenes.

Es lo que corrobora la información disponible sobre la evolución de las pautas con relación a la actividad y al empleo de las parejas en las tres últimas décadas, tanto para la CAPV como para el conjunto de España. La información proporcionada por los tres últimos censos nos ha permitido ver la evolución de las pautas de empleo en este periodo. Se han tomado como referencia el colectivo de parejas con cónyuges en edad activa (16-65 años) y el segmento de 25-49 años, por ser el tramo de edad en el que se definen las trayectorias laborales y familiares de las parejas más jóvenes y con hijos de menor edad. Además se han segregado los datos según ámbito territorial — CAPV y España— y presencia de hijos en el núcleo. Los resultados obtenidos de las fuentes censales se recogen en la **Tabla 9**, donde puede observarse la evolución de la distribución de las parejas según la relación con la actividad del varón y la mujer.

Se aprecia el aumento notable que, a lo largo de los Noventa y hasta hoy, experimenta el peso relativo de las parejas en las que se registra una pauta de doble ocupación —a dedicación plena o parcial—. Igualmente, de aquellas en las que ambos miembros se declaran activos, esto es, ocupados o parados, que pasa a representar el colectivo más numeroso. El análisis de la condición de las parejas en relación a la actividad muestra, para empezar, que en la evolución la CAPV se mantiene ligeramente por encima del estado en la proporción de parejas que tienen ambos cónyuges ocupados. Una diferencia que se ha ampliado algo en la última década, con más de la mitad de las parejas menores de 65 años declarando una pauta de doble ocupación frente al 43,6% en España.

En 1991, del total de parejas con cónyuges en edades comprendidas entre los 16 y 64 años en la CAPV, más de la mitad tenían al hombre activo y la mujer inactiva, una situación que se correspondía, básicamente, con el binomio hombre ocupado/mujer tareas del hogar. En los Censos de 1991 y 2001 se contempla como categoría segregada la situación “Labores del Hogar” o “Realizando o compartiendo las tareas de mi hogar” respectivamente, por lo que los datos detallados permiten apreciar que en las parejas cuyo varón está ocupado la mayoría de las cónyuges de declaran realizando tareas del hogar.

Tabla 9. Porcentaje de parejas según la relación de los miembros de la pareja con la actividad en la CAPV y España. Censos de 1991, 2001 y 2011 (Base: Parejas)

	TOTAL PAREJAS			PAREJAS CON HIJOS			PAREJAS SIN HIJOS		
C.A. de Euskadi: parejas 16-64 años	1991	2001	2011	1991	2001	2011	1991	2001	2011
Ambos activos	33,0	51,1	76,02	30,7	48,1	78,3	44,6	62,1	70,6
Hombre activo, mujer inactiva	55,4	35,7	11,5	59,4	39,6	11,9	35,0	21,3	10,4
Hombre inactivo, mujer activa	1,5	3,1	7,0	1,4	2,9	6,09	2,2	3,6	9,2
Ambos inactivos	10,1	10,0	5,5	8,5	9,4	3,7	18,2	13,1	9,7
<i>Parejas con ambos ocupados</i>	<i>24,1</i>	<i>42,4</i>	<i>53,06</i>	<i>22,6</i>	<i>39,8</i>	<i>54,6</i>	<i>31,7</i>	<i>51,7</i>	<i>49,4</i>
España: parejas 16-64 años	1991	2001	2011	1991	2001	2011	1991	2001	2011
Ambos activos	33,2	50,2	75,9	31,5	47,8	77,5	41,2	59,4	71,9
Hombre activo, mujer inactiva	56,01	38,5	12,7	59,7	42,3	13,3	38,2	23,9	11,4
Hombre inactivo, mujer activa	1,98	3,04	6,4	1,72	2,81	5,7	3,22	3,91	8,3
Ambos inactivos	8,8	8,2	4,9	7,06	7,04	3,6	17,4	12,74	8,3
<i>Parejas con ambos ocupados</i>		<i>39,5</i>	<i>43,6</i>		<i>37,33</i>	<i>43,7</i>		<i>47,6</i>	<i>43,3</i>
CAPV: parejas 25-49 años	1991	2001	2011	1991	2001	2011	1991	2001	2011
Ambos activos	45,2	66,5	89,3	41,2	61,7	88,9	72,7	83,2	89,9
Hombre activo, mujer inactiva	53,0	29,9	7,1	57,0	34,7	7,8	25,4	13,4	5,48
Hombre inactivo, mujer activa	0,7	1,6	2,3	0,7	1,5	2,5	1,0	1,8	3,3
Ambos inactivos	1,1	2,0	0,84	1,1	2,1	0,68	1,0	1,7	1,25
<i>Parejas con ambos ocupados</i>	<i>33,3</i>	<i>55,3</i>	<i>63,9</i>	<i>30,3</i>	<i>51,1</i>	<i>62,67</i>	<i>53,6</i>	<i>70,0</i>	<i>66,9</i>
España: parejas 25-49 años	1991	2001	2011	1991	2001	2011	1991	2001	2011
Ambos activos	42,08	61,5	86,8	38,89	57,21	86,1	68,25	80,18	89,05
Hombre activo, mujer inactiva	55,35	35,24	8,8	58,56	39,57	9,7	28,96	16,41	6,2
Hombre inactivo, mujer activa	0,85	1,5	3,1	0,82	1,44	3,09	1,08	1,75	3,4
Ambos inactivos	1,73	1,76	1,14	1,73	1,78	1,05	1,71	1,65	1,4
<i>Parejas con ambos ocupados</i>		<i>48,35</i>	<i>50,5</i>		<i>44,4</i>	<i>48,2</i>		<i>65,55</i>	<i>57,3</i>

Fuente: Elaboración propia. Datos: INE, *Censos Demográficos 1991, 2001, 2011*. Para los Censos de 1991 y 2001 se ha dispuesto de los resultados detallados disponibles para el usuario en <http://www.ine.es>. Los resultados del Censo de 2011 se han explotado para este trabajo. En el Censo de 1991 no se ha tenido acceso al porcentaje de doble ocupación para las parejas en estos segmentos de edad en España.

En el censo de 2001 esas parejas se redujeron a un 35,7%. Por el contrario, lo que aumentó espectacularmente en ese periodo es la pauta de actividad: así, el peso relativo de las parejas con ambos miembros activos pasó del 33,0% al 51,1%,

con lo que puede hablarse de una extensión de la estrategia del doble salario. Más exactamente, las parejas en las que ambos cónyuges tenían un trabajo remunerado subió al 42,4% del total, y representaba la mitad del colectivo (55,3%) en aquellas con ambos miembros entre los 25 y 49 años.

La presencia o no de hijos en la pareja constituye un factor importante a la hora de explicar las estrategias de empleo de las parejas y tiene una incidencia negativa en la pauta de empleo femenina. Diferenciar según este criterio permite advertir que la pauta de doble actividad se dispara cuando no hay hijos en el núcleo¹⁰⁴. En 2001, el 83,2% de las parejas sin hijos (PSH) en ese segmento de edad tiene ambos cónyuges activos y el 70,0% ambos ocupados. De hecho, pese al desgaste del modelo, siguen siendo las parejas con hijos (PCH) las que registran un mayor peso de la pauta de empleo varón ocupado y mujer inactiva, una situación que en el censo de 2001 sigue asimilándose mayoritariamente al modelo tradicional de hombre proveedor y mujer ama de casa. El cuadro se dibuja muy similar para el conjunto de España, con una incidencia algo menor.

Como puede observarse, la primera década del siglo clarifica esta tendencia y añade algunos matices. Los resultados del último censo muestran que la estrategia de doble salario sigue fortaleciéndose, aun cuando se acuse el impacto de la nueva crisis del empleo y la creciente inestabilidad y precariedad del mercado laboral. En 2011 se registra en la CAPV un 53,06% de las parejas menores de 65 años con ambos cónyuges ocupados, un 43,6% en España. En las parejas de 25 a 49 años, ese modelo de provisión alcanza a dos tercios de las parejas vascas y la mitad de las españolas, con algo más de incidencia cuando no hay hijos.

La serie censal confirma que sigue aumentando el peso del doble ingreso en las parejas con hijos, y se ve ligeramente mermado en el colectivo de las parejas sin hijos. Por otra parte, no deja de aumentar el peso relativo de las parejas en las que ambos cónyuges se declaran activos, lo que sugiere continuidad en el fortalecimiento de la estrategia de doble salario a pesar de que se está viendo afectada por el desempleo, como deja entrever la ralentización del crecimiento de

¹⁰⁴ La presencia o no de hijos e hijas en el núcleo indica convivencia de las parejas con hijos/as. En el caso de las parejas más jóvenes puede pensarse en no tenencia de hijos, pero en las parejas de edades más altas cabe que se trate de “nidos vacíos”, estos es, parejas que tienen hijos/as pero que no conviven con ellos/as

las parejas de doble empleo. Además, sigue desgastándose la categoría varón activo/mujer inactiva. En la CAPV, esta categoría solo representa un 11,5% de las parejas menores de 65 años —el 12,7% en España— y baja al 7,1% en las parejas de 25 a 49 años.

A diferencia de los censos anteriores, en el cuestionario del Censo de 2011 la referencia a las “labores del hogar” no aparece segregada y se recoge dentro de la categoría “otra situación”, por lo que contempla también otras actividades como el estudio u otras situaciones distintas a las restantes, esto es, ocupado/a, parado/a, invalidez laboral, jubilado/a, pensionista y rentista. Ello no permite afinar en la estimación del porcentaje de parejas “tradicionales”. Pero, básicamente, lo que se observa tanto en la CAPV como en España, es que hay menos cónyuges mujeres que declaran estar en “otras situaciones”, categoría dentro de la que se señalan las “labores de hogar”, y más que se definen como paradas. De hecho, de cada diez parejas con varones ocupados de la CAPV, solo una tiene cónyuge en “otra situación” que no sea ocupada (68,8%), parada (18,4%) o pensionista-jubilada (2,6%). Si se examinan los resultados tomando como colectivo de referencia la situación de desempleo de los cónyuges, se constata que en una de cada dos parejas con varones parados la mujer está ocupada, mientras que el varón está ocupado en ocho de cada diez parejas con mujer desempleada. Hay un volumen notable de parejas en las que el desempleo femenino fuerza un patrón de única provisión masculina que sin poder asimilarse al patrón tradicional —ellas no dicen estar realizando labores domésticas, sino en búsqueda de empleo— compone un cuadro que, en principio, puede favorecer las inercias y estrategias de cuidado y provisión propias del orden tradicional de género.

Con todo, hay un cambio social importante. La explotación censal disponible no nos permite ir más allá en el análisis de la evolución de las pautas de actividad de las parejas, pero sí confirma el declive del patrón tradicional proveedor/ama de casa. García-Román y Ajenjo (2012) que examinan las pautas de empleo de las parejas desde finales de los Noventa hasta 2011, a partir de datos de la EPA y la *Encuesta de Empleo del Tiempo* (EET), también sostienen esta idea y detectan tendencias similares. En las series elaboradas por los autores, mostradas en la **Figura 13**, observamos que desde los primeros años del 2000, el modelo tradicional pierde hegemonía a favor de la pauta de doble ingreso.

La doble ocupación aumenta de manera importante hasta 2008, con más de la mitad de las parejas en edad activa en esa situación, y la tendencia se frena a partir de ese año. La pérdida de peso de las parejas de doble empleo se gana ligeramente en las parejas en las que solo tienen empleo las mujeres y en las que ninguno tiene empleo, reflejándose así los efectos de la pérdida de empleo en afecta a sectores ocupados mayoritariamente por hombres y jóvenes. Pero, como afirman los analistas, los datos confirman la tendencia a la baja de las parejas tradicionales no cambia y sigue su ritmo.

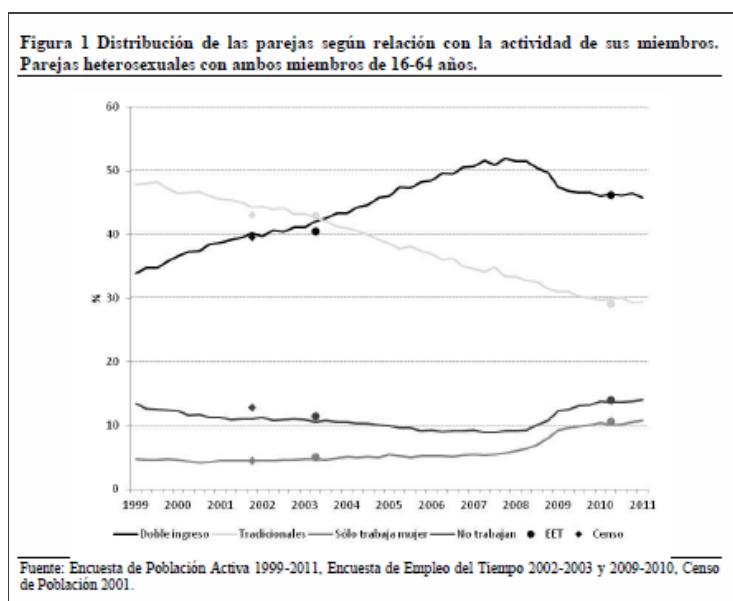


Figura 13. Distribución de las parejas según relación con la actividad de sus miembros. Parejas heterosexuales con ambos miembros de 16-64 años

Fuente: Tomado de García Román, 2012, p. 11

En conclusión, en las últimas décadas cabe hablar de un crecimiento importante de las parejas de doble ingreso que, efectivamente, es coherente con un cambio de valores y actitudes hacia los roles de género y, sobre todo, hacia la presencia intensiva de las mujeres en el hogar y su dedicación a tiempo completo al papel de cuidadoras. Los resultados que proporciona el último censo muestran una situación en relación a la actividad más acorde con unas sociedades que se postulan en amplia mayoría favorables a la corresponsabilidad en la provisión de ingresos en la pareja. Evidentemente, la recesión en el mercado laboral afecta a la estrategia de doble salario y la hace más vulnerable. En los últimos años han crecido los hogares con personas paradas y los que tienen a sus miembros en paro,

teniendo entre ellos a la persona principal o su cónyuge¹⁰⁵. Esta circunstancia coyunturalmente ha mermado y disminuido las posibilidades de crecimiento de los hogares de doble ingreso, a la par que aumentado el número de hogares con poca intensidad de trabajo o en los que ningún adulto activo está ocupado. Sus efectos no parecen apuntar un giro en la tendencia al declive del patrón tradicional, pero pueden prolongar su vigencia, si la falta y la precariedad del empleo dejan a las mujeres en casa. Las pautas de participación laboral de las mujeres y de los hogares, más bien sugieren que la activación del empleo daría un nuevo impulso a la estrategia de doble salario y repercutiría en una merma aun mayor del modelo de único proveedor varón. Ahora bien, en este contexto, cabe preguntarse en qué condiciones objetivas, de vinculación, dedicación y remuneración salarial están afrontando hombres y mujeres esa estrategia de doble ingreso, y cómo ello repercute en la desigual carga de trabajo de hombres y mujeres en las parejas, como se analizará más adelante.

4.2.3. Homogamia educativa y profesional: evolución de las parejas de doble carrera

A la hora de explicar el fortalecimiento de la estrategia de doble ingreso y el aumento del peso de estas parejas, la educación es un factor relevante, en la medida en que juega a favor de la integración y de la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. El nivel educativo e la población adulta ha aumentado de forma destacable en las últimas décadas tanto en la CAE como en el conjunto del Estado. Dentro de una tendencia general de avance educativo, comparativamente la sociedad vasca partía de una mejor posición hace dos décadas, con una menor

¹⁰⁵ El desgaste y la pérdida de empleo en este periodo recesivo para las economías europeas ha traído consigo un descenso rápido y notable de la ocupación en los hogares, aumentando la proporción de hogares con poca intensidad de trabajo. Según la encuesta de fuerza de trabajo de Eurostat (LFS) en España en el año 2000 el 7,7% de personas de edades comprendidas entre los 18 y 59 años vivía en un hogar en el que ningún miembro tenía un trabajo remunerado. En 2007, y después de los mejores años del ciclo económico expansivo, ese porcentaje había bajado ligeramente el 6,2%. En 2011 alcanza el 12,9%. Una evolución similar a la que experimenta la proporción de gente entre 0 y 17 años que vive en hogares en los que nadie trabaja. Disponible en: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00182&plugin=1>

proporción de población analfabeta o sin estudios y, sobre todo con unos porcentajes más elevados de población titulada universitaria y con estudios medios o de segundo grado. Dos décadas después esa tendencia continúa y el colectivo con estudios superiores alcanza ya a una tercera parte de la población mayor de 16 años (ver *Figura 5, Anexo 1*). A ese avance educativo contribuyen sobre todo las generaciones más jóvenes que alcanzan niveles de formación más altos y que presentan una menor brecha de género. De hecho, en estos veinte años en la CAPV, se ha elevado en 30 puntos el porcentaje de población femenina de 25 a 34 años con estudios superiores (CINE 5-6), un incremento que duplica el experimentado por el colectivo de varones y no solo acorta sino que lo supera notablemente —62,6% en mujeres frente a 53,2% en varones—. Una pauta similar es la que se registra para la población española que también presenta, comparativamente, un porcentaje de población joven con estudios superiores por encima de la media de la UE-27, aunque notablemente inferior a la de la CAPV ¹⁰⁶. Ambas pueden verse en la **Figura 14**:

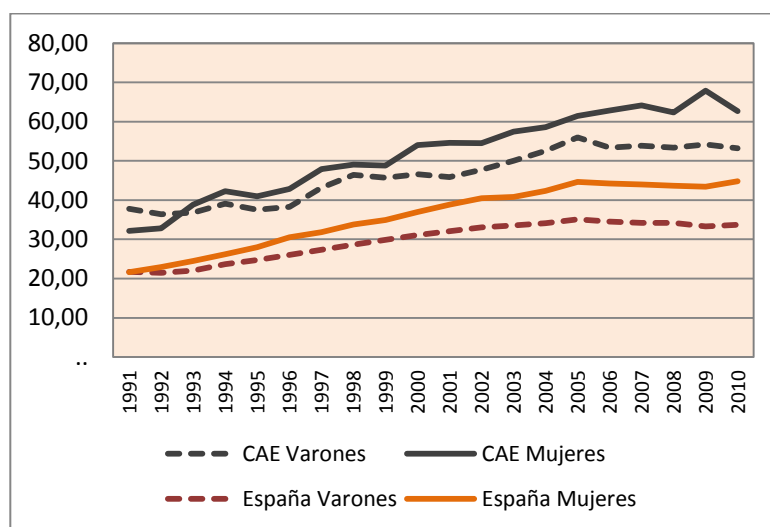


Figura 14. Proporción de población de 25-34 años con estudios superiores. CAPV y España, 1991-2010

Fuente: Elaboración propia. Datos: INE, *Indicadores Sociales, 2010*. Disponible en: <http://www.ine.es>

Otros autores (Esteve y Cortina, 2005, 2010) también coinciden en señalar que los niveles de homogamia de los grupos universitarios aumentan

¹⁰⁶ En la UE-27 en 2010, tiene estudios superiores el 26,6% de la población femenina entre 25 y 64 años y el 38,4% de la población femenina de 30 a 34 años. En España son, respectivamente, un 32% y un 45,9%. En la CAPV el dato se sitúa en 43,6% y sube a 64,1% para las mujeres de 30 a 34 años. Eurostat, *Education and Training Data*.

significativamente de generación en generación. Una circunstancia que vinculan a la emancipación y nupcialidad tardías, que pueden estar contribuyendo a acentuar la tendencia a unirse los más formados. Aunque esos autores señalan que, en el extremo opuesto, la tendencia de las mujeres menos formadas a casarse con hombres del mismo perfil educativo, reduce esas mismas oportunidades.

Los resultados comparados del análisis de los niveles de instrucción de las últimas encuestas demográficas en la CAPV, si bien ofrecen una imagen momentánea de las características de los matrimonios en el momento de la encuesta que ha podido adquirirse con posterioridad, avalan esta lectura. Se constata una elevada incidencia de la homogamia educativa —bastante más de lo que correspondería al azar—, así como una coincidencia mayor en los niveles extremos. Acorde con la encuesta demográfica de 2006¹⁰⁷, la proporción más elevada de matrimonios homógamos se producía en el nivel de formación básico, donde en torno al 70% de las mujeres con estudios primarios tiene un marido con igual formación, pero la incidencia es también alta en los niveles superiores, donde el 42% de las esposas con estudios universitarios superiores tienen cónyuges con el mismo nivel de instrucción.

Ahora bien, si la educación discrimina tanto la pauta de participación laboral de las mujeres, los efectos pueden ser muy diferentes y reforzar la tendencia de polarización y segregación social y de género en un mercado laboral que se presenta más precario para los menos cualificados. Porque, precisamente, son las mujeres cualificadas las que presentan mayor vinculación al empleo, también cuando son madres. Y si, como se viene observando, tienden a emparejarse con hombres que también tienen un perfil universitario, el resultado contribuye a la formación de parejas que doblan, además del elevado capital cultural, los recursos frente al mercado laboral.

La evolución del volumen de parejas que en las que se comparten niveles de instrucción superior corrobora ese incremento. Las parejas con hijos en las que sus miembros cónyuges tienen niveles de instrucción universitarios (superiores y/o medios) representaban, según el INE, el 7,05% de las parejas con hijos

¹⁰⁷ EUSTAT, Encuesta demográfica 2006.

censadas en España en 2001, un 7,74% en Euskadi¹⁰⁸. Un volumen pequeño, que queda reducido a menos de la mitad cuando se restringe exactamente a las parejas estrictamente homógamas en estudios universitarios superiores. Pero, lo que hay que destacar, es que dobla el registrado en el censo anterior.

Algo similar se observa en las características de las parejas en relación a la ocupación de los cónyuges. Esta es una característica más sujeta a variación porque el análisis de la profesión es aplicable en el caso de personas que trabajan o han trabajado. Para examinar cómo ha evolucionado en las últimas décadas el número de parejas que responderían al perfil ocupacional propio de la pareja de doble carrera que manejamos en esta investigación, se ha partido de la información referida a la ocupación/profesión de los cónyuges en parejas heterosexuales. La información que suministran los censos sobre la profesión se refiere a la clase de trabajo, esto es, a las principales tareas y obligaciones del trabajo, empleo u oficio realizado en la semana anterior de referencia. Las profesiones se clasifican según la CNO vigente en cada fecha censal, y los resultados se presentan de forma agregada. En cuanto al colectivo de referencia¹⁰⁹, en el censo de 1991 se formuló a personas mayores de 15 años, ocupadas, desempleadas con empleo anterior y jubiladas. En el proyecto censal de 2001 se optó por formular las preguntas relacionadas con la actividad económica sólo los ocupados. Y en 2011, se ha formulado a personas ocupadas y desempleadas. Hay que tener en cuenta, por consiguiente, que únicamente en 2001 las parejas ubicadas en las categorías profesionales examinadas corresponden a parejas ocupadas. No así, en los censos anterior y posterior. Teniendo en cuenta estos condicionantes, se han considerado las parejas formadas por cónyuges ubicados en las categorías profesionales más altas de las rúbricas agregadas basadas en la *Clasificación Nacional de Categorías Profesionales* (CNCP), es decir, a aquellos y aquellas contemplados dentro de los colectivos rubricados como “directivos y gerentes de la administración pública y las empresas” y como “técnicos y

¹⁰⁸ INE, en INEbase, *Cifras de población y censos demográficos*, Censo 2001.

¹⁰⁹ Las precisiones metodológicas sobre la recogida de información censal y los indicadores incluidos en los cuestionarios de los distintos proyectos censales puede verse en INEbase, *Cifras de población y censos demográficos*.

profesionales científicos e intelectuales”¹¹⁰. En la **Tabla 10** se presentan algunos datos que permiten apreciar la evolución seguida por este caso particular de parejas.

Tabla 10. Proporción de parejas con profesión declarada de ambos miembros en Dirección de empresas y de las administraciones públicas y/o Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (%)

	CAPV 1991	CAPV 2001	CAPV 2011	ESPAÑA 1991	ESPAÑA 2001	ESPAÑA 2011
Parejas < 65 años						
% PDC en total parejas	2,6	5,8	7,02	2,6	5,5	6,5
% PDC en parejas sin hijos	4,2	5,7	5,8		5,6	6,2
% PDC en parejas con hijos	2,4	5,8	7,5		5,5	6,6
Parejas 25-49 años						
% PDC en total parejas	3,9	7,5	8,2	3,8	6,6	7,5
% PDC en parejas sin hijos	8,1	7,9	8,4	-	8,07	8,9
% PDC en parejas con hijos	3,3	7,4	8,1	-	6,2	7,01

Fuente: Elaboración propia. Para los Censos de 1991 y 2001, INEbase, *Cifras de población y Censos Demográficos 1991, 2001*, disponible en <http://www.ine.es>. Para el Censo de 2011, explotación de resultados suministrada por el INE bajo petición expresa. No se ha podido acceder a los datos de España de 1991.

Al igual que para la actividad, se ha examinado la evolución de estas parejas para dos colectivos de referencia, cónyuges menores de 65 años y cónyuges entre 25 y 49 años, diferenciando según la presencia de hijos/as en el núcleo. Ello, de alguna forma, nos permite minimizar el efecto que la ocupación de los jubilados/as tiene en el colectivo en los censos de 1991 y 2011.

Como es de esperar, las parejas que tienen o han tenido ambos cónyuges empleados en las dos categorías profesionales más altas, representan un volumen minoritario del total de parejas y, lógicamente, también del colectivo de parejas de

¹¹⁰ La ocupación profesional del varón y la mujer de la pareja (Persona 1 y Persona 2 en el censo de 1991), referida exactamente a la clase de trabajo efectuado en la semana de referencia, se proporciona en versión detallada (2 dígitos) y agregada (1 dígito) y permite la comparación de los resultados. Para los dos últimos censos de 2001 y 2011, las categorías agregadas más altas se corresponden con dos rúbricas: —Dirección de las Empresas y de las Administraciones Públicas y, —Técnicos y profesionales científicos e intelectuales. Esta última incluye a las categorías detalladas como: titulados en ciencias e ingenierías, profesionales, escritores y profesionales del espectáculo y los deportes, personal docente y otros profesionales titulados. En el Censo de 1991, las categorías ocupacionales agregadas más elevadas se corresponden: —Directivos y gerentes de la administración pública y las empresas y, —Profesionales técnicos y similares. Ahora bien, el censo de 1991 incluye en los profesionales a los Auxiliares en ciencias e ingenierías, mientras que los últimos censos contemplan a estos profesionales en una categoría añadida, como Técnicos y profesionales de apoyo. De ahí que, a fin de garantizar la comparación de los resultados, se haya optado finalmente por excluir ese grupo del colectivo de en el censo de 1991. (titulados en ciencias e ingenierías, profesionales, escritores y profesionales del espectáculo y los deportes Personal docente y otros profesionales titulados

doble ingreso. Pero lo que interesa es ver si hay más parejas de este tipo. Ello sería un reflejo, entre otros, de los cambios acontecidos en las biografías femeninas, en los itinerarios formativos, profesionales y familiares de las mujeres. En principio no observamos diferencias remarcables entre Euskadi y España. En ambos casos ha crecido el porcentaje de parejas con este perfil profesional. Desde los Noventa, en Euskadi estas parejas han pasado de ser un 2,66% a representar un 7,02% del total de parejas menores de 65 años. Siendo mayor la incidencia en la fecha de referencia, en las parejas sin hijos ese incremento ha sido notablemente menor — del 4,2% al 5,8%—. Es decir el aumento se atribuye a las parejas con hijos. Ver los datos para el segmento de parejas entre 25-49 años aporta más luz a los resultados. En ese colectivo, este perfil profesional de pareja tenía un peso relativo mayor en las parejas más jóvenes sin hijos/as, pero su peso no ha variado en los últimos años. Si lo ha hecho, en cambio, en el colectivo de parejas con hijos/as, duplicando su peso, hasta igualarse. En otras palabras, no crece el peso relativo de la homogamia profesional de ocupaciones cualificadas en parejas sin hijos, pero sí en parejas con hijos. En definitiva, los datos indican que lo que aumenta es la convergencia de profesiones de alta cualificación y demandas de cuidado, de profesión y familia. Crecen, pues, las familias de doble carrera.

Reparar en la homogamia profesional con relación a las dos categorías consideradas en los colectivos de referencia revela, tal y como muestra la **Figura 15**, que el perfil mayoritario sigue siendo el correspondiente a la combinación de dos cónyuges con categoría de técnicos y profesionales científicos e intelectuales, un colectivo ocupacional en el que las mujeres han ganado una representación más equilibrada. De la misma forma, la combinación menos frecuente es la formada por directivas y gerentes en empresas y administraciones públicas emparejadas con técnicos y profesionales científicos y profesionales. Ahora bien, la comparación en el tiempo muestra el aumento de los núcleos que emparejan a cónyuges directivos y a directivas y directivos, respectivamente, con técnicos y profesionales, a costa precisamente de las parejas formadas por dos técnicos o profesionales.

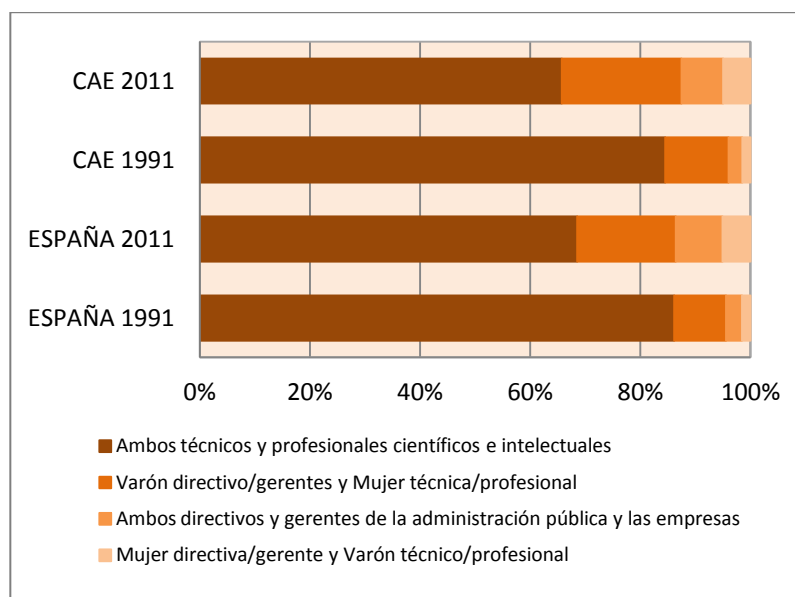


Figura 15. Distribución porcentual de parejas (25-49) según las ocupaciones de los cónyuges. 1991-2011

Fuente: Elaboración propia. INEbase

Asimismo, si se analiza la composición a partir de la ocupación de cada miembro de la pareja, se advierten efectos que confirman la tendencia al alza en la formación de estas parejas. En dos décadas, aumenta notablemente el peso relativo de casos de parejas con varones directivos y profesionales —en 2011 uno de cada tres directivos y casi uno de cada dos técnicos/profesionales— emparejados con mujeres que presentan el mismo nivel ocupacional. Al mismo tiempo, va reduciéndose ligeramente los núcleos de mujeres directivas o técnicas/profesionales que presentan un varón en ocupación similar. A la luz de los datos, hace dos décadas la probabilidad de que la pareja fuera homogama era mayor para los núcleos formados por mujeres en estas ocupaciones. Ahora bien, las diferencias han tendido al equilibrio. Prácticamente en cuatro de cada diez parejas formadas por hombres y mujeres en estas categorías profesionales es probable hallar una pareja en posición similar —algo menos en el caso de parejas de varones directivos—.

Sin duda, la expansión educativa y laboral de las mujeres ha sido un factor importante para la formación de las parejas de doble ingreso. Y, dentro de ellas, para la formación de las parejas de “doble carrera” en el sentido más amplio que se viene utilizando, cuando los dos cónyuges comparten posición en las dos categorías mencionadas de la escala ocupacional. Pero, las posibilidades de su formación también dependen de las características de la estructura económica y

social y de los procesos de movilidad ocupacional ascendente, además de la acción homogeneizadora del propio matrimonio que puede actuar en el sentido de acercar la posición social de los cónyuges.

Porque la dificultad de acceder y mantener un empleo condicionan poder vivir como pareja de doble ingreso, aun cuando sea el modelo ideal. Y el mercado laboral español presenta un doble problema de sobreeducación y sobrecualificación. En España, el incremento de las tasas de educación no ha ido acompañado de la creación de empleo altamente cualificado y comparativamente, presenta el mayor riesgo de sobrecualificación con relación al resto de la UE (Barone y Ortiz, 2011). Uno de cada tres personas con formación superior entre 25 y 54 años trabaja en profesiones que no requieren esa formación, y en los últimos años el problema se ha ido agudizando para los y las graduadas universitarias que se insertan en el mercado laboral (García Montalvo y Peiro, 2008; Mañé y Miravet, 2010). Ello limita las posibilidades de la homogamia ocupacional en las parejas en su sentido más amplio. Asimismo, la incertidumbre e inestabilidad que presenta el mercado laboral tanto para la inserción como para la permanencia complican la formación de estas parejas e introducen más factores de riesgo en su permanencia en el tiempo. Si se añade la condición de que ambos miembros de la pareja, además de ocupaciones homólogas, tengan una “carrera” entendida como trayectoria y desarrollo profesional ascendente, las limitaciones aún se amplían más. Bajo ese supuesto, las parejas de “doble carrera” constituirían un caso aún más reducido, de difícil estimación a partir de las estadísticas oficiales, por otra parte. Hay que pensar, que, más allá de las elecciones estratégicas educativas y profesionales de las personas, mantener una ocupación y avanzar profesionalmente depende también del entorno laboral, de las oportunidades y posibilidades que puedan darse, y de que sean coincidentes para ambos. Y es sabido que, en las mismas condiciones, las mujeres tienen más dificultades para el desarrollo y avance en la carrera profesional, lo que también limita esas posibilidades aun cuando esté presente y forme parte de sus expectativas.

Con los datos disponibles, no obstante, cabe concluir que en el contexto español confluyen elementos que han facilitado y siguen facilitando el incremento de las parejas doble ingreso, así como de las parejas de doble carrera dentro de ellas. Aunque también se dan circunstancias que dificultan y frenan su formación y

continuidad. Crece la vulnerabilidad de la posición laboral de mujeres y hombres derivada de la inestabilidad de los mercados laborales. Y se mantienen las diferencias y desigualdades en las oportunidades de que en las parejas se desplieguen estrategias profesionales homólogas. La homogamia educativa y ocupacional que pone las bases para la formación de pareja de doble ingreso y doble carrera en su sentido más amplio, es algo que básicamente se define antes del emparejamiento. Pero mantenerse esa condición y añadir a ella una estrategia de doble carrera, es algo que se facilita o frena también en el curso de la vida familiar y laboral, en un contexto estructural en el que el género no es neutro, y las creencias, normas, pautas, dinámicas y arreglos desplegados para cuidar constituyen su reverso, condicionando y modelando elecciones y negociaciones.

4.3. Empleo y cuidado en un escenario de doble provisión: la desigual carga global de trabajo

Cómo se participa en el mercado laboral no es sino el reverso de cómo se cuida y ambas cosas hayan explicación dentro del marco más amplio en el que los individuos y las familias despliegan sus vidas. Diversos autores han explicado ese marco como una combinación de las estructuras familiares, el mercado laboral y las política estatales que definen el régimen de bienestar de una determinada sociedad (Drew, Emerek y Mahon, 1998; Daly y Lewis, 2000). En cada contexto, la tradición histórica y cultural, el peso de la religión y la organización social dan forma a las estructuras y relaciones familiares y alimentan una determinada idea de familia. Asimismo, las características del mercado, sus niveles de producción, desarrollo y gasto, definen las posibilidades de integración y permanencia en empleo y el consumo y gasto en los hogares. Y es el estado quien a través de las políticas sobre el empleo y la familia, implementa distintas formas de regular e intervenir en la articulación entre el mercado laboral y las familias con la provisión de servicios y apoyos al cuidado, que tienen efectos diferentes sobre las estrategias privadas de las familias. Es en ese escenario donde han de situarse y explicarse las estrategias desarrolladas en los hogares para distribuir y negociar las funciones de provisión y cuidado entre hombres y mujeres. Y es desde ahí

como se entiende el modelo de articulación del empleo y el cuidado y las desigualdades de género que lo atraviesan.

Conforme a ese enfoque, y pese a las diferencias que pueden hallarse entre las comunidades autónomas con relación al mercado laboral y la protección familiar, España, al igual que otros países del Sur europeo, se ha descrito como un entorno socioeconómico y cultural en el que se combinan un bajo perfil de apoyo y protección social y familiar, un fuerte grado de solidaridad familiar y una alta rigidez del mercado laboral (Moreno Mínguez, 2008; Tobío, 2008). Un panorama hostil para la compatibilización del trabajo familiar y profesional, más para las mujeres que son quienes padecen sus efectos más gravosos. En esas circunstancias se explican en opinión de algunos autores tanto la relación de las mujeres con el mercado laboral, sus pautas de participación y trayectorias, así como el régimen de cuidado —quién cuida y cómo— y las desigualdades de género que lo atraviesan.

Así, siendo un escenario que ha experimentado cambios en las últimas décadas en sus diferentes planos que han contribuido a acortar brechas de género y reducir desigualdades tanto en el empleo como en el cuidado, la participación laboral femenina sigue presentándose relativamente baja y la desigualdad entre hombres y mujeres prevalece en la carga del cuidado. Los indicadores dejan constancia de ello. Se avanza hacia un escenario de participación laboral femenina y doble provisión en los hogares, pero sigue lastrándose una desigual carga global de trabajo, aunque sea en menor medida que en periodos anteriores.

4.3.1. La incidencia del cuidado en el empleo

Es sabido, que las cifras de participación laboral femenina, tanto de actividad como de ocupación, mejoran en los segmentos de población más jóvenes y más instruidos, donde las diferencias con los hombres se ven muy reducidas. De hecho el mayor porcentaje de mujeres que están o desean estar en el mercado laboral se da en el segmento de población de 25 a 44 años y entre los titulados superiores, donde también la incidencia del género se minimiza. Se trata de edades en las que se intensifica la demanda y carga del cuidado con relación a la tenencia y crianza

de hijos/as. Por ello, a pesar de los avances, la presencia de hijos/as a cargo u otras personas dependientes sigue siendo un factor clave a la hora de explicar la ausencia y/o abandono del empleo por parte de muchas mujeres. En la CAPV, como en el conjunto de España, el número y las edades de los hijos afecta al empleo de las mujeres y la brecha de género en las tasas de actividad y ocupación aumenta notablemente con el número de hijos para la población de 16 a 64 años (Emakunde, 2012). Esta es una característica que se comparte con los países del entorno, si bien las variaciones en su incidencia también hacen pensar en los diferentes marcos culturales, políticas y mercados de trabajo. El examen detallado y segregado de las pautas de participación laboral de hombres y mujeres para distintos países de la UE muestra que la brecha de género tiende a agrandarse cuando las criaturas son menores de 6 años y con el número de hijos, una clara evidencia de que «tener hijos perjudica el empleo de las mujeres» (Larrañaga, Jubeto y De la Cal, 2012: 305). El análisis de los datos de empleo de la ECFT de 2006 para la población de 25 a 49 años en la UE en 2006 (Margherita; O'Dorchai y Bosch, 2009:32-36), revelaba que cuando se trata de mujeres, la presencia de menores por debajo de los 15 años en los hogares repercutía negativamente en el empleo femenino. No así para los hombres, cuyas tasas de empleo, apenas variaban con la presencia de hijos y edades de los menores.

Los resultados del informe sobre la conciliación entre trabajo y familia probaban, asimismo, que la incidencia de esa variable era menor en las mujeres más cualificadas, con una mejor integración y trayectorias de participación laboral más estables a lo largo de sus vidas laborales. Así, la presencia en el mercado laboral bajaba al aumentar el número de hijos, pero el descenso era menos acusado entre las mujeres más educadas, sobre todo en las tituladas superiores. Una variación que, por otra parte, tampoco se observaba entre los varones.

Esa es una característica que no ha variado en los últimos años. Desde 2006 se ha producido una pérdida de empleo importante sobre todo en las ocupaciones masculinas y en los segmentos de menor instrucción y, especialmente gravosa en el caso de España. Ello ha derivado en una menor brecha de género, al mantenerse más estable el empleo de las mujeres. Pero los últimos datos disponibles de Eurostat para 2012 (**Tabla 11**) siguen mostrando, que el número y edad de los hijos mantienen su efecto sobre la participación laboral de las mujeres e,

igualmente, que esa incidencia se minimiza en los segmentos de población con estudios superiores. La mayor instrucción amortigua la incidencia negativa del número de hijos en el empleo femenino. En España, por ejemplo, para las mujeres de 25 a 49 años con hijos menores de 15 años, la diferencia en la tasa de empleo entre las mujeres con titulación superior (74,7%) y con estudios primarios (48,7%) supera los 20 puntos porcentuales, y sube a medida que se incrementa el número de menores dependientes.

Cuando hay menores y/o personas dependientes en el hogar los costes y las dificultades para compaginar empleo y cuidado se complican y, como se ha visto, ello no repercute igual en las pautas de empleo de hombres y mujeres. Pero las diferencias dentro de la UE también sugieren que esos costes y dificultades varían conforme a los modelos de bienestar de los estados. La existencia de servicios públicos, apoyos o medidas orientadas a facilitar fórmulas y estrategias de cuidado compatibles con la dedicación laboral permiten que el gasto y el peso del cuidado no caigan única o fundamentalmente en las familias. Pero, si esos servicios escasean, las familias se ven abocadas a gestionar sus tiempos productivos y reproductivos. En esas condiciones hay tres vías para “producir” tiempo de cuidado: abandonar el mercado laboral, reducir la dedicación laboral para liberar tiempo de cuidado o, “aprovisionarse” de tiempo de cuidado que proveen otras personas. Algo, esto último, que se logra fundamentalmente, bien contratando los servicios de otras mujeres en el mercado si se tiene recursos suficientes para ello, bien recibiendo la ayuda altruista de otras mujeres en las redes familiares.

Por ello, en un escenario de bajo perfil de apoyo y protección social y familiar, no es extraño que el mantenimiento y la continuidad en el mercado laboral a dedicación plena y de forma continuada de las mujeres, sea más factible para quien dispone de recursos para contratar ayuda o, en su defecto, de ayuda familiar. Lo primero es más accesible para las mujeres más cualificadas y mejor situadas en el mercado laboral que disponen de más recursos, más aun si tienen parejas ocupadas, algo que duplica su capacidad de “pagar” tiempo de cuidado. Lo es menos para las mujeres de rentas bajas y aquellas que padecen mayor precariedad laboral. Su posición es más débil a la hora aprovisionarse de tiempo de cuidado y para ellas, en ausencia de solidaridad y ayuda familiar, mantener un empleo puede ser más costoso que asumir la responsabilidad de cuidar.

Tabla 11. Eurostat, 2012. Tasas de empleo de la población adulta de 25 a 29 años, por sexo, nivel de instrucción alcanzado y número y edad de los hijos en 2007 y 2012 (%)

	PRIMARIOS (Nivel 0-2)				SECUNDARIOS (Nivel 3-4)				SUPERIORES (Nivel 5-6)			
Hijos <6 años												
	0	1	2	≥3	0	1	2	≥3	0	1	2	≥3
Mujeres												
ESPAÑA /07	62,9	55,3	41,4	34,2	77,3	59,4	56,7	46,9	86,1	80,0	73,8	67,9
ESPAÑA /12	56,0	47,3	37,3	28,6	67,4	55,5	56,7	38,1	75,8	78,5	76,7	70,8
UE27 /07	61,9	50,7	41,2	28,0	80,8	64,8	57,6	47,3	88,5	78,9	76,9	67,8
UE27 /12	57,5	47,5	38,4	25,2	78,3	63,7	60,2	48,2	85	78,8	78,3	71
Hombres												
ESPAÑA /07	78,8	91,4	90,4	89,9	85,2	92,3	92,6	92,0	89,2	96,3	97,2	97,2
ESPAÑA /12	52,1	68,9	72,5	52,9	67,1	77,0	80,2	79,0	76,3	86,8	90,7	91,4
UE27 /07	74,5	87,8	86,7	76,2	84,3	93,0	93,2	89,6	90,6	96,4	97,3	96,8
UE27 /12	63,6	77,7	78,1	67,9	81	90,2	91,2	87,4	86,9	94,3	95,9	94,6
Hijos 6-11 años												
	0	1	2	≥3	0	1	2	≥3	0	1	2	≥3
Mujeres												
ESPAÑA /07		53,9	49,2	40,1		74,0	65,6	78,4		82,4	78,6	88,9
ESPAÑA /12		49,3	43,9	38,5		64,9	57,5	48,9		73,1	76,3	75,3
UE27 /07		58,3	53,8	44,7		76,8	74,9	67,9		87,8	87,0	81,2
UE27 /12		54,3	50,3	41,6		75,0	74,6	66,8		85,8	87,6	80,8
Hombres												
ESPAÑA /07		90,7	90,9	85,5		91,6	96,2	98,6		94,2	94,2	99,1
ESPAÑA /12		66,6	73,0	60,9		80,2	81,3	55,3		81,7	91,7	88,9
UE27 /07		87,6	88,5	80,0		91,3	93,2	91,0		95,7	97,4	97,9
UE27 /12		77,6	80,1	74,6		90,1	92,0	88,0		93,5	95,9	94,8
Hijos ≥12 años												
	0	1	2	≥3	0	1	2	≥3	0	1	2	≥3
Mujeres												
ESPAÑA /07		54,6	53,7	46,9		65,4	74,4	55,1		82,6	81,8	84,8
ESPAÑA /12		49,3	47,2	44,5		67,2	58,7	42,4		68,2	74,1	75,3
UE27 /07		60,1	57,0	45,9		78,3	79,4	72,5		88,2	90,1	86,2
UE27 /12		56,3	54,5	47,1		78,0	78,2	72,7		83,8	88,9	86,4
Hombres												
ESPAÑA /07		88,4	83,0	69,1		84,8	95,7	100		86,0	97,4	97,0
ESPAÑA /12		64,7	71,9	77,1		74,4	80,4	93,4		71,5	91,5	82,8
UE27 /07		84,1	85,6	73,3		86,8	91,3	88,0		89,9	96,0	95,9
UE27 /12		74,1	79,4	75,2		85,2	90,1	88,2		86,0	95,1	94,6

Fuente: Elaboración propia. Datos: *European Labour Force Survey* (ELFS), Eurostat. Para las casillas vacías no se han repetido los datos de la población sin hijos. La clasificación por nivel de instrucción corresponde a: a) Nivel 0-2: menos que primarios, primarios y 1ª etapa de educación secundaria; b) Nivel 3-4: 2ª etapa de educación secundaria y post-secundaria no superior; c) Nivel 5-6: 1er y 2º ciclo de educación superior y doctorado. Para la variable “hijos” ha de considerarse que la encuesta comunitaria considera menores en el hogar a todos los miembros de menos de 25 años social y económicamente dependientes de otros miembros del hogar (progenitores/adultos); son dependientes todos los menores de 15 años que se consideran por consiguiente hijos y/o menores, y también todos aquellos cuya edad esté comprendida entre 15 y 25 años siempre y cuando cumplan la condición de ser dependientes.

Una consecuencia directa de las dificultades que conllevan las distintas situaciones y trayectorias de las mujeres para compaginar vida laboral y familiar, es que algunas de ellas deciden no incorporarse, ausentarse y/o, en el caso más extremo, abandonar el mercado laboral. En nuestro entorno además, ésta es una

decisión que aún se ve respaldada por la prevalencia de una ideología de la domesticidad que vincula simbólica y normativamente las mujeres al cuidado. Aunque en el plano discursivo la población evoluciona hacia mentalidades más igualitarias y ha aumentado notablemente el volumen de mujeres que tiene un trabajo remunerado, la mujer sigue siendo percibida como la cuidadora principal y natural. Ha habido un aumento notable del volumen de mujeres autónomas, y están más cerca de formar una “masa social crítica” que puede condicionar y contribuir a una negociación diferente del cuidado, pero las mujeres siguen siendo concebidas como primeras y últimas responsables del trabajo familiar y sigue habiendo un porcentaje importante de mujeres dependientes, que optan por un rol de cuidado intensivo. En menor medida que en épocas anteriores, pero cuando se trata de cuidar siguen siendo ellas las que renuncian a participar y/o continuar en el mercado laboral. De hecho, según datos de la EPA¹¹¹ para el conjunto de España en 2012, un 94% de los inactivos que dejaron su empleo por cuidado de hijos u otras responsabilidades familiares eran mujeres. Una cifra que en nada sugiere el alcance de una situación más igualitaria habida cuenta de que en 1992 ascendía al 89,98% y en 2004 representaba un 93,67%¹¹². De hecho, la comparación con otros países de la UE sigue mostrando una incidencia alta de la inactividad femenina por razones familiares.

En consecuencia, pese al fortalecimiento de la estrategia de doble empleo en las últimas décadas, tanto en la CAPV como en España se registra un volumen reseñable de hogares en los que prevalece la fórmula “tradicional” de articulación del empleo y del cuidado en la pareja, con el varón proveedor y la mujer no empleada, mayor cuando se trata de parejas con hijos. De hecho, la comparación de la situación con relación al empleo de las parejas en diversos países de la UE sitúa a España entre los países que presentan mayor incidencia de parejas de un

¹¹¹ INEbase, EPA, Resultados anuales. Variables de submuestra: Experiencia profesional y búsqueda de empleo. Variables de submuestra. Disponible en: <http://www.ine.es>

¹¹² Datos de la EPA del IV trimestre publicados en *Mujeres en Cifras 1983-2008*. Instituto de la Mujer, p. 43. Disponible en: http://www.uclm.es/organos/vic_cultura/igualdad/pdf/observatorio/Mujeresencifras2008.pdf

solo proveedor (36%) —que en su amplia mayoría amplia recae sobre el varón—, junto a otros países del área mediterránea como Italia y Grecia¹¹³.

Como contrapartida y reflejo igualmente de las circunstancias del entorno para el cuidado, la tendencia mayoritaria para quienes se mantienen y no renuncian o abandonan en el mercado laboral, es el empleo a tiempo completo. Es lo que se observa en los datos de Eurostat en base a los resultados de las sucesivas encuestas comunitarias de fuerza de trabajo (**Figura 16**). No parece que en España la estrategia de doble de ingreso asociada al modelo de proveedor y medio arraigue en las parejas. A diferencia de otros países como Holanda o Reino Unido, donde se detecta una alta incidencia del empleo femenino a tiempo parcial que queda reflejada en los modelos de empleo de las parejas —dos tercios de las parejas con hijos en Holanda y una de cada cuatro en Reino Unido—, en España ese porcentaje alcanza solo a una de cada siete parejas con hijos y no ha aumentado en los últimos años con la crisis. Ciertamente es que, sobre todo en la última década, se advierte una evolución al alza de este tipo de empleo que, según la EPA, pasa del 8% en 2000 al 14,7% en 2012, y que entre las mujeres tiene una incidencia mayor con un aumento en ese mismo periodo del 17% al 24,5% actual. Pero, siendo amplia la brecha de género, solo una de cada cuatro mujeres ocupadas tiene empleo parcial en 2012 —frente al 6,6% de hombres—, lo cual da una cifra alejada del modelo de empleabilidad parcial de algunos países europeos¹¹⁴.

Habida cuenta del aumento que experimenta el empleo femenino en ese mismo periodo, cabe pensar que el trabajo parcial no parece ser una opción

¹¹³ OCDE (2011) “Families are changing”, en *Doing better for families*, Chapter 1, p. 38. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/family/47701118.pdf> [Consulta Noviembre 2013]

¹¹⁴ En 2012, según datos de Eurostat, tanto para las mujeres empleadas de 25 a 54 años que tienen un hijo menor de 6 años, como para las que tienen 3 o más hijos con un menor de 6 años o menos, el porcentaje más alto de empleadas a tiempo parcial se registra en Holanda (con un 81% y 92% respectivamente), Austria (60% y 69%), Alemania (56% y 77%) y el Reino Unido (48% y 67%). En España ese porcentaje es notablemente más bajo, 25,5% y 41%. La brecha de género es importante y verifica en qué medida el trabajo parcial constituye un modelo de empleabilidad asociado al cuidado. Los porcentajes más altos para los varones en la misma situación se registran también en Holanda y no superan el 13,4% y 14,3%, respectivamente, variando muy poco entre ello y con relación al porcentaje de varones sin hijos. *Eurostat News Releases*, 37/2013, 7 March 2013, p. 3. Disponible en: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-07032013-AP/EN/3-07032013-AP-EN.PDF [Consulta Diciembre 2013]

priorizada por las mujeres que se han ido incorporando al mercado laboral en los últimos años y que han optado más bien por tener un trabajo a tiempo completo (García Román y Ajenjo, 2012: 411). En todo caso, se trata de un tipo de empleo fuertemente feminizado. En 2012 más de tres cuartas partes de las personas asalariadas con este tipo de contrato en España eran mujeres (75,4%), según datos de la EPA. Un porcentaje que, en el caso de Euskadi es algo mayor (80,6%), y que la convierte en una de las comunidades del Estado con mayor feminización del trabajo parcial, si bien su situación es similar a la del resto del estado en el caso del trabajo a tiempo completo¹¹⁵.

Este es un indicador importante porque la mayor incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres tiende a vincularse a una estrategia de las mujeres y los hogares para liberar tiempo de cuidado y poder conciliar la vida laboral y la familiar, sobre todo el cuidado y a atención a los menores. Sin embargo, los datos no refrendan esa idea. Según se desprende de la EPA, los motivos principales por los que las mujeres dicen aceptar este tipo de empleos — 48% la imposibilidad de encontrar un empleo completo—, unido a su mayor incidencia en los segmentos de población de edades más jóvenes y de mayor edad, hacen pensar que el empleo parcial femenino no responde directamente a una estrategia de conciliación (CES, 2012: 145). Ciertamente, el hecho de que a ellas se atribuya y ellas carguen principalmente con el cuidado, favorece que las mujeres sean menos restrictivas a la hora de aceptar empleos parciales.

Pero, a tenor de los datos, no cabe decir que el trabajo parcial como tal, sea una preferencia laboral de las mujeres para poder dedicarse al cuidado, aun cuando en la práctica lo posibilite. Y quizás las claves para entenderlo estén también en el propio mercado. No podemos obviar que la creciente parcialidad y temporalidad en el mercado laboral se hayan muy vinculadas al aumento de la precarización de las condiciones de laborales, una situación que afecta a hombres y mujeres, si bien aún son las mujeres las que más la padecen. En un escenario también precario en ayudas y recursos sociales para el cuidado, que descarga sobre las familias los costes y las dificultades del cuidado, el empleo parcial puede

¹¹⁵ *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2012*, p. 55. Disponible en: <http://www.emakunde.euskadi.net>

no compensar, especialmente si está asociado a condiciones de mayor precariedad laboral.

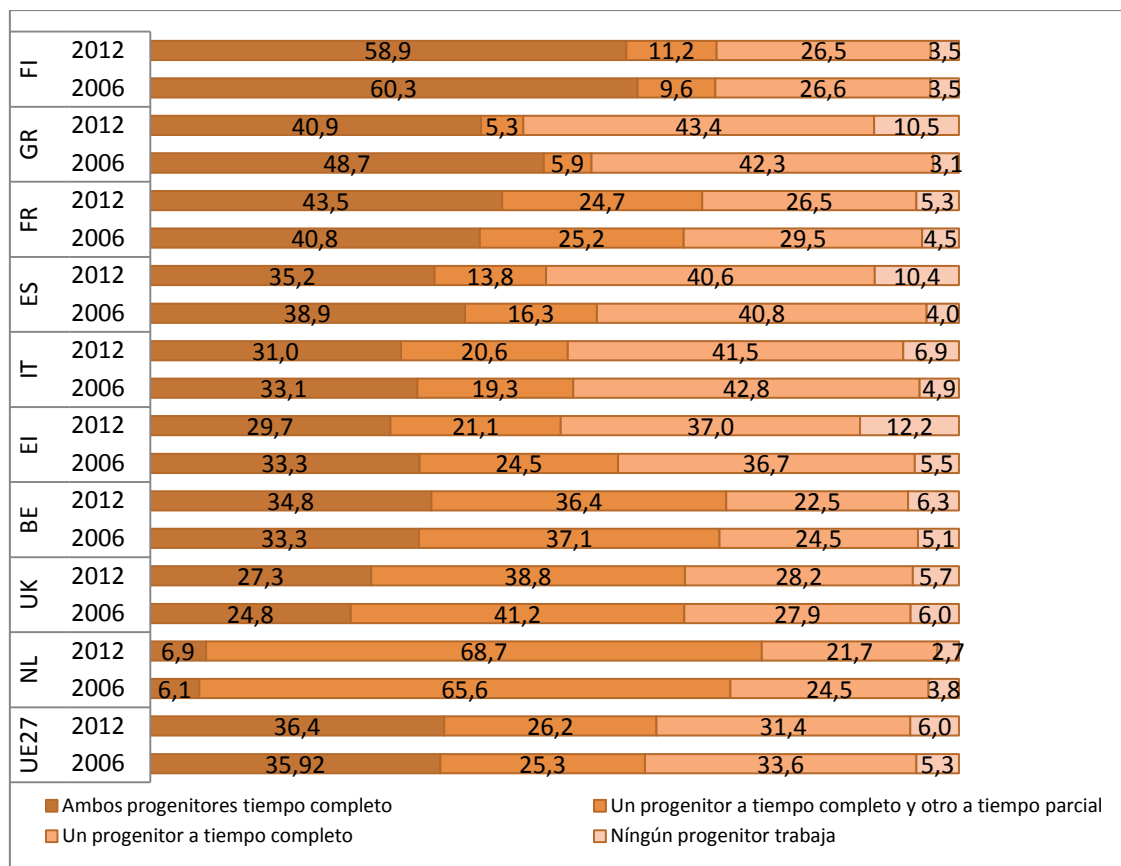


Figura 16. Modelos de empleo en parejas con hijos en 2006 y 2012 (% sobre total)

Fuente: Elaboración propia, *European Labour Force Survey* (ELFS), Eurostat. Se han incluido parejas con hijos lo que en la encuesta comunitaria incluye a todos miembros de menos de 25 años social y económicamente dependientes y excluye a los miembros de 15 a 25 años que no lo son.

Todo ello, cuestiona el alcance de los avances en la legislación laboral y en las políticas de conciliación, orientados a potenciar la flexibilidad y la redistribución de los tiempos productivos y reproductivos de hombres y mujeres, puesto que no parecen haber tenido un gran impacto sobre la pauta de empleo. Y ello a pesar de que, precisamente, han ido más enfocados a ajustar la doble presencia femenina que a cuestionar la desigual relación entre empleo y cuidado. El resultado es, así, un modelo de participación laboral de las mujeres que adquiere más bien el viso de una apuesta, sin duda impuesta, por el todo o la nada. Desde el punto de vista de las parejas en relación con el empleo ello se refleja en el avance progresivo de una estrategia de doble provisión a dedicación plena en detrimento de un modelo de provisión única a cargo de la dedicación plena del varón que, no obstante, sigue prevaleciendo respecto a otros países europeos.

4.3.2. La inercia de la desigualdad en el cuidado

En las sociedades de la participación femenina la carga del cuidado no se reparte equitativamente entre hombres y mujeres, y ello tiene impactos y consecuencias de signo diferente para las vidas de unos y otras. El avance del modelo de doble provisión no conlleva un cambio paralelo en el modelo de corresponsabilidad en el cuidado, ni desde la perspectiva del interior de los hogares ni desde el marco más amplio de la organización social. Como a menudo se ha dicho, la apuesta de las mujeres por el empleo no ha ido acompañada en las sociedades capitalistas occidentales de la apuesta masculina por la corresponsabilidad doméstica y familiar.

Desde la segunda mitad del pasado siglo han sido muchas las investigaciones que han puesto medida al desfase del cambio en el hogar frente a los cambios en el modelo de provisión. Uno de los instrumentos más útiles han sido las encuestas y estudios sobre los usos de tiempo, cuyo uso se generalizó a partir del último cuarto de siglo XX. Estas mediciones permiten cuantificar y comparar en el tiempo y entre los países el alcance de las diferencias y desigualdades en el reparto del trabajo remunerado y no remunerado y, en general, de las actividades cotidianas de hombres y mujeres. Una de las constataciones a las que remite el seguimiento de los registros realizados en distintas sociedades y periodos, es que las personas adultas invierten menos tiempo en trabajo doméstico (Bianchi, Milkie, Sayer y Robinson, 2000; Bianchi y Milkie, 2010; Sullivan y Gershuny, 2001). Un descenso que, sobre todo, se atribuye al empleo de tiempo femenino en trabajo de mercado, pero en el que también operarían otras variables como, los cambios en la composición de los hogares, la nupcialidad tardía, el descenso del número de hijos, los avances tecnológicos y las mejoras notables en el nivel de equipamiento¹¹⁶.

¹¹⁶ Con relación a estos dos últimos factores, el análisis histórico de los datos tampoco indicaría una reducción importante en términos cuantitativos del tiempo absoluto dedicado a las tareas domésticas. En los países occidentales el estudio de los usos del tiempo no arrojan reducciones sustanciales en el volumen de tiempo invertido en el trabajo doméstico fundamentalmente por las mujeres. Uno de los primeros análisis realizados en esta línea en la década de los Setenta en EE.UU. y que comparaba los resultados unos veinte estudios realizados desde 1920, mostraba como las mujeres pasaban más tiempo que sus madres y abuelas en la realización del trabajo doméstico. Joann Vanek, responsable del estudio señalaba: “quizás las tendencias que han afectado al trabajo del hogar han creado tanto trabajo como el que han ahorrado” y constataba como durante este tiempo había aumentado el tiempo en tareas dedicadas al consumo, en la

Otra, es que en las sociedades occidentales, en general, se advierte un incremento en las horas de trabajo familiar de los hombres, que si bien es pequeño y no convence desde una perspectiva igualitaria, sugiere cambios con relación a la participación y la responsabilidad en el ámbito del cuidado (Bianchi et al., 2000; Bianchi y Milkie, 2010; Sullivan y Gershuny, 2001). Y una tercera igual de importante, que el tiempo empleado por las mujeres en el trabajo familiar y doméstico aun duplica el del colectivo masculino. Un dato que, como advierte Crompton (2006: 141), ha de relativizar la valoración optimista del incremento en la participación masculina. Un indicador claro, a su juicio, de que la reducción de la brecha de género en el ámbito del cuidado tendría más que ver con la menor implicación de las mujeres, que con el incremento de la participación masculina. De hecho, la comparación de las horas de trabajo remunerado y no remunerado por sexo entre los países de la UE-27, clasificados y diferenciados conforme a sus patrones de jornada laboral, revela en todos los casos una mayor carga global de horas de trabajo¹¹⁷ para las mujeres, aun siendo los hombres quienes más invierten en trabajo de mercado (Marguerita et al., 2009: 43). Veamos qué tono adquiere esa situación compartida por diferentes sociedades del entorno y su evolución más reciente con relación al contexto vasco y estatal.

4.3.2.1. Evolución de las diferencias en el tiempo de trabajo familiar y doméstico en la CAPV y España

Decíamos al examinar la participación laboral de las mujeres en la CAPV y España que el modelo de articulación empleo/familia tiende a la doble provisión en el plano del empleo pero evidencia la resistencia y permanencia del patrón de única cuidadora. La mirada al ámbito del cuidado y al modelo de participación y corresponsabilidad de tiempos de trabajo doméstico y familiar de hombres y

atención a los niños, a la gestión del hogar, ello a pesar de los avances tecnológicos, ya que estos son paralelos a un incremento de los estándares de higiene, de comodidad, de estética en el hogar (Vanek, 1974: 116-120).

¹¹⁷ Según datos de Eurostat derivados de la *European Working Conditions Survey* (EWCS) referidos a 2005. Se utiliza un indicador compuesto de tiempo total de trabajo que suma los tiempos de horas remuneradas en el empleo principal, horas remuneradas en el empleo secundario, tiempo de desplazamiento y horas de trabajo no remunerado. La agrupación de países está basada y adaptada de la tipología de sociedades de bienestar de G. Esping-Andersen.

mujeres creemos que confirma igualmente esa inercia a la desigualdad en el cuidado. Es lo que cabe deducir al examinar los datos aportados por las encuestas de medición del tiempo en nuestro entorno, tanto en perspectiva comparativa con otros países como evolutiva en las últimas décadas.

En el marco europeo la comparación de varias encuestas nacionales de usos del tiempo realizada por Aliaga (2006) con datos correspondientes a los primeros años del 2000 aportaba un dato revelador. Por término medio una mujer europea con edad comprendida entre los 20-70 años invertía mucho más de su tiempo en el total de trabajo doméstico-cuidado que un hombre, pero esa proporción fluctuaba desde el 50% más en Suecia hasta el 200% más en España o Italia. La comparación de los índices de participación masculina en las mismas tareas situaba entonces a españoles e italianos a la cola de los países europeos con una participación en torno al 70%, frente al 92% de los suecos. Un porcentaje ligeramente por encima del registrado para los hombres de la CAPV (65,6%) en el mismo periodo (García Sainz, 2006: 91). En términos de carga global de trabajo —la suma de empleo, formación y trabajo doméstico— la brecha de género se mantenía en la mayoría de los países europeos, con la excepción de algunos países del norte europeo (Suecia, Finlandia y Noruega) donde se equiparaba, con un mayor y menor tiempo dedicado respectivamente por parte de varones y mujeres al trabajo doméstico. Ello en perjuicio de las mujeres y a costa de su tiempo libre, con una carga global que en el caso de las mujeres empleadas alcanzaba en algunos países las ocho horas y media, y que en la mayoría de los casos indicaba un total de horas más alto que el de los hombres, con la excepción de algunos de los países ya citados junto a Alemania y Reino Unido.

La evolución seguida por los resultados de las encuestas de medición de tiempo en las últimas décadas, tanto en Euskadi como en España, tampoco permite mucho optimismo. La tendencia general observada (Ajenjo y García Román, 2012; CES, 2012; García Sainz, 2006; Instituto de la Mujer, 2007) apunta al acortamiento de las distancias por género en las dos últimas décadas, pero confirma que tanto en el trabajo doméstico como el trabajo de cuidado a otras personas predomina la presencia femenina y que el descenso en el tiempo otorgado por las mujeres a las actividades domésticas no se ve compensado por el incremento de la participación masculina.

Con relación al conjunto de España, la información más reciente sobre la evolución en los últimos años la proporciona el INE a través de las dos ediciones de la *Encuesta de Empleo de Tiempo*¹¹⁸. Los resultados presentados en la **Tabla 12** no permiten hablar de grandes cambios.

En la primera década de este siglo apenas ha subido la participación masculina en el ámbito doméstico, si bien si ha incrementado algo el tiempo otorgado por los varones a estas tareas que ahora ocupa 2hh32mm frente a las 4hh29mm de las mujeres. La disminución de las diferencias entre hombres y mujeres que se viene observando en los últimos años corresponde principalmente al incremento de la participación y el tiempo ocupado por los varones en tareas domésticas y de cuidado, particularmente en el cuidado de los niños que sería donde más se advertiría un avance hacia la corresponsabilidad (Meil, 2005; Gutiérrez-Doménech, 2007). También se ha acortado algo la distancia entre ambos en el tiempo empleado en el trabajo remunerado, que ahora es de 19mm, pero los hombres siguen siendo quienes le dedican más tiempo (1h12mm). Aunque ellos, cuando están ocupados, dedican más tiempo que las mujeres a actividades de ocio. Con todo, la división y la especialización sexual del trabajo se mantienen, mostrando la sobrecarga de trabajo femenino que supone un peaje de una hora en el tiempo de ocio, cuidado o vida social de las mujeres.

¹¹⁸ Las diferencias metodológicas entre la EPT del Eustat y la *Encuesta de Empleo de Tiempo* (EET) realizada por el INE para el conjunto del estado, dificulta las comparaciones a la hora de valorar sus resultados. La EET está dirigida a la población mayor de 10 años, está basado en una muestra mayor y utiliza conceptualizaciones e indicadores algo diferentes. Por otra parte, la evolución de los datos del INE presenta un menor recorrido puesto que la primera edición corresponde a 2002-03. Ello no significa que se carezca de encuestas y estudios sobre administración y usos de tiempo y reparto de tareas que dan cuenta de la desigualdad en el ámbito reproductivo y evidencian la escasa participación masculina y la sobrecarga femenina, pero son muchas las limitaciones desde el punto de vista de la comparación en el tiempo por las diversidad de metodologías y enfoques empleados.

Tabla 12. Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria (TMD) dedicada a la actividad, España 2002/03 y 2009/10

	2003/04				2009/10			
	Varones		Mujeres		Varones		Mujeres	
Actividades principales	%	TMD	%	TMD	%	TMD	%	TMD
Cuidados personales	100	11:24	100	11:21	100	11:33	100	11:26
Trabajo	43,3	8:22	25,2	6:51	38,7	7:55	28,2	6:43
Estudios	13,3	5:18	14,0	5:09	12,5	5:13	12,7	5:05
Hogar y familia	70,0	2:08	92,7	4:45	74,7	2:32	91,9	4:29
Actividades culinarias	43,9	0:49	84,1	1:57	46,4	0:55	80,5	1:44
Mantenimiento del hogar	28,3	0:47	71,0	1:20	31,8	0:53	64,2	1:17
Confección y cuidado de ropa	3,1	0:37	37,1	1:17	3,9	0:35	34	1:08
Jardinería y cuidado de animales	13,2	1:55	10,4	1:09	15,7	1:54	10,7	1:08
Construcción y reparaciones	5,9	1:37	1,6	1:15	5,2	1:51	1,2	1:22
Compras y servicios	28,9	1:01	48,5	1:06	31,6	1:04	47,2	1:07
Gestiones del hogar	1,2	0:53	1,1	0:42	2,4	0:57	1,9	0:46
Cuidado de niños	11,2	1:27	18,6	2:11	16,7	1:46	22,2	2:22
Ayudas adultos miembros hogar	2,5	1:36	4,5	1:30	2,5	1:41	3,8	1:40
Trabajo voluntario y reuniones	9,5	1:54	15,1	1:46	9,4	2:10	14,8	1:51
Vida social y diversión	66,2	2:18	67,4	2:09	56	1:54	59,3	1:43
Deportes y actividades al aire libre	42,7	2:12	38,1	1:43	42,7	2:03	36,9	1:40
Aficiones y juegos	23,0	1:59	13,0	1:35	35,6	2:05	23,9	1:38
Medios de comunicación	86,8	2:48	86,0	2:28	88	3:06	88,7	2:49
Trayectos y tiempo no especificado	86,9	1:27	81,0	1:21	86,8	1:25	81,6	1:21

Fuente: INE, *Encuesta de Empleo del Tiempo 2002/03 y 2009/10*, INEbase, <http://www.ine.es>

Los resultados que periódicamente ha ido suministrando la *Encuesta de Presupuestos de Tiempo* del Eustat, dirigida a la población mayor de 16 años en la CAPV entre 1993 y 2008,¹¹⁹ no difieren mucho de esa situación. Del análisis diacrónico (**Tabla 13**) se concluye que las vascas, efectivamente, han bajado paulatinamente su participación en tareas domésticas; en el caso de los hombres, sin embargo, la evolución no es tan clara, con ligeros ascensos y descensos. Si se analiza el cuidado de personas (menores y adultos), con fluctuaciones en las distintas oleadas, la tendencia se presenta ligeramente al alza. Pero, tanto en las tareas domésticas como en el cuidado, el efecto de género se mantiene, porque la

¹¹⁹ En 2013 Eustat ha realizado una nueva encuesta, cuyos datos no hemos podido trabajar para esta tesis por razones de calendario.

disminución en el tiempo que las mujeres dedican a estas tareas, no se corresponde con el incremento de la dedicación masculina. En 15 años (1993-2008) se ha incrementado en casi una hora el tiempo social medio en trabajo remunerado de las mujeres, mientras que el mayor incremento de los varones se localiza en las tareas de limpieza con sólo 11mm. Si se atiende al tiempo por participante, las mujeres que realizan trabajos domésticos dedican una hora menos a estas labores, pero también los varones que bajan su dedicación en 16mm. El dato no lleva a pensar que haya una mayor asunción de tareas sino, más bien, una reducción del volumen de trabajo doméstico que quizás pueda explicar la externalización del trabajo¹²⁰, así como una simplificación de las tareas en los hogares, menos exigentes con los estándares domésticos de periodos anteriores.

En cuanto al cuidado de personas, tanto hombres como mujeres han ampliado la dedicación a esta tarea. Son más los que cuidan de personas y se dedica más tiempo a esta tarea, en torno a media hora más. Ahora bien, la diferencia de género se mantiene e, incluso, es algo mayor que hace quince años, sobre todo entre quienes cuidan. La brecha de género se agranda sobre todo en el cuidado infantil, una actividad a la que las mujeres dedican 13mm más por término medio que los hombres. La diferencia se amplía entre quienes participan en el cuidado, especialmente entre los ocupados donde sube a 1h20mm (2hh17mm ellas y 1h37mm ellos). Si en este tiempo la sociedad vasca ha dado pasos por la corresponsabilidad social en el cuidado y por la conciliación, con recursos, servicios o apoyos públicos o privados, no parece haber hecho mucha mella en la administración de tiempos de hombres y mujeres. Y si han aumentado las necesidades de cuidado y consiguientemente los tiempos —por efecto del envejecimiento de la población y el leve incremento de la natalidad en este tiempo—, no hay duda de que siguen siendo ellas quienes cargan con ese incremento.

¹²⁰ Desde finales de los Noventa, sobre la base de lo contabilizado por las estadísticas formales, se viene observando un aumento de la externalización del trabajo doméstico y, en un escenario de inmigración creciente, el aumento también de las mujeres inmigrantes extranjeras en el sector servicios, sobre todo como empleadas domésticas y otro personal de limpieza. Así se recoge en los trabajos de Castelló Santamaría (2011) y Parella (2005).

Tabla 13. Tasa de participación y tiempo medio por participante (hh:mm) por tipo de actividad y sexo. CAPV, 1993 y 2008

Actividades	1993		2008	
	%	Tiempo medio	%	Tiempo medio
<i>Trabajo y formación</i>				
Total	47,4	6:39	46,1	7:21
Hombre		7:18		7:51
Mujer		5:39		6:47
<i>Trabajos domésticos</i>				
Total	77	3:28	92,3	2:36
Hombre		1:45		1:29
Mujer		4:34		3:33
<i>Cuidados a personas del hogar</i>				
Total	20,2	1:34	22,8	2:03
Hombre		1:15		1:41
Mujer		1:43		2:18

Fuente: Elaboración propia. *Encuesta de Presupuestos de Tiempo*

Como resultado, la suma de los tiempos medios por participante en actividades de trabajo principales ha ascendido tanto para hombres como para mujeres —de 10hh18mm a 11hh56mm en el caso de ellos y de 11hh01mm a 12hh38mm ellas—, aunque la brecha de género se mantiene prácticamente fija con las mujeres más cargadas, lo que también significa menos tiempo libre para disponer actividades de ocio, necesidades fisiológicas u otras. Ello sugiere poca variación en el reparto del trabajo productivo-reproductivo en las últimas décadas. De hecho, la evolución de la carga global de trabajo a partir de los tiempos sociales medios para la población femenina y masculina en la CAPV permite concluir que la desigualdad en la carga de trabajo no ha variado apenas desde 1993, a pesar del ligero incremento en la implicación masculina (Legarreta, 2012: 187-88). Con un 71% del tiempo de trabajo doméstico-familiar ocupando a mujeres y el 59% del trabajo de mercado a ellos, los datos mostrados en el siguiente gráfico, evidencian la disparidad de género en la cantidad de tiempo y esfuerzo aportado en el bienestar doméstico¹²¹.

¹²¹ Una aportación que la *Cuenta Satélite de Producción Doméstica* del Eustat en 2008 se encargaba de estimar en términos monetarios y que situaba en el 28,7% del PIB de ese año. De esa producción doméstica se estimaba que un 72% correspondía al trabajo doméstico-familiar de las mujeres (13.879, 358 millones de euros) (Cit. en Legarreta, 2012: 187)

En general, tanto para la CAPV como para el conjunto del estado, la imagen que van dibujando los diversos indicadores en torno a la participación y dedicación al empleo y al cuidado es la de un reparto desigual, distante aun del modelo de empleo/cuidado apoyado en la doble provisión/doble cuidado y que, en la práctica real de los hogares, confirma la preeminencia del modelo de doble proveedor y única cuidadora. Lo cierto es que las cifras sobre administración y reparto del tiempo no alcanzan la envergadura del cambio que sí refleja la evolución de las creencias, actitudes y valores sobre los roles de género. En otras palabras, la práctica real de los hogares relativiza claramente el alcance del cambio en el plano ideológico y simbólico y, sobre todo, cuestiona el alcance del modelo declarado como ideal para una buena parte de la población en las encuestas.

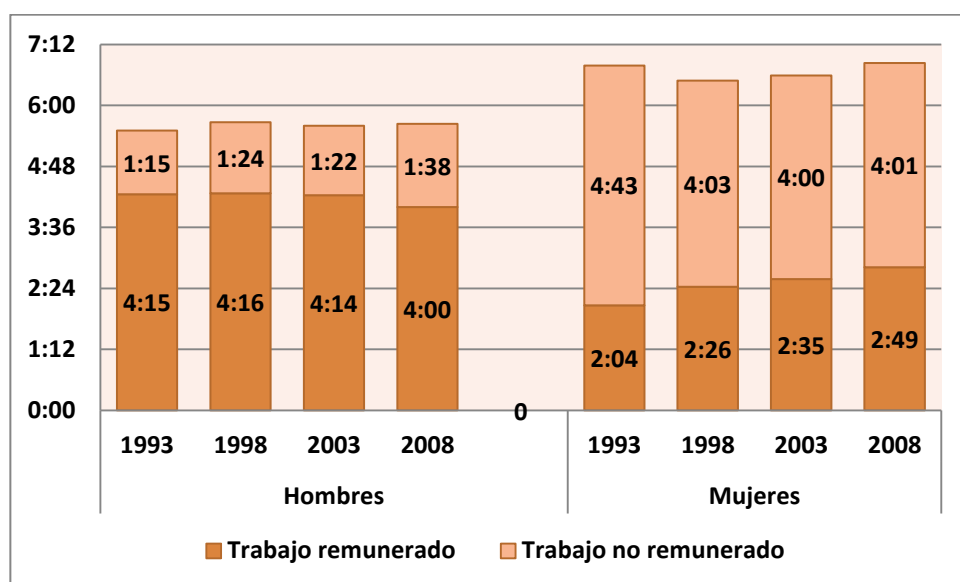


Figura 17. Evolución de la carga global de trabajo de hombres y mujeres (hh:mm) en la CAPV, 1993-2008

Fuente: M, Legarreta (2011) *El tiempo donado en el ámbito doméstico-familiar*, Tesis doctoral, p, 188, Datos de la *Encuesta de Presupuestos del Tiempo 2008* del Eustat,

4.3.2.2. El avance selectivo del modelo de corresponsabilidad en las parejas

Ahora bien, el empleo del tiempo y su evolución también presenta variaciones considerables según se consideran algunos parámetros sociales. No todos los hombres son igual de “absentistas” (Aller Platas, 2009), ni a todas las mujeres ocupa igual el trabajo familiar y doméstico. La edad es uno de ellos, pero también el nivel de instrucción y, notablemente, la situación ocupacional, así como el tipo de hogar y su composición —la carga de trabajo doméstico es mayor para las mujeres que viven en pareja— que también definen la cantidad de trabajo familiar y doméstico y explican que se dedique mayor o menor tiempo (García Sainz, 2006; INE, 2013).

El examen a la luz de esas variables revela que, efectivamente, algunos colectivos habrían hecho un mayor esfuerzo de participación en estos años, acortando distancias con relación a las mujeres, si bien es aún insuficiente. La comparación diacrónica de los datos desagregados conforme a estas variables en los datos del INE (**Tabla 14**) permite observar que serían los varones en edades centrales los más proclives a asumir cargas, especialmente en el segmento poblacional de 25 a 44 años, junto a los varones desempleados que también suben su participación y son quienes dedican más tiempo.

Asimismo, siendo la empleada la población que menos tiempo ocupa en actividades domésticas y familiares, es notable el incremento de participación (68,1% a 74,5%) como de tiempo ocupado en este ámbito por los varones. El nivel de instrucción alcanzado también aparece vinculado a la participación y el tiempo medio otorgado al hogar y la familia, siendo los hombres más formados los que más participan y más tiempo dedican con una tendencia también al alza en los últimos años.

Estos datos refrendan lo mostrado por investigaciones anteriores realizadas para el conjunto de la población española como para la sociedad vasca (García Sainz, 2006; Izquierdo et al., 1988; Ramos, 1990; Soler y Huidobro, 1996; Durán, 1986). Hay una serie de variables que inciden en un reparto más igualitario —quizás debiéramos decir menos gravoso para las mujeres—, de la carga doméstica y familiar. Variables como la ocupación de la mujer, el tipo de jornada laboral, la edad, el nivel educativo, el nivel de ingresos, la categoría socio-económica, la

homogamia, la cohabitación, la ausencia de hijos, marcan diferencias significativas en el uso de tiempo de trabajo familiar y doméstico

Tabla 14. Porcentaje de personas que realiza la actividad en el transcurso del día y tiempo medio diario (TMD) dedicado a la actividad según distintas variables, España 2002/03 y 2009/10

Tipo de actividad: HOGAR Y FAMILIA								
Variables	2002/03				2009/10			
	Varones		Mujeres		Varones		Mujeres	
	(%)	TMD	(%)	TMD	(%)	TMD	(%)	TMD
Tipo de hogar	87,8	2:22	96,2	4:10	85,8	2:23	93,1	3:38
Hogar unipersonal								
Pareja sola ⁽¹⁾	77,9	2:17	95,4	4:39	79	2:34	96,5	4:37
Pareja con hijos ⁽²⁾	74,8	2:11	92,9	5:05	73,9	2:34	91,6	4:45
Padre o madre sólo, con hijo ⁽³⁾	69,6	1:21	90	3:54	67,1	2:15	90,9	3:48
Tamaño del hogar	87,8	2:22	96,2	4:10	85,8	2:23	93,1	3:38
1 miembro								
2 miembros	77,7	2:17	95,2	4:36	77,5	2:36	94,8	4:25
3 miembros	70,4	2:16	94,3	5:03	75,9	2:36	91,9	4:39
4 miembros	67,7	1:59	90,8	4:49	72,1	2:29	90,3	4:40
5 o más miembros	60	1:56	89,3	4:42	64,9	2:32	87,9	4:38
Servicio doméstico	75,9	2:08	90,7	3:56	77,4	2:23	86,9	3:35
Con servicio doméstico								
Sin servicio doméstico	69,3	2:08	93	4:51	74,4	2:33	92,4	4:34
Edad	57,8	1:12	80	1:54	56,8	1:16	75,6	2:02
Menos de 25 años								
De 25 a 44 años	73,6	2:08	95,4	5:01	79,2	2:47	94,7	4:48
De 45 a 64 años	70,6	2:22	97,9	5:47	77,3	2:33	97	4:58
65 ó más años	76,6	2:42	93,6	5:13	78,6	2:53	92,5	4:45
Nivel de estudios alcanzado	-	-	-	-	70	2:49	90,2	4:40
Sin estudios								
Primarios	66,9	2:15	91,5	5:06	69,8	2:24	90,8	4:40
Secundarios obligatorios	67,9	2:06	94,3	5:10	73	2:30	92,5	4:49
Bachillerato					76,6	2:32	91	4:07
FP grado medio	71,6	2:04	92	4:15	76,2	2:52	92,9	4:44
PF grado superior	72,8	2:05	93,9	4:13	79,7	2:27	94,4	4:21
Universitarios 1º ciclo					84,4	2:37	93,9	3:58
Universitarios 2º o 3º ciclo	78,8	2:05	93,3	3:42	83,1	2:27	93,8	3:54
Estado civil	61,4	1:32	83,4	2:27	65,4	1:56	82,6	2:44
Soltero/a								
Casado/a	75,1	2:26	98,1	5:53	80	2:48	96,9	5:22
Viudo/a	79,9	2:57	92,1	4:49	76,1	2:53	90,1	4:05
Separado/a o Divorciado/a	-	-	-	-	78,3	2:43	94,9	4:16
Relación con la actividad	68,8	2:01	93,3	3:59	76,3	2:36	93,8	4:10
Activos								
Ocupados	68,1	1:58	92,8	3:45	74,5	2:21	93,3	3:46
Parados	77,3	2:42	96,4	5:15	82,6	3:23	95,7	5:35
Inactivos	72,1	2:17	92,1	5:16	71,8	2:25	90	4:49
Estudiantes	62,2	1:09	77,6	1:30	58,3	1:10	73,1	1:33
Jubilados o pensionistas	77,8	2:47	92,4	5:06	79,7	2:56	91,2	4:35
Labores del hogar	100	5:33	99,1	6:49	100	5:01	99,2	6:19
Tipo de jornada	70,5	2:02	91,9	3:26	74,8	2:21	92,1	3:32
A tiempo completo								
A tiempo parcial	71	2:05	95,3	4:25	69,2	2:34	97,2	4:31

Fuente: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2002/03 y 2009/10, Disponible en <http://www.ine.es>. Para datos de 2009/10 los datos corresponden exactamente a la categorías (1) hogar de dos adultos sin niños dependientes; (2) hogar de 2 adultos con niños dependientes; (3) hogar de 1 adulto con 1 o más niños dependientes,

Son también variables relevantes cuando se tratan de explicar las pautas más o menos igualitarias de las parejas. De hecho, el análisis desde la perspectiva de las parejas muestra que las diferencias son menores que si se analizan las distancias de tiempo entre hombres y mujeres en el conjunto de la población y, aun menos, en la población ocupada (Ajenjo y García Romás, 2011). Es la confluencia en las parejas de determinadas características individuales, sociales y familiares, además de otras como la disponibilidad relativa de tiempo o de recursos, lo que explicaría arreglos más equilibrados o estrategias más igualitarias.

Ello se constata en los diversos trabajos que en los últimos años han tomado como referencia la pareja para explicar las diferencias en el reparto del tiempo de cuidado y trabajo doméstico desde diversos modelos (Ajenjo y García Román, 2011; Balcells, 2009; Domínguez Folgueras, 2010, 2012; González y Jurado, 2009; Gutiérrez-Doménech, 2007; Meil, 1999, 2005; Sevilla-Sanz, Gimenez-Nadal y Fernández, 2010)¹²². De sus resultados se concluye que, en efecto, cabe hablar de parejas con un reparto más equilibrado en el trabajo doméstico y familiar, si bien se coinciden en que, “el reparto igualitario de las tareas domésticas se debe sobre todo a la reducción de la dedicación al trabajo doméstico rutinario de algunas mujeres y mucho menos al aumento del tiempo que le dedica él a estas tareas” (González y Jurado, 2009: 11). Es decir, el resultado final es más equilibrado porque se produce una menor dedicación de las mujeres, pero también porque se advierte una mayor implicación de los hombres o porque convergen ambas circunstancias.

No obstante, el avance del que dejan constancia estos estudios tiene mucho de selectivo y poco de igualitario desde el punto de vista social, porque no opera por

¹²² Estos trabajos empíricos examinan las diferencias en el uso y administración del tiempo y de las tareas poniendo a prueba algunos de los modelos explicativos que en la teoría sociológica abordan la explicación de la división y especialización de las tareas productivas y reproductivas entre hombres y mujeres. Las teorías de la construcción de género (*doing gender*), la teoría sobre el cambio de los roles de género, las teorías de recursos (capital humano, ingresos,...) o las teorías sobre la disponibilidad de tiempo constituyen el marco desde el que se analizan las diferencias en el uso y reparto del tiempo. Así, las actitudes y roles de género, la disponibilidad de recursos sociales y económicos y su efecto sobre la mejora de la ventaja relativa de las mujeres y su capacidad de negociación, y las diferencias en la disponibilidad de tiempo en las parejas, son los factores explicativos que explican las diferencias en la corresponsabilidad masculina y, sobre todo, la menor implicación de las mujeres en el trabajo doméstico.

igual en las parejas. Ciertamente, ni todas las mujeres son iguales, ni lo son todas las familias (Balcells, 2009: 102). Y, a tenor de los datos, la probabilidad de que las mujeres reduzcan su implicación en el trabajo doméstico se revela mayor en las parejas doble ingreso. La relación con el empleo de las féminas se presenta como una de las variables más potentes a la hora de explicar su menor implicación en el trabajo doméstico y, en menor medida, la mayor dedicación de los varones (Balcells, 2009; Meil, 2005; Domínguez Folgueras, 2012; González y Jurado, 2009). Lo es más para las mujeres con dedicación plena y nivel de instrucción alto, un particular estrechamente asociado a una alta disponibilidad de ingresos (Balcells, 2009; Domínguez Folgueras, 2012; González y Jurado, 2009), lo que a su vez favorece la externalización de tareas. Ello se vincula a distribuciones de tiempo más equilibradas, además de estar relacionado con una mayor participación de los varones en el trabajo doméstico, sobre todo en el caso de los varones más instruidos.

En lo que a la participación masculina concierne, se registran avances de participación en todos tipo de tareas y, especialmente, en el cuidado de los hijos (Domínguez Folgueras, 2012). Ahora bien, su implicación aumenta en las parejas de mentalidad igualitaria (Meil, 2005), con varones de nivel de instrucción alto (Ajenjo y García Román, 2011; Domínguez Folgueras, 2012; González y Jurado, 2009) y mayor disposición de tiempo (González y Jurado, 2009). Asimismo, el perfil igualitario se afianza en las parejas cohabitantes y sin hijos (Ajenjo y García Román, 2011; Domínguez Folgueras, 2010, 2012; González y Jurado, 2009), dos rasgos asociados a la juventud que explicarían el registro de pautas de distribución de tiempo más igualitarias en parejas jóvenes (Domínguez Folgueras, 2010; Ajenjo y García Ramón, 2011; González y Jurado, 2009).

Con todo, los efectos sobre la corresponsabilidad de la disponibilidad de tiempo, de niveles educativos e ingresos adquieren una capacidad explicativa diferente cuando se consideran en términos relativos en la pareja. Una condición que deja en evidencia los mecanismos de construcción de género que operan en estas parejas, incluso cuando se dan condiciones objetivamente favorables a una pauta de distribución más equilibrada del trabajo en la pareja —doble salario, ingresos altos, niveles de instrucción elevados, posibilidad de externalizar tareas, similar disponibilidad de tiempo—. El poder simbólico y normativo de los

patrones y normas de género que vinculan a las mujeres al cuidado y a la especialización doméstica operarían como elementos neutralizadores o correctores de la ventaja en la productividad relativa de las mujeres y de su poder de negociación (Sevilla-Sanz et al., 2010). Ello explicaría, por ejemplo, la permanencia y resistencia de comportamientos más tradicionales en el reparto de las tareas domésticas en parejas donde las mujeres tienen una posición similar o más ventajosa en recursos; ellos limitando un trabajo doméstico que mina su estatus, ellas manteniendo unos niveles de implicación que las reconcilien con la norma y el mandato internalizado como primera responsabilidad.

En definitiva, los indicadores cuantitativos dan prueba de que, en términos comparativos, son las mujeres quienes siguen asumiendo una mayor carga de responsabilidad y trabajo en la esfera doméstica mientras los hombres siguen “rezagados” en ese ámbito. Los tiempos que ambos dedican se recortan pero la realidad de la vida cotidiana muestra la prevalencia de las diferencias y sesgos de género en torno a las tareas, responsabilidades y tiempos de trabajo familiar doméstico entre hombres y mujeres. Dicho de otra forma, la estrategia de doble empleo no ha tenido su equivalencia en una estrategia de redistribución de la responsabilidad y del tiempo empleado por hombres y mujeres en el ámbito doméstico. Para las mujeres que tienen un empleo, eso se traduce en la “doble presencia” referida por Balbo (1994), o la “doble carga”, “doble jornada” o “doble ausencia” definida por otros. Una carga que comporta limitaciones y costes personales y laborales que comprometen tanto su calidad de vida como su desarrollo profesional. Se hable de “revolución estancada” —*stalled revolution* (Hochschild, 1989)— o de una “adaptación con retraso” de los varones —*lagged adaptation* (Hochschild, 1989; Gershuny, Bittman y Brice 1997)—, perezosos y resistentes a abandonar su condición de recurso nulo o escaso para el cuidado y la domesticidad, lo cierto es que los datos evidencian que tras la puerta de cada casa, permanecen las dificultades y limitaciones para producir una negociación diferente del cuidado que desemboque en una estrategia de empleo y cuidado no solo más simétrica, también más igualitaria.

IV. INVESTIGACIÓN EMPÍRICA:
PROFESION, FAMILIA Y
GÉNERO EN LAS FAMILIAS
DE DOBLE CARRERA: DE
1995 A 2013

1. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO EMPÍRICO Y DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA

1.1. La mirada cualitativa

La investigación cualitativa representa un modo, una manera de mirar y captar la realidad. Optar por ella supone iniciar una búsqueda por conocer y comprender los fenómenos sociales en profundidad, por acceder al significado de las acciones de los sujetos en su contexto. Los estudios cualitativos tienen una larga tradición en la sociología de la familia. Las entrevistas en profundidad, los documentos personales, las historias de vida y, en menor medida, la observación, han proporcionado a los sociólogos el material adecuado para interpretar la naturaleza y el funcionamiento de los grupos y relaciones familiares¹²³.

¹²³ Una mirada retrospectiva nos descubre que precisamente el hecho familiar es protagonista de algunos de los estudios más significativos de la tradición cualitativa. Suele ser habitual la referencia a El Suicidio de E. Durkheim como la primera investigación social sistemática y científica. Para algunos, sin embargo, la primera referencia de una investigación empírica sobre las familias en Europa se halla en el trabajo que lleva a cabo el ingeniero de minas y pensador social reformista francés, Frédéric Le Play (1806-1882) a finales del siglo XIX. Su obra, *Les ouvriers européens*, publicada originalmente en 1855, basada en la observación y la encuestas extensiva, es un registro detallado de las diversas formas, relaciones y dinámicas de organización familiar en diversos países europeos. Sobre el trabajo de Le Play ver: Iglesias de Ussel (1996), Garayo Urruela (2001: 27-59) y Garrigós Monerris (2001). Otro hito en la sociología empírica de la familia es la investigación de William I. Thomas y Florian Znaniecki, *The Polish Peasant* ([1927] 2006), construida sobre relatos de vida de los emigrantes polacos llegados a América a principios del siglo XX, basado en el análisis de actitudes y valores de este grupo social, interpretadas en relación al contexto social en el que aparecen, y en el que hallamos una descripción densa de los procesos de desestructuración familiar. Posteriormente, en EE.UU, Mirra Komarowski (2006) publica en 1940 su investigación sobre el desempleo y la familia, *The Unemployed Man and His Family: The Effect of Unemployment Upon the Status of the Man in Fifty-Nine Families* un estudio intensivo basado en 59 entrevistas a familias afectadas por la pérdida de empleo de los varones. El estudio analiza los efectos del desempleo sobre la autoridad del varón en la familia moderna. Su trabajo constituye un referente para el análisis de la interrelación de los ámbitos público y privado, familia y empleo, en el modo de organización social y económica de las sociedades industrializadas. Otra mujer es también la autora de otro referente en la investigación cualitativa de la familia en la década de los 50, la

Se ha dicho que la diversidad y especificidad de la familia, su carácter de grupo social y de escenario de la cotidianeidad, sus estructuras y dinámicas de funcionamiento, empatizan con la perspectiva de la vida social que tienen los investigadores cualitativos. De un lado, la mirada cualitativa se ajusta a la complejidad de las relaciones y procesos que producen el paisaje familiar, un territorio dinámico y movedizo, con aspiraciones de perdurabilidad y compromiso, cruzado por las contingencias del amor y los sentimientos, y tan íntimo y privado como público. De otro, como se ha dicho,

Las familias son grupos que construyen significados individuales y compartidos. Hay una concordancia entre las familias como un locus primario para la construcción del significado y los principios de la investigación cualitativa centrada en capturar ese significado. (Daly, 1992: 4).

Que los individuos participemos simultáneamente de un universo de significados compartido y de uno propio confiere a la familia una complejidad interesante. Los significados, intereses u objetivos individuales no tienen por qué ser coincidentes entre sí. Los significados compartidos pueden ser, simplemente, más o menos compartidos. Las relaciones solidarias, consensuales o funcionales pueden tornarse conflicto, subordinación y violencia. Profundizar en el mundo subjetivo individual y colectivo en el que se configura la realidad familiar, proporciona una visión más contrastada de sus dinámicas y procesos. Y, es esa visión contrastada de las dinámicas que despliegan las parejas para conjugar vidas profesionales y vidas familiares lo que anima los estudios realizados en el contexto de esta investigación. Entendemos que en este proceso los protagonistas de la vida familiar actúan en función de cómo ellos y ellas experimentan esta realidad familiar e interpretan mutuamente sus acciones.

Dice Daly (1992: 4) que lo que persigue hacer cuando se aplica la investigación cualitativa en las familias "no es una relación del número de familias que exhiben algún conjunto de características sino más bien comprender como algunas familias perciben los significados de su experiencia". En ese intento, es importante comprender los discursos de las parejas sin abstraerlas de su escenario global. La

británica Elizabeth Bott (1990), ya analizada en este trabajo, basado en las entrevistas y la observación de familias londinenses. A partir de los sesenta, la investigación cualitativa se hace más extensiva en el campo de la familia y se revela especialmente prolífica para el estudio de los cambios que se desencadenan en las sociedades de la segunda modernidad.

estrategia cualitativa prima esa mirada holística que permite considerar a las parejas y analizar lo que dicen y/o hacen desde el escenario global de referencia en el que están situadas, y lo que es muy importante, desde la singularidad y diversidad que presentan las situaciones familiares. Además, resulta idónea igualmente cuando se trata de ir más allá de inmediatamente explícito. Las relaciones en el escenario familiar son un entramado de complicidades y de entendimientos tácitos. La realidad cotidiana de las parejas, el carácter rutinario, aparentemente trivial, incluso, de muchos aspectos hace que el significado último de las acciones pase desapercibido o sea ignorado por los mismos actores en la medida en que “se da por supuesto”. Los métodos narrativos se adaptan mejor al objetivo de permiten explorar, sumergirse e indagar en los discursos, transitar por sus contradicciones y ambigüedades.

Pero la mirada cualitativa también presenta sus limitaciones y riesgos. Uno de ellos es el recelo a las *miradas externas* cuando se trata de la vida privada. Vivimos en una sociedad en la que publicitar la propia vida y exponerla parece un ritual obligado. Pero, con todo, sigue resultando espinoso sumergirse en las relaciones de las parejas. En 2013 no ha resultado más fácil contar con la colaboración y confianza de las parejas para hablar de cuestiones que, en última instancia, las conminaban a reflexionar sobre su relación. Si ya es difícil *entrar* en el ámbito de una familia y gozar de la confianza de sus miembros, lo es más cuando quien lo hace curioseas, escarba y analiza la vida familiar. Ello no sólo genera rechazo a quien es celoso de su privacidad, también atemoriza a quien no lo es tanto. Quien es observado tiende a mantener *cotas* de privacidad que no siempre logran traspasarse. Quien investiga, aun logrando cierto grado de empatía y complicidad, es un intruso en la vida familiar. Y genera temor.

Esto es algo comprobado en los dos trabajos de campo realizados en el marco de este trabajo. Desde la primera entrevista realizada a mediados de 1990, hasta la última de 2013. De forma más o menos explícita, el recelo, la cautela, la prevención han formado parte de la situación. En la primera entrevista con una de las parejas y mientras se hacía tiempo para que llegara la mujer, el varón expresó sincera y abiertamente su preocupación por los efectos que la participación en la investigación pudiera tener en su relación. En concreto aludió al temor por la inclusión de *un tercero* que escarbara o indagara en la relación en el sentido de

que ello pudiera remover y alterar sus planteamientos y en definitiva afectar a su convivencia de pareja y por ende a su vida familiar. Para él aquello era como una situación que podía poner a prueba la relación de la pareja, haciendo que ésta saliera resentida o debilitada, pero también un reto para comprobar su solidez. En sus palabras, también había un “SOS” ahogado para que actuara con cautela en la entrevista. Otras veces, ese temor se manifiesta en un discurso explícito, con bromas acerca de la coincidencia de los discursos. También recurriendo a un “no sé qué te habrá contado ella/él” como disculpa o como recurso para indagar en la versión de la otra parte. Un recelo más intenso para los más temerosos de su privacidad. O, más frecuentemente, en la insistencia explícita en el consenso y la armonía familiar ante la persona que indagaba en sus vidas. Expresiones como “es verdad, parece muy rosa pero es así”, “Sinceramente, es que todo es muy normal”, se han repetido en las entrevistas de ambos estudios, aun cuando luego se descubrieran tensiones y conflictos en el curso de las entrevistas.

Lo cierto es que es difícil sustraerse de este temor. Y también no compartirlo como investigadora. Mantener una actitud respetuosa, sin sacrificar profundidad, requiere habilidad. Empatizar con las parejas para lograr narrativas significativas sin perder objetividad es un reto continuo. Pero entrar en las zonas rojas de la relación sin detonar el conflicto, es una responsabilidad. A menudo, nos hemos preguntado hasta qué punto se logra controlar todo ello. Porque la sensación de estar tocando “material sensible” es permanente. También la de no lograr retirar el último velo.

1.2. El diseño intensivo: el estudio de casos y el recurso a la técnica de la entrevista

Este trabajo posa la mirada en las dinámicas de organización de la vida familiar y profesional, de la provisión y el cuidado, en las parejas heterosexuales. Y persigue indagar y desvelar los significados que hombres y mujeres dan a sus acciones. En las dos ocasiones en las que nos hemos acercado a la realidad de las parejas con este objetivo, la finalidad ha sido comprensiva. Y en ambas, ha prevalecido el diseño intensivo, con el estudio de un número reducido de casos, 18 y 12 parejas respectivamente en 1995 y 2013. Cada una de las unidades

investigadas representa la situación singular y el contexto total en el que interpretar las acciones de las parejas. Son “casos socialmente designados como interiorizados respecto al fenómeno” (Schwartz y Jacobs, 1984: 170), esto es, tipos teóricamente relevantes para los objetivos de la investigación y que presentan una realidad parcialmente homogénea en orden a facilitar la construcción de conceptos y categorías y establecer hipótesis empíricas a partir de los datos (Gilgun, 1992; Yin, 1994).

Una aproximación de este tipo requiere de instrumentos apropiados para la captación de significados. La investigación se ha apoyado en entrevistas en profundidad¹²⁴ a parejas, conjuntas e individuales. La entrevista es una técnica que permite “capturar significados y otra información subjetiva que puede no ser accesible a través de otros procedimientos de investigación” (Rosenblatt y Fischer, 1993: 171). Por ello, resulta especialmente idónea en la investigación empírica de familias y, como en este caso, cuando se trata de acceder al modo en que hombres y mujeres leen e interpretan recíprocamente las acciones y elecciones propias en el marco de la pareja y de la dinámica familiar.

Para empezar, es un instrumento que favorece el acceso a las situaciones y experiencias individuales y colectivas a partir en las propias palabras. También ofrece la posibilidad de moverse en el tiempo, esto es, de retroceder y buscar en el pasado de la realidad individual y colectiva del grupo familiar, e incluso de asomarse al futuro inmediato. Algo que resulta más complicado y limitado cuando se observan puntualmente los hechos.

Pero, además, esta es una técnica que plantea menos problemas de acceso a las familias. Las entrevistas responden a momentos y situaciones puntuales y planificadas, por lo que invaden en menor medida el ámbito y la vida familiar y reducen la necesidad de tiempo de interacción con el investigador. Su gestión

¹²⁴ En términos metodológicos “entrevista” es todo procedimiento que se basa en la obtención de datos a partir de una situación de interacción verbal entre dos o más personas y cuyo producto son declaraciones de las personas. Hay diferentes técnicas, procedimientos o formas de entrevista pero éstas no responden sino al esquema o modo de conocimiento por el que optemos para aproximarnos a la realidad social. Por eso es importante precisar aquí que nos referimos a la entrevista como técnica cualitativa. En estas entrevistas se busca profundizar y, en ellas el cuestionario tiene un protagonismo limitado, no hay un intercambio formal de preguntas y respuestas, son entrevistas flexibles, dinámicas y constructivas, no directivas y no estructuradas, en las que entrevistador y entrevistado son sujetos activos.

presenta ventajas frente a otras técnicas como, por ejemplo, la observación *in situ*, muy atractivas para el investigador de la familia pero difíciles de aplicar y que generalmente requieren ser complementadas con otras técnicas de recogida de la información. Nuestro estudio va dirigido a grupos familiares pertenecientes a segmentos sociales instruidos, ubicados en posiciones sociales y económicas de nivel medio-alto y alto. Estos suelen ser colectivos poco accesibles en la investigación cualitativa en general y a la observación en particular (Handel, 1992: 20). Si ya es costoso contactar con familias que acepten ser entrevistadas, encontrar unidades familiares que consientan en ser observadas lo es en mayor medida¹²⁵. Por otra parte, en nuestro caso, aunque el foco de atención lo constituye la realidad familiar desde las acciones de los cónyuges, el hogar no es el único referente espacial. La técnica de la observación demandaría el acceso a más contextos, como el profesional, con los problemas de acceso, tiempo, etc., que ello plantearía. La entrevista concede protagonismo a los significados que confieren los miembros de la pareja a sus acciones y permite el acceso a los distintos escenarios en los que se despliegan a través de su relato.

No obstante, ello también tiene sus limitaciones. Las narrativas de las parejas son, en última instancia, relatos parciales de una misma realidad. La entrevista no proporciona una fotografía completa y exacta de los escenarios familiares. Tratándose de un intercambio comunicativo y, como ocurre en otras circunstancias similares, *lo que se dice* puede no coincidir con *lo que se hace*. Y no únicamente porque, en el peor de los casos, los entrevistados falseen, oculten o distorsionen voluntariamente los hechos. Como apunta Ortí, las “desviaciones

¹²⁵ También se podía haber intentado la posibilidad de observar a las familias desde el anonimato, aprovechando la participación en la vida familiar. Sería posible en el caso de las familias desde la posición de la persona que ejerce la ayuda doméstica y para el estudio de las dinámicas conyugales en el hogar. Pero siempre necesitaríamos de la entrevista para no perder aspectos relacionados con la dimensión profesional de los cónyuges. Y en cualquier caso plantearía unas demandas de tiempo y una implicación personal que es difícil permitirse. En esta ocasión al menos no era posible de llevar a cabo. Hay otra cosa, con esta técnica también se multiplican los riesgos y se intensifican los dilemas éticos en relación a la entrada en el ámbito privado de la familia puesto que hay un ocultamiento de los verdaderos intereses de la participación en la vida familiar y una relativa vulneración de la intimidad familiar puesto que se obtiene información no sin cierto abuso de la confianza depositada por el grupo familiar, con los problemas que puede suponer cara a la utilización de la información y la publicación de los resultados aun cuando se respete el anonimato. es decir como una “situación que incita a la producción de significados que orientan salidas en relación a los intereses particulares de la investigación” (Holstein y Gubrium, 1995: 17).

opináticas” (1986: 157) se dan siempre que se entra en el universo subjetivo a través de los discursos de los entrevistados. Son, a juicio de este autor, interferencias en la conciencia del entrevistado, tanto por la influencia de los estereotipos de lo habitual, de lo deseado e ideal como por los “filtros” que se imponen en el contexto de la entrevista y que hacen que las palabras adopten significados diferenciados y diferentes de los que adoptan en las situaciones de la vida cotidiana. Ocurre, además, que la entrevista no accede al conocimiento del contexto cotidiano en el que ocurre lo que se relata, y como advierten Taylor y Bogdan (1994: 107) ello plantea dificultades a la hora de contrastar la validez de las narrativas e interpretar acertadamente el lenguaje que utilizan los entrevistados.

Ahora bien, la finalidad de este trabajo no es tanto dar cuenta de la realidad objetiva que ocurre en el conjunto de familias investigadas cuanto interpretar esa realidad tal y cómo es entendida y percibida por los cónyuges. Entrevistar a los dos cónyuges en común y por separado facilita un conocimiento más completo de lo que objetivamente es la vida familiar. Y la doble entrevista es una forma de contrastar los relatos respectivos de los cónyuges. Además de la descripción de los hechos, en este trabajo interesa examinar las diferencias potenciales que presentan las parejas en la percepción de su contribución a la organización de la provisión y el cuidado, de la profesión y la familia. La entrevista, como situación social, se considera también una ocasión para que los cónyuges produzcan significados en torno al funcionamiento de sus familias. Desde ese punto de vista, la validez de las respuestas no sólo se apoya en el contenido sino también en cómo se construyen, bajo qué circunstancias y con qué referencias significativas¹²⁶. Pese

¹²⁶ Holstein y Gubrium (1995) sostienen esta aproximación a la entrevista como técnica a emplear desde una aproximación cualitativa a la realidad empírica. Para ellos la entrevista es “una ocasión dinámica, de producción de significados” cuando al entrevistado no se le concibe epistemológicamente pasivo, esto es, como un “recipiente de respuestas” (p. 9) que esperan a ser exteriorizadas vía un esquema preconcebido y predefinido del investigador. Argumentan sobre la validez de la *entrevista activa* diciendo que “(...) uno no puede esperar que las respuestas en una ocasión sean replicadas en otra porque emergen de diferentes circunstancias de producción. De la misma forma, la validez de las respuestas deriva no de que se correspondan a los significados contenidos en el entrevistado sino de su capacidad para transmitir realidades experienciales desde un posición, en términos localmente comprensibles” (p. 9). Así la utilidad básica de la entrevista radica sobre todo en que es “una situación que incita a la producción de significados que orientan salidas en relación a los intereses particulares de la investigación” (p. 17).

a sus limitaciones, se entiende que esta técnica narrativa, por su flexibilidad y dinamismo, favorece la emergencia de significados, de referentes, de elementos de cuya diversidad y variación de combinaciones pueden inducirse hipótesis generales de trabajo. Esta potencialidad de la situación de la entrevista como contexto de producción de significados es la que, como señalan Schwartz y Jacobs (1987), hace legítimas las declaraciones como método de estudio de la subjetividad del otro desde el punto de vista científico social:

La ventaja de estas exposiciones derivaría primariamente de la identidad de la gente que las proporcionó. Tales personas no impondrían categorías y conceptos artificiales sobre algún estilo de vida, pero nos darían las simbolizaciones “naturales”, así como los significados y la importancia que un estilo de vida de vida tiene para los que lo viven” (p. 168).

1.3. Los casos: definición y selección.

Las mujeres y hombres que dan voz y sentido a los discursos y acciones analizados en este trabajo forman parte de dos muestras independientes de parejas, pertenecientes a cohortes poblacionales diferentes, participantes en dos estudios intensivos realizados con una diferencia de algo más de quince años. El diseño de ambos estudios se rige por los criterios metodológicos con los que se plantea la investigación en los Noventa, y que tiene como objeto de estudio la organización de la vida profesional y familiar en el escenario de las familias de doble carrera.

Ambos estudios se basan en la realización de entrevistas en profundidad a parejas seleccionadas conforme a criterios que tipifican lo que en este trabajo se define como familia de doble carrera. Tanto en lo que respecta a la formación de la muestra como a los instrumentos de recogida de la información, el diseño responde a los mismos parámetros. Por ello, a pesar de la distancia de algo más de quince años entre ambos estudios, es posible abordar el examen comparativo de las narrativas de las parejas sobre la relación entre los proyectos profesionales y el proyecto familiar compartido y, en definitiva, sobre la organización y conciliación de la profesión y la familia. Con la riqueza añadida de comparar dos generaciones de familias de parejas que elaboran sus discursos desde contextos sociales, culturales y económicos diferentes.

1.3.1. Definición de casos e informantes

Los casos se seleccionan como tipos representativos de un contexto familiar relevante al problema de investigación: el de las parejas de doble ingreso en las que ambos miembros, además de compartir una familia, presentan también una posición profesional cualificada.

Precisamente, una de las dificultades principales radica en hacer operativa la dimensión relativa al modo en que los individuos entienden y proyectan sus dedicaciones profesionales, de tal forma que las unidades seleccionadas sean idóneas para analizar los procesos y dinámicas relacionadas con la construcción e interacción de las trayectorias profesionales y de la vida familiar.

El trabajo de investigación tiene como referente el caso de las *familias de doble carrera*. El término (*dual-career families*) es acuñado por Rhona y Robert Rapoport en 1969, en un artículo que bajo el título *The Dual-career family: A variant pattern and social change*, presenta a estas familias como un modelo de familia vanguardista y alternativo —conceptual y empíricamente— a la estructura segregada de roles conyugales en la familia nuclear y, por tanto, representativo del cambio familiar y social. A partir de estos trabajos, se abre una línea de investigación que, desde ámbitos y disciplinas diversas, y especialmente en el ámbito anglosajón, aborda el estudio de este tipo de familias, tanto desde el punto de vista de la incidencia de las relaciones familia-empleo en el plano individual, de pareja y organizacional.

En su acepción más restrictiva la familia de doble carrera hace referencia a la conformada por profesionales que tienen una carrera exitosa, al tiempo que mantienen y comparten una familia. La carrera hace referencia a trabajos con un alto nivel de cualificación, un elevado grado de compromiso y un desarrollo continuo ascendente. El análisis de este tipo de familias se asocia, desde sus inicios, a la hipótesis del cambio en la estructura segregada de roles sexuales en la división del trabajo, como consecuencia del avance de la igualdad de oportunidades, el aumento de la inversión en las nuevas generaciones, y el incremento de la participación laboral de las mujeres de las mujeres. Ahora bien, el desarrollo de la investigación en

este campo ha matizado estos planteamientos, así como, más recientemente, la propia definición de la familia de doble carrera, particularmente en lo que a la idea de “carrera” concierne. Las principales críticas proceden de la revisión de este término desde una perspectiva de género. Se considera que la acepción de carrera es restrictiva para una concepción de los desarrollos y trayectorias profesionales y de la relación con la profesión, que tiene que ver con una experiencia y cultura del empleo definida por y para los varones, unidimensional, en la que el compromiso se fundamenta en la liberación respecto de la vida y el trabajo familiar (Evetts, 1994). En este sentido, no tendría en cuenta las desigualdades de género, tanto en acceso como en remuneración y promoción que operan en el mercado laboral (Benenson, 1984: 32) ni otras dimensiones o condicionamientos de las contingencias familiares en un sistema marcado por la biografía masculina. Por otra parte, la idea de “carrera” enfatiza un tipo de implicación laboral subjetiva (Hunt y Hunt, 1982). Como sostiene Moen (2003, 2005), una idea del compromiso y la identidad profesional que la precariedad e inestabilidad del mercado laboral, las transformaciones en la cultura organizacional, el cambio de los estilos de vida y la igualdad entre hombres y mujeres, habrían cuestionado en las última décadas.

Partir de una idea restrictiva de carrera sería un obstáculo para analizar las trayectorias profesionales a la luz de las transformaciones que se han producido en las creencias y significados sobre el empleo y sus modos de organización en las últimas décadas, y la incidencia que el género puede tener en la construcción de esos significados. En nuestro estudio adquiere relevancia explorar el modo en que ese significado se construye y hace o “deshace” vinculado a la relación de pareja. Y, acorde con los cambios y transformaciones que en el mundo del empleo redefinen la idea de la carrera, se quiere abrir la noción de lo que se identifica como tal. Por ello, se opta por una definición menos estricta de este tipo de casos de familias de doble profesión o doble carrera, con criterios que garantizan unos mínimos en la definición tanto de la composición familiar como, y primordialmente, de las condiciones referidas a la posición de los cónyuges en la estructura ocupacional.

a) Parámetros con relación a la situación y composición familiar

Para garantizar la homogeneidad de los casos, las unidades familiares a seleccionar se definen conforme a varios parámetros. La unidad familiar en la que

se sitúa el análisis es la formada por pareja heterosexual e hijos/as conviviendo en el mismo hogar. Ahora bien, dado que las circunstancias de los núcleos familiares pueden variar, en la definición de los casos se atiende a distintas variables, individuales y familiares, a fin de garantizar la homogeneidad de las muestras.

La primera de ellas es el *tipo de unión de la pareja*, su carácter institucionalizado, civil o religioso, o no formal. Esto es, parejas casadas o parejas cohabitantes. En el primer estudio se opta porque las parejas presenten un mismo perfil con relación a su estado civil. En concreto, se incluyen únicamente a parejas casadas, hubieran o no tenido experiencias de cohabitación anterior. Dado que el objeto del estudio no es la comparación de estas dinámicas de organización en formaciones de parejas profesionales diferentes, preferimos trabajar con parejas casadas, sin ignorar la posibilidad de la cohabitación como una circunstancia en la trayectoria familiar, susceptible de ser analizada en sus significados y efectos en la construcción de la relación familiar. En el segundo estudio, quince años más tarde, se priman las uniones formales, pero no se controla totalmente esta variable. Sobre todo, porque su “normalización” y “extensión” en este periodo hacen que no sea un elemento tan diferencial, especialmente en los que respecta a nuestro objeto de estudio.

La segunda variable considerada es la *composición familiar*. Dado que la tendencia a la nuclearización constituye un rasgo de la individualización familiar, para las dos muestras la definición de los casos se limita al grupo domestico formado por pareja con hijos/as conviviendo en el mismo hogar, sin presencia de otros familiares.

La tercera variable atiende al *ciclo familiar*. Este es un aspecto relevante en el estudio de las relaciones de pareja y las dinámicas familiares. Las familias no presentan las mismas condiciones y demandas de organización cuando se tienen hijos en los primeros años de crianza y socialización de los hijos, se ha completado prácticamente esta etapa, o los hijos han comenzado a salir del hogar. El estudio se enfoca a los vínculos entre los proyectos profesionales y familiar de la pareja. Por ello, se decide limitar los casos a hogares de parejas con hijos/as, en los que bien se está en proceso de extensión familiar —desde que nace el primer hijo hasta que nace el último—, o bien se ha completado ese ciclo sin haberse producido la salida de ninguno. A fin de representar diferentes momentos, se toma como referencia

tres grupos de edad: hijos entre 0-6 años, de 7 a 12 años, y a partir de 12 años, siempre y cuando no se haya comenzado la contracción familiar y los hijos sean menores de 22 años, la edad a la que se concluyen unos estudios superiores.

En conclusión, respecto a la estructura y composición familiar, los casos se definen como parejas que, en el momento del trabajo de campo, responden a los siguientes criterios: co-residentes, casadas o cohabitantes, con edades comprendidas entre los 25 y 45 años, con hijos e hijas entre 0 y 22 años, sin emancipar y, sin parientes conviviendo en el hogar.

b) *Parámetros con relación a la pareja: perfil profesional y edad*

Para ambas muestras, un componente clave en la definición de los casos a seleccionar en la definición de los casos es la situación laboral y ocupacional de las parejas es. En ambos estudios se persigue un tipo de pareja en la que ambos miembros presentan un perfil profesional cualificado y vinculado al desarrollo de un proyecto profesional. Esto es, una actividad laboral de naturaleza intelectual, orientada a la ideación de soluciones, centrada en el servicio y la gestión, y con posibilidad de movilidad y avance en la estructura ocupacional.

Para la selección de los casos en este estudio se opta por una definición amplia de la condición de familia de doble carrera, que se concreta en dos aspectos: la homogamia entre los miembros de la pareja con relación al *nivel de instrucción* y a la *categoría ocupacional*. Así, se consideran parejas de doble profesión aquellas formadas por hombres y mujeres que presentan niveles altos de cualificación profesional y posiciones elevadas en la estructura ocupacional. De acuerdo con los indicadores censales utilizados por el INE¹²⁷, esa condición de doble profesión se define como la combinación de las siguientes características en la pareja:

— Con relación nivel de instrucción, que recoge el grado de estudios más alto alcanzado por una persona, ambos componentes presentan niveles de

¹²⁷ Nos referimos concretamente a los indicadores tal y como corresponde a su diseño en el cuestionario del *Censo de Población y Vivienda 1991* elaborado por el INE (Instituto Nacional de Estadística) y aplicado por el EUSTAT.

instrucción altos, en concreto estudios superiores universitarios de ciclo medio o superior (Cuadro 1).

— Según la categoría ocupacional, que recoge la ocupación en función de la clase de trabajo desempeñado por la persona ocupada, ambos componentes se sitúan dentro del grupo de ocupaciones clasificadas bajo los epígrafes “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” y, “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” de la *Categoría Nacional de Ocupaciones*, cuya composición se detalla en el Cuadro 2.

La convergencia de estas posiciones en los niveles de instrucción y en la escala ocupacional de los miembros de la pareja es el criterio operativo para definir a la pareja como un caso de doble profesión y como indicador de un alto grado de homogamia educativa y profesional.

Junto a ello, se controlan otros dos aspectos vinculados a la actividad profesional, por su incidencia potencial en la articulación del empleo y la familia. Estos criterios no corresponden a la caracterización de los casos como de doble profesión, sino a una estrategia de muestreo tendente a lograr una cierta homogeneidad y validez en la estrategia de selección, acorde con la finalidad del estudio.

La primera de ellas es el *sector ocupacional*. Principalmente porque las condiciones laborales (autonomía laboral, flexibilidad de horario, exigencias de movilidad, ventajas y limitaciones ante situación familiar, derechos sociales, etc.) pueden ser muy diferentes según se trabaje como asalariado o por cuenta propia, en el sector público o privado, en industria o servicios, etc. Por una parte, se considera conveniente tener en cuenta esta diversidad por su riqueza comparativa de cara al análisis de la construcción de los itinerarios profesionales y familiares. Pero también se es consciente de lo distorsionante que resulta no controlar mínimamente este aspecto a la hora de seleccionar los casos, fundamentalmente por la presencia elevada de mujeres en algunos sectores ocupacionales. Para controlar ese sesgo se establecen tres perfiles en la selección de los casos en función de la ocupación de las mujeres: i) Un *perfil A* de mujeres profesionales en enseñanza, sanidad, justicia y servicios de la administración pública; (ii) Un *perfil B* de mujeres en profesiones liberales; (iii) Un *perfil C* de mujeres profesionales en

el sector privado industrial y financiero, y en gestión y servicios empresariales, económicos y técnicos.

Cuadro 1. Indicador “nivel de instrucción” de los individuos^a

CATEGORÍAS	DESCRIPTORES ^b
Medio-Superiores	Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnicas o equivalente (Diplomado de Escuelas Técnicas Superiores). Diplomatura universitaria (Escuelas Universitarias y Diplomado de Facultades y Colegios Universitarios).
Universitarios	Arquitectura e Ingeniería Superior. Licenciatura universitario, Grado universitario o equivalente. Titulaciones de Estudios Superiores no universitarios. Titulaciones de estudios de Postgraduado o Especialización para Licenciados. Master oficial universitario (a partir de 2006), Especialidades Médicas o análogos. Doctorado.

Notas:

(a) Se detallan únicamente las ocupaciones de las categorías tenidas en cuenta para la selección de los casos.

(b) Los descriptores detallan las rúbricas de la variable, conforme a lo contemplado en la CNED de referencia para los proyectos censales del INE de 1991 y 2011. Para más detalle: *Censo de Población 1991* y *Censo de Población 2011*, en <http://www.ine.es>.

La segunda es la *jornada laboral de los cónyuges*, sobre todo porque el tiempo, tanto en disponibilidad como en ritmos de horario es un factor que incide objetiva y directamente en el modo en que una pareja puede articular la organización de las demandas laborales y familiares. En la primera selección de casos llevada a cabo en 1995/96 se decide que las parejas seleccionadas muestren una mínima uniformidad en las jornadas laborales, incluyendo únicamente parejas cuyo ritmo de trabajo responda fundamentalmente a jornadas diarias diurnas, bien de horario partido o intensivo. En cuanto al horario de trabajo, se opta por primar que los horarios de trabajo sean equivalentes entre los esposos, aunque también se incluyen en la serie algunos casos con diferencias de horario dentro de la pareja, a efectos comparativos y de control.

Cuadro 2. Indicador “categoría ocupacional” de los individuos^a

CATEGORÍAS	DESCRIPTORES ^b
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	<i>Dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados</i> Miembros de los órganos del Gobierno, legislativos y consultivos. Personal directivo de las Administraciones Públicas. Directores y Gerentes de empresas públicas y privadas (se excluyen los propietarios de establecimientos agrícolas, comerciales y hoteleros que, además, trabajan en los mismos en funciones no directivas propias de dichos establecimientos). <i>Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados</i> Comercio, hostelería y otros (Se excluyen los propietarios de establecimientos agrícolas, comerciales y hoteleros que, además, trabajan en los mismos en funciones no directivas propias de dichos establecimientos). <i>Gerencia de empresas sin asalariados</i> Comercio, hostelería y otros (Se excluyen los propietarios de establecimientos agrícolas, comerciales y hoteleros que, además, trabajan en los mismos en funciones no directivas propias de dichos establecimientos).
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	<i>Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario y afines</i> Físicos, químicos y asimilados. Matemáticos, actuarios, estadísticos y similares. Profesionales de la Informática de nivel superior. Arquitectos, urbanistas e ingenieros planificadores de tráfico. Ingenieros superiores y asimilados. Profesionales en CC. Naturales. Profesionales Sanidad: médicos, odontólogos, veterinarios, farmacéuticos. Personal docente: universitario, secundaria y otros. Profesionales del derecho. Profesionales en organización y administración de empresas. Economistas. Profesionales en CC. Sociales y Humanas: sociólogos, historiadores filósofos, psicólogos y afines. Escritores y artistas de la creación e interpretación <i>Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines</i> En CC. Físicas, químicas y asimilados. Matemáticos, estadística y asimilados Profesionales de nivel medio de Informática. Arquitectos técnicos. Ingenieros técnicos y asimilados. En CC. Naturales. En Sanidad: ATS. Personal docente: Primaria, Educación especial, Formación profesional. Técnicos de empresas y actividades turísticas. Graduados Sociales. Trabajadores Sociales.

Notas:

(a) Se detallan únicamente las ocupaciones de las categorías tenidas en cuenta para la selección de los casos.

(b) Los descriptores recogen y sintetizan las rúbricas recogidas en los proyectos censales del INE de 1991 (CNO-79 y y revisión ISCO-88-COM) y 2011 (CNO-11) conforme a la CON (Categoría Nacional de Ocupaciones) de referencia. Para más detalle: *Censo de Población 1991 y Censo de Población 2011*, en <http://www.ine.es>.

Esta característica también es controlada al seleccionar los casos de 2013. Precisamente, aquí hallamos uno de los elementos diferenciadores. El avance en la acogida a medidas de conciliación como reducciones de jornada, flexibilidad de horarios o licencias se deja notar en la selección de los casos. Esta es una cuestión

relevante de cara a los objetivos de la investigación, por lo que se decide incluir las parejas que usan estas medidas, controlando la equivalencia de jornadas y dedicaciones y atendiendo a su peso como elementos de control.

1.3.2. Búsqueda, selección y contacto con las familias

La selección de las familias se realiza mediante un muestreo estratégico, no probabilístico y de naturaleza selectiva, cuya validez descansa en la selección cuidadosa de los casos y la robustez interna de la construcción de significados (Yin, 1994:50-52). Una muestra selectiva es una “decisión realizada antes de comenzar el estudio para obtener una muestra de acuerdo con un conjunto de criterios preconcebidos pero razonables” (Sandelowski et al., 1992:302-303).

Una vez definidos los criterios, para captar casos se recurre a la elaboración de una lista amplia de agentes relacionados con empresas de distintos sectores, profesionales autónomos, administración pública, sanidad, educación, banca, etc. Esta red de informantes, de la que forman parte también las propias familias a medida que se incorporan al estudio, da acceso a mujeres o varones cuyo perfil familiar y profesional responde a los parámetros definidos. Son personas que por su relación personal, situación laboral o posición institucional conocen o tienen acceso a posibles contactos. A ellos se les solicita información sobre individuos de su red de relaciones que potencialmente respondan al perfil. Se orienta la búsqueda hacia mujeres que encajen con la cualificación y categoría ocupacional requeridas, así resulta más probable dar con un perfil de pareja similar.

Los informantes resultan claves por dos razones. Primero, porque facilitan posibles casos de estudio. Y segundo, porque generan confianza, lo que ayuda a que las parejas consientan en participar en el estudio. De todas formas, no siempre tienen una relación directa y personal con los posibles candidatos. Por ello, en la mayor parte de los casos, su labor se limita a proporcionar nombres y a ser referencia para los posibles contactos con las parejas, además de avanzar detalles de la propuesta y dar referencias sobre la investigadora. En los cuadros 3 y 4 puede verse un registro de la fase de captación, con información sobre los grupos de personas, asociaciones e instituciones utilizadas como punto de partida y el volumen de contactos y rechazos, tanto en 1995/96 como en 2013.

Cuadro 3. Resultados de los intentos de contacto y captación de FDC en el trabajo de campo de 1995/96.

RED DE INFORMANTES	Nº informantes	Total referenc.	Contactos	Encaja con el perfil	No acepta	Acepta
Representación Política Local	1	12	2	2	1	1
Administración Local, Justicia, etc.	5	4	4	4	1	3
Profesionales del Derecho	2	1	1	1	0	1
Profesorado Universitario y Colegas Profesión	8	7	5	3	1	2
Centros de Enseñanza, Iglesia, Tercer Sector	3	6	4	4	1	3
Centros de I+D	2	3	2	2	0	2
Cámara de Comercio	3	12	5	5	2	3
Empresas, consultoras del sector industrial y servicios	9	20	4	5	2	2
Asociaciones Profesionales, Empresarias y Directivas	3	7	5	4	1	3

Cuadro 4. Resultados de los intentos de contacto y captación de FDC en el trabajo de campo de 2013.

RED DE INFORMANTES	Nº informantes	Total referencias	Contactos	Encaja con el perfil	No aceptan	Aceptan
Profesorado Universitario y Colegas Profesión	6	9	8	5	0	5
Tercer Sector	3	3	3	2	2	2
Empresas del sector industrial y servicios	9	15	12	11	6	5

A partir de las referencias proporcionadas por esta red de informantes se procede a un purgado previo en función de las características conocidas y de su ajuste al perfil establecido. Luego se va progresivamente contactando con las parejas para presentar el estudio, confirmar su perfil y solicitar su participación. No todos aceptan. Y a menudo ocurre que quien está más dispuesto no tiene el

perfil, y quien cumple las condiciones rechaza participar. Básicamente son dos las razones esgrimidas por las parejas: falta de tiempo, y desconfianza hacia un estudio de estas características. Que el tiempo de estas familias es muy limitado se comprueba en los casos estudiados en general, pero la impresión que se obtuvo es que de alguna forma esta excusa servía de tapadera a los verdaderos motivos por los cuales no se participa, más en la línea del rechazo o la reserva a ser entrevistados. Una de las observaciones en este proceso es que el éxito del contacto depende en buena medida de la naturaleza de la relación entre informante y familias. Cuando se trata de amigos, familiares, o compañeros de trabajo con los que la relación es más cercana, además de disponer más información sobre el perfil del caso, disminuye el riesgo de rechazo. Lo cierto es que se trata de un proceso costoso, que demanda muchas gestiones y contactos y que demora en el tiempo el proceso de selección de los casos.

La manera de proceder en el contacto es similar en todos los casos. Mediante cartas de presentación y dosieres se informa detalladamente, por vía telefónica, correo postal y correo electrónico, de los objetivos de la investigación. Se explica quién realiza el estudio y en qué consiste, incidiendo en tres aspectos: el perfil de las familias, el objeto de las entrevistas y el tipo y tiempo de colaboración que se solicitaba a las parejas. Se les garantiza la confidencialidad y el anonimato en el uso de los datos.

En los dos trabajos de campo, la búsqueda, localización y selección de las familias se realiza de forma sucesiva, a medida que se iban logrando contactos y entrevistando a las parejas. Esta labor simultánea de rastreo y recogida de información se lleva a cabo desde comienzos de 1995 hasta octubre de 1996 en el primer campo, y desde febrero a octubre de 2013 en el segundo. Los itinerarios de búsqueda se abren conforme se obtienen casos-tipo de determinadas características y se busca ir completando ambas muestras de casos. En los siguientes cuadros se registran las fechas y tiempos de localización y entrevistas a las familias durante estas fases de la investigación.

Cuadro 5. Cronograma de los contactos realizados con las familias entrevistadas. Casos 1995/96.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS					Nº citas familia
CASOS/FAMILIAS	Año	Pareja	Varón	Mujer	
Trabajo de Campo realizado hasta Septiembre de 1995					
FDC2	1994/95	29-dic	19 y 20-abr	25 y 26-ene	5
FDC6	1995	2-ene	3-ene	9-ene	3
FDC3	1995	4-ene	16-ene	11-ene	4
FDC7	1995	10-ene	3 y 7-mar	25 y 27-ene	5
FDC5	1995	15-mar	10-abr	28-abr	4
FDC1	1995	26-jun	30-jun	6 y 7-jul	4
Trabajo de Campo realizado a partir de Septiembre de 1995					
FDC8	1995	16-oct	31-oct	19-oct	3
FDC9	1995	20-oct	24 y 30-oct	26-oct	4
FDC10	1995	30-oct	7 y 31-nov	7 y 8-nov	5
FDC4	1995	1-nov	8 y 11-nov	8-nov	4
FDC11	1995	22-nov	19 y 26-nov	11-dic	4
FDC12	1996	2-ene	10 y 15-ene	10-ene	4
FDC13	1996	6-may	13 y 14-may	9 y 13-mayo	5
FDC14	1996	15-may	24-may	17-mayo	3
FDC15	1996	28-jun	4-jul	6-jul	3
FDC16	1996	1-jul	2 y 9-jul	8 y 10-jul	5
FDC18	1996	23-jul	30-jul	26-jul	3
FDC17	1996	20-sep	24-sep	4 y 16-oct	4

Cuadro 6. Cronograma de los contactos realizados con las familias entrevistadas. Casos 2013.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS					Nº CITAS FAMILIA
CASOS/FAMILIAS	Año	Pareja	Varón	Mujer	
Trabajo de Campo realizado hasta Septiembre de 1995					
DCFAM6	2013	28-feb	13-mar	21-mar	3
DCFAM7	2013	2-mar	12-mar	19-abr	3
DCFAM12	2013	3-mar	19-mar	10-mar	3
DCFAM1	2013	13-mar	10-abr	17-abr	3
DCFAM2	2013	25-mar	10-abr	11-abr	3
DCFAM3	2013	9-abr	26-abr	17-abr	3
DCFAM4	2013	18-jun	25-jun	4-jul	3
DCFAM5	2013	21-jun	2 y 3-jul	17-jul	4
DCFAM8	2013	10-may	10-jun	23-may	3
DCFAM9	2013	3-may	6-may	10-may	3
DCFAM10	2013	21-may	5-jun	29-may	3
DCFAM11	2013	17-jun	24-jun	21-oct	3

En orden a diversificar la procedencia de las referencias, se decidió no incluir más de tres familias por informante y no incluir más de una referencia aportada por una familia entrevistada. La serie familiar seleccionada se produjo finalmente a partir de 11 itinerarios en 1995/96 y 8 itinerarios en 2013. Ni las parejas ni los informantes son informados sobre la participación de las parejas en el estudio, a excepción de aquellos casos en los que juegan un papel decisivo en su

participación. Por supuesto, ninguna de las parejas entrevistadas pertenece al círculo de relaciones de la investigadora. Sólo en dos de los casos uno de los miembros era conocido por haber coincidido años antes en una labor social, aunque el acceso se logra a través de un informante que no tiene nada que ver con la situación vivida años antes.

El ámbito geográfico de selección de las parejas es diferente para los dos campos. Ambos estudios se realizan en el marco de la CAPV, pero en 1995/96 la selección de los casos se limita al ámbito de Bizkaia, mientras que en 2013 los casos seleccionados proceden tanto de Bizkaia como de Gipuzkoa. En ambos campos, no obstante, la mayoría de las parejas procede de áreas urbanas o semiurbanas.

En la primera muestra la dificultad mayor está en contactar con parejas con mujeres técnicas cualificadas o directivas en las grandes empresas industriales, por la segregación ocupacional que en ese momento presenta el sector, frente a la feminización de los sectores de administración y servicios. Lo cierto es que en ese momento, cuando la incorporación femenina es aún muy reciente, es difícil encontrar mujeres que ocupen esas posiciones en la industria vasca. En la segunda muestra la dificultad radica en hallar parejas con hijos que respondan al perfil en el tramo de 30 a 35 años, debido al retraso en los procesos de inserción laboral y de constitución familiar de los jóvenes, particularmente de los más cualificados.

1.4. El proceso de recogida de la información: las entrevistas a las parejas

En concreto, la información analizada procede de las entrevistas realizadas a los 18 casos seleccionados en 1995 y a las 12 parejas participantes en 2013. En ambos momentos el número de casos que compone la muestra responde a una selección estratégica acorde con los objetivos de la investigación y con la saturación de la información recopilada a medida que se avanza en la recogida de la información. En 1995 disponer de un margen de tiempo mayor en la realización del campo, permite saturar más la muestra, de ahí el mayor número de casos. En 2013, la necesidad de optimizar los tiempos en la segunda fase, ha hecho que la muestra se haya ajustado al máximo al observar los primeros indicios de saturación en las narrativas de los casos.

El estudio del modo de enfocar y abordar la organización y articulación de las trayectorias profesionales y de la vida familiar en las parejas, requiere, como se ha dicho, “incorporar las experiencias de ambos miembros de la relación” (Alen y Walker, 1992: 212). Con esa finalidad, en el diseño inicial de esta investigación se opta para la recogida de la información por una combinación de entrevistas semidirigidas y semiestructuradas, a realizar conjuntamente y por separado a los miembros de la pareja.

Holbstein y Gubrium (1995) destacan la ventaja metodológica que ofrecen las entrevistas “activas” por su capacidad de “provocar en el entrevistado habilidad para transmitir realidades experienciales situadas en términos que sean localmente comprensibles” (p. 9). Así es como se concibe el uso del protocolo semiestructurado en este estudio. Como un instrumento para motivar, facilitar y orientar la producción narrativa hacia las áreas determinadas de la vida familiar cuyo significado es relevante para la investigación, de manera dinámica y relativamente abierta. Un instrumento lo suficientemente flexible como para permitir ajustes y modificaciones a medida que se entrevista a las parejas.

En el caso de la población investigada en este trabajo, además, el protocolo semiestructurado tiene otras ventajas.

Desde el primer momento se considera poco viable plantear una sucesión de contactos indefinida, con entrevistas abiertas y poco sistematizadas, por dos razones fundamentalmente: se trata de un colectivo que no dispone de tiempo y es reacio a implicarse en un estudio de largo recorrido. Utilizar un protocolo de recogida de datos semiestructurado garantiza entrevistas intensivas, pero con tiempos limitados y garantizando una cierta comparabilidad de los discursos.

Una estrategia semidirigida evita que la entrevistas se convierta en una “situación artificial, difícil de mantener donde se mezclan la confusión en el entrevistador y la ansiedad en el entrevistado”, como ya advirtiera en su día Bott (1990: 56-59) en su estudio y clásico de las familias urbanas londinenses¹²⁸. Una

¹²⁸ A ese tipo de entrevista recurre Elizabeth Bott (1990: 56-59) en su estudio sobre las familias urbanas en el área de Londres. Bott y su equipo plantearon inicialmente las entrevistas a las parejas con un método no estructurado, sin un esquema inicial y proponiéndoles un número indeterminado de visitas para conversar sobre las cuestiones o temas que ellos desearan sacar a colación. Evidentemente el equipo pensaba en este modo de proceder porque

situación que repercute negativamente tanto en la producción de significado como en el desarrollo de la investigación, en la medida en que supone para todos los implicados una inversión difusa y peregrina de tiempo y energías que puede acabar en cansancio, rechazo y abandono.

Por último, el guion semiestructurado tiene la ventaja de ofrecer una mínima articulación del relato y, al mismo tiempo, facilitar el discurso de los entrevistados, quienes no siempre presentan la misma habilidad y nivel discursivo.

Atendiendo a estos criterios metodológicos, y en función de los objetivos del trabajo, se diseñan inicialmente y para el estudio realizado a mediados de los Noventa tres protocolos de recogida de la información cuyo objetivo no es tanto la recogida de información estandarizada como la descripción de los escenarios familiares y la producción de significados y discursos sobre el modo en que las parejas articulan la provisión y el cuidado, sus vidas profesionales y la vida familiar. Los guiones proveen de un marco discursivo común, pero lo suficientemente flexible para permitir que el ritmo, la duración, el contenido y la interacción varíen en las entrevistas realizadas. En este sentido, se sitúan en la línea de lo que se cataloga (Valles, 2003: 187) como una entrevista estandarizada no programada en la que, pese a la existencia de un guión de cuestiones originales, se deja a los entrevistados libertad para la expresión de sus ideas, opiniones, interpretaciones, sin forzarles a responder unas categorías determinadas, a fin de favorecer un discurso ágil, reflexivo y significativo.

partía de un estudio de naturaleza exploratoria. Nada más comenzar los contactos aparecieron los problemas. En su trabajo, Bott señala que la “confusión” en el entrevistador se produjo porque se mezclaban situaciones y funciones. Por ejemplo, la visita del investigador se planteaba como la de un amigo pero la definición de la situación real no era tal, porque tanto uno como los otros sabían que era un investigador. Así, la pareja no solo hablaba de temas de los que hablaban con sus amigos, también enfocaban la conversación hacia cuestiones que ellos y ellas consideraban que podían interesar a un investigador de la familia. Por otro lado, pese a presentarse como amigo, el investigador mantenía sus planteamientos teóricos y su interés por determinado tipo de información. Al mismo tiempo, la búsqueda tácita de información y consejo sobre la vida familiar por parte de las parejas conducía a los entrevistadores a convertirse en terapeutas. Además, el equipo observó que la forma de entrevistar provocaba un estado de ansiedad en las parejas, puesto que no sabían que era lo que tenía interés para los entrevistadores ni lo que estaban desvelando. En fin, una situación incómoda, artificial que el equipo finalmente hubo de solventar elaborando un esquema con cuestiones específicas. Una medida agradecida incluso por algunas parejas que expresaron su satisfacción por saber a qué atenerse y que en definitiva facilitó el trabajo de campo.

1.4.1. La entrevista conjunta

La entrevista conjunta tiene como objetivo el relato común sobre la historia y organización del grupo familiar¹²⁹. Se programa para una duración de 60-90 minutos. Es el primer contacto con la pareja. Un ejercicio apropiado para entrar en contacto y “sumergirse” (Ruiz Olabuénaga e Ispizua, 1989: 63) en la realidad familiar de las parejas. En la investigación, la etapa de las entrevistas quedó claramente diferenciada de los contactos iniciales. Esos contactos se realizan por vía telefónica en los Noventa y a través del correo electrónico en 2013. Y generalmente con uno de los miembros de la pareja que es quien, posteriormente, ejerce de anfitrión. La entrevista conjunta se programa una vez que la pareja decide participar en el proyecto. Es el primer encuentro para ambas partes, entrevistados e investigadora, y sirve para “romper hielo” y realizar el “primer aterrizaje” en la realidad familiar. Una oportunidad, por tanto, para cultivar un cierto grado de confianza y empatía, pero también, y fundamentalmente, para observar a la pareja en interacción. Junto a la información sobre la historia y la cotidianidad familiar, interesa observar cómo la pareja habla de su relación y de de su vida en común, el modo en que se dirigen entre ellos, sus comentarios y apuntes recíprocos, sus reacciones.

Una de las dificultades a destacar en la realización de estas entrevistas es el tiempo. Buscar un “hueco” libre de obligaciones y lograr coordinarse para conversar con ambos miembros de la pareja es una tarea ardua en los dos trabajos de campo. Ello, sin duda, pone sobre la mesa la importancia que el tiempo y su gestión tiene en la lectura de las dinámicas de organización de las vidas familiares y profesionales de estas parejas.

Las entrevistas conjuntas se realizan durante la semana, a última hora de la mañana, primera de la tarde o última hora de la tarde. La mayor parte de ellas en los hogares —salas de estar, cocinas, salones—. Realizar las entrevistas en la

¹²⁹ Si bien es cierto que hay aproximaciones desde la perspectiva de uno de los miembros de la pareja, generalmente la mujer, en este caso se ha optado por primar las perspectivas de ambos miembros de la pareja. Se trata de una decisión epistemológica en este trabajo. Estudiar el modo en que las parejas gestionan las vidas profesionales y el proyecto familiar demanda una perspectiva de análisis que tenga en cuenta los relatos y narrativas de ambos miembros de la pareja. No tiene sentido, a nuestro juicio, otro tipo de planteamiento.

vivienda da la oportunidad de anotar detalles de la vida familiar, conocer a los/las hijos/as, la ayuda doméstica, ver a los entrevistados y entrevistadas interactuar con los hijos e hijas u otras personas. Detalles puntuales que añaden información sustancial y ayudan a contextualizar el relato de las parejas, así como a observar algunos aspectos de sus niveles y estilos de vida. Hay, no obstante, quienes optan para el encuentro por el lugar de trabajo, lo que aporta información relevante igualmente. Por lo general, en ambos estudios, la mayoría de las parejas opta por el hogar para la entrevista conjunta y por los lugares de trabajo para las individuales. Ahora bien hay parejas que no dan acceso a esa realidad y con quienes solo nos hemos citado en los lugares de trabajo, y a la inversa. Son elecciones que están sin duda relacionadas con lo que se quiere mostrar u ocultar.

En el Anexo se dispone de una versión detallada del protocolo aplicado en las entrevistas conjuntas que, básicamente, recoge información sobre los siguientes aspectos: a) La edad de los entrevistados, de sus hijos y sus ocupaciones, así como de otras personas que puedan convivir en el hogar. b) El origen familiar y social de las parejas. c) La composición del grupo familiar en el que se sitúa la pareja, sus antecedentes, constitución y desarrollo, y su mapa de relaciones familiares; cómo y cuándo surge la relación de pareja, en qué situación, cómo es la convivencia, cuándo se opta por el matrimonio, por qué, con qué expectativas, en qué contexto, cómo se piensa en los/as hijos/as son las cuestiones en torno a las que se articula la producción de significados en torno a la realidad familiar compartida. d) La dinámica cotidiana del grupo familiar, con la descripción de su agenda de actividades semanal, en fines de semana y en periodos de vacaciones, tanto en actividades relacionadas con las profesiones respectivas, con las del resto de los miembros de la familia, actividades domésticas, de ocio, comunitarias etc. e) La red de relaciones familiares y sociales de la pareja, esto es, tipo de relación, quién y cómo se incorporaban estas relaciones, quién de la pareja las mantiene, con qué frecuencia, qué actividades se realizan con estas personas.

1.4.2. La entrevista individual

Las entrevistas individuales buscan captar las perspectivas de hombre y mujeres en la pareja y explorar la hipótesis de la organización del trabajo, profesional y familiar, desde posiciones de género diferentes. Con una duración

programada de 90-120 minutos, en algunos casos requieren de varias sesiones para su realización, por los problemas que plantea la disponibilidad de tiempo de la población estudiada.

Además de resultar necesarias para el relato de las trayectorias personales y profesionales de cada uno de los miembros de la pareja, estas entrevistas resultan útiles desde el punto de vista metodológico porque constituyen una forma de validar mutuamente las narrativas conjuntas e individuales. Con ellas, se controlan algunas situaciones que afectan a la producción de significado cuando se realiza la entrevista conjunta como, por ejemplo, la tendencia a monopolizar el discurso, la reserva en comentarios comprometidos para la pareja, la búsqueda de la aprobación en el otro, o el ocultamiento de información.

Se ha seguido el mismo procedimiento para la realización de las entrevistas individuales en ambos estudios. Una vez realizado el encuentro conjunto, se establecen las fechas posibles para las entrevistas individuales, indistintamente para ellas y ellos. Estas citas resultan más fáciles de programar y se llevan a cabo, generalmente, en los lugares de trabajo, lo que permite conocer y situar a los miembros de la pareja en el territorio profesional. Un despacho, como la sala de estar de un hogar, es un paisaje que ayuda a situar las narrativas de los entrevistados. Contribuye a la agilidad en la programación de estos contactos el hecho de que bastantes de estos profesionales disponen de una relativa flexibilidad y autonomía para ajustar su agenda. El resultado es un trabajo de campo que para cada caso dura entre dos semanas y mes y medio, salvo excepciones debidas a la movilidad profesional, periodos vacacionales o situaciones inesperadas relacionadas con la vida familiar o con la actividad laboral que hacen posponer los encuentros.

Las entrevistas individuales se centran en varias dimensiones, como puede verse en el Anexo, que se ajustan acorde con el género del miembro de la pareja, pero que presenta los mismos ejes discursivos para ellos y ellas. Un primer bloque de cuestiones se centra en los antecedentes y la organización de las trayectorias profesionales respectivas anterior y posteriormente a su constitución como pareja. El objetivo es indagar en el peso significativo de la profesión para los miembros de la pareja, para ellas y para ellos. Situar su evolución y trayectoria en el curso de la relación de pareja y a lo largo del ciclo familiar, y con ello, explorar

significados, actitudes y estrategias relacionadas con el desarrollo profesional. Interesa también el significado que esta dimensión profesional tiene en las dinámicas de interacción de la pareja y en la propia construcción de la realidad del grupo familiar, de tal modo que se indaga en las percepciones que ellas y ellos tienen de las trayectorias respectivas.

Un segundo bloque de cuestiones centran los discursos en torno a la dinámica familiar y a sus actitudes y pautas de actuación en las actividades relacionadas con el trabajo familiar. El protocolo recoge cuestiones relativas a la participación de los miembros de la pareja en la realización y gestión de las tareas domésticas, la toma de decisiones y la economía del grupo familiar y, en el cuidado de los hijos e hijas. Interesa cómo se construye el discurso en torno a la realización y gestión del trabajo familiar y se *provoca* que los entrevistados hablen de su posición y de la posición de la pareja con relación a esas demandas. Con relación al cuidado, atención y educación de los/as hijos/as, se provoca que hombres y mujeres hablen sobre el modo en que conciben y gestionan las necesidades de atención física y emocional de los/as hijos/as y el modo en que la presencia y relación con los/as hijos/as interactúa con la dimensión profesional de las parejas.

Un último bloque, se detiene en algunas cuestiones sobre aficiones, gustos y preferencias y su correspondencia con el ámbito profesional y/o familiar; sobre sus contactos y relaciones sociales formales o informales, de amistad, profesionales o comunitarios, y la forma en que se mantenían, incorporadas o no a la pareja.

1.5. Características individuales y familiares de los casos.

En una investigación cualitativa, retratar las características de los casos sometidos a estudio tiene una validez intrínseca. Es necesaria para su comprensión intensiva y holística. Y obligada para garantizar la transferibilidad y confiabilidad de los resultados. Este apartado presenta una descripción de los

perfiles individuales y familiares de las parejas entrevistadas. Las FDC¹³⁰ han sido seleccionadas conforme a criterios estratégicos, por lo que en ningún caso son representativas en sentido *extensivo* (Bericat, 1998). Se han elegido contextos familiares relevantes a la cuestión que interesa investigar y, por consiguiente, la composición de ambas muestras reproduce los criterios de selección.

Los casos componen un cuadro de múltiples escenarios desde los que se ha investigado cómo las parejas organizan la vida familiar y profesional. Sus características individuales y familiares contextualizan los discursos. Y ello permite, de un lado, calibrar su singularidad y heterogeneidad (Maxwell, 1996) y, de otro, situar su alcance o huella social, en la medida en que remiten a características y posiciones sociales. Las FDC estudiadas responden a un caso particular de familia de doble ingreso, uniforme en sus características básicas, pero también representan situaciones familiares, protagonizadas por colectivos distanciados generacionalmente y contextualizadas en dos momentos dados. Esta circunstancia explica que ambas muestras no sean exactamente iguales. Porque, como el análisis del contexto social nos muestra, el mercado, la política familiar y la propia vida familiar dibujan un cuadro de transformaciones que no puede obviarse en la realidad de las familias. De alguna forma, las características de las muestras evidencian el momento dado vivido por las FDC, de ahí que su descripción adquiera también relevancia para el análisis comparativo.

Los criterios aplicados en el diseño de las dos muestras de FDCs en 1995/96 y 2013, garantizan su relativa homogeneidad con relación a estructura y composición de los hogares y su ubicación en la estructura social. En ambas muestras se ha trabajado con parejas heterosexuales, de edades situadas entre los 30-50 años, ubicadas en ocupaciones cualificadas técnicas o directivas, de renta media o media alta —de doble ingreso, por lo tanto—, y con una estructura familiar de convivencia formada por pareja e hijos. Ese sería el perfil tipo y común de todos los casos. Ahora bien, ese perfil varía conforme a características, individuales, profesionales y familiares tanto en cada de una de las muestras como

¹³⁰ Abreviatura de “Familias de Doble Carrera”. Se utilizará en adelante para referirse a los casos entrevistados.

entre ellas. A continuación se describen esas características que se hallan resumidas en la serie de cuadros presentados en este apartado (**Cuadros 7 a 12**).

1.5.1. Perfiles individuales

Las parejas están formadas por hombres y mujeres de edades comprendidas entre 30 y 50 años. Ahora bien, la primera muestra está formada por hombres y mujeres nacidos entre 1950 y 1965, la segunda la componen parejas de las cohortes nacidas entre los años 1965-1985. A efectos sociológicos, la distancia generacional introduce un elemento diferenciador relevante entre ambos colectivos, aun cuando se trate del mismo grupo de edad. Son, ciertamente, dos generaciones de FDC, en contextos sociales sustancialmente diferentes. En ambos casos, la diferencia media de edad entre los cónyuges ronda los dos años, algo más alta en la primera muestra. Con relación a este dato se registra un grupo mayoritario de FDCs formadas por cónyuges de la misma edad o con una diferencia inferior a tres años y, excepcionalmente, algunos casos con una diferencia interconyugal por encima de los cinco años. La diferencia responde básicamente a la pauta tradicional de la mayoría de edad del marido respecto de la esposa, con alguna excepción en la primera muestra, y más de una en la segunda. Las diferencias de edad entre los cónyuges es un factor que no puede pasarse por alto, no tanto por su significado intrínseco, cuanto por el efecto que puede tener sobre el modo en que cada pareja secuencia y coordina sus estrategias profesionales y familiares.

Cuadro 7. Datos sobre el historial de las familias con relación a la formación de la pareja y la constitución del núcleo familiar, casos 1995/96

FAMILIAS	EDAD		EDAD AL INICIO NOVIAZGO		AÑOS NOVIAZGO	EDAD AL MATRIMONIO		AÑOS COHABITANDO	AÑOS DE MATRIMONIO	AÑOS MATRIMONIO AL PRIMER HIJO/A
	El	Ella	El	Ella		El	Ella			
FDC1	42	38	26	22	3	29	25	NP	13	7
FDC2	48	44	20	16	4	24	20	NP	24	2
FDC3	36	34	17	15	9	26	24	NP	10	1
FDC4	39	30	29	20	3	32	23	NP	7	5
FDC5	31	31	19	19	5	24	24	NP	6	4
FDC6	36	36	26	26	2	28	28	NP	6	4
FDC7	35	34	28	27	1.5	29,5	28,5	NP	6	4
FDC8	44	44	23	23	6	29	29	NP	15	4
FDC9	43	36	33	26	5	41	34	3	2	0
FDC10	34	33	17	16	13	29	28	NP	4	4
FDC11	37	42	29	34	2	32	37	1	5	0
FDC12	37	33	20	16	6	26	22	NP	11	2
FDC13	36	36	26	26	3	29	29	1	6	0
FDC14	34	33	19	18	7	26	25	NP	8	4
FDC15	41	37	30	26	1	32	28	1	10	2
FDC16	38	36	28	26	2	30	28	NP	8	6
FDC17	41	34	25	18	2	30	20	NP	14	9
FDC18	41	40	21	20	7	27	26	NP	13	4

Cuadro 8. Datos sobre el historial de las familias con relación a la formación de la pareja y la constitución del núcleo familiar, casos 2013

FAMILIAS	PAREJA			NOVIAZGO			COHABITACIÓN			MATRIMONIO			AÑOS CONVIVENCIA 1er HIJO
	EDAD		AÑOS	EDAD AL INICIO		AÑOS	EDAD AL INICIO		AÑOS	EDAD AL INICIO		AÑOS	
	Él	Ella		Él	Ella		Él	Ella		Él	Ella		
DCFAM1	33	33	14	19	19	7	26	26	5	31	31	2	7
DCFAM2	42	37	20	22	17	7	29	24	9	38	33	4	8
DCFAM3	41	44	16	27	30	2	NP	NP	NP	29	32	14	1
DCFAM4	35	36	17	18	19	7	NP	NP	NP	25	26	10	5
DCFAM5	40	34	14	26	20	3	29	23	1	30	24	10	8
DCFAM6	33	31	16	17	15	11	28	26	5	NP	NP	NP	3
DCFAM7	47	46	21	26	25	1	27	26	2	29	28	18	5
DCFAM8	36	36	12	24	24	6	27	27	6*	NP	NP	NP	4
DCFAM9	45	44	26	19	18	8	NP	NP	NP	27	26	18	3
DCFAM10	38	37	16	22	21	5	NP	NP	NP	27	26	11	3
DCFAM11	41	40	19	22	21	7	29	28	3	32	31	9	1
DCFAM12	40	36	20	20	16	9	29	25	2	32	28	8	5

1.5.2. Perfiles familiares

En todos las FDC analizadas —en ambos momentos—, la unidad familiar ésta formada únicamente por pareja e hijos/as. Hay una sola excepción con una de las parejas entrevistadas en los Noventa, que suma al núcleo la madre del varón, corresidente en el hogar los días de labor.

En la primera selección de casos se limitó la selección a las uniones matrimoniales, pero no así en la segunda. Por ello, el tipo de unión arroja diferencias notables entre las dos generaciones de FDCs. Sin duda, en ello se percibe la huella de los cambios culturales y normativos acontecidos en realidad familiar en las últimas décadas, y que intencionadamente decidimos no ignorar a la hora de seleccionar los últimos casos. Hace más de dos décadas ser una pareja cohabitante era la excepción en un escenario mayoritariamente formado por parejas casadas, sobre todo en unión religiosa. De hecho, todas las FDC de la primera muestra están casadas en el momento del estudio. Y de ellas, solo tres son matrimonios civiles, el resto son uniones religiosas. Para todas ellas, es el primer matrimonio y, a tenor de lo relatado, no hay experiencias previas de convivencia con otras parejas, aunque sí relaciones más o menos estables en periodos anteriores al noviazgo con la pareja actual. La emergencia de las nuevas formas de convivencia se atisba en la etapa de cohabitación previa al matrimonio, no superior a los 3 años, vivida por cuatro de las parejas.

Las FDC integrantes de la segunda muestra presentan un cuadro más diverso. Hay mayoría de parejas casadas, pero con un reparto más equilibrado de uniones civiles y religiosas. En uno de los casos se trata de la segunda unión para la mujer. Además, la cohabitación aflora como una pauta más extendida, sobre todo porque forma parte del itinerario de convivencia de las parejas. Solo dos FDC de la segunda generación son cohabitantes en el momento de ser entrevistadas, pero más de la mitad ha cohabitado antes de tomar la decisión de casarse. Si se atiende a la duración media de ese periodo de cohabitación previo al matrimonio, se observa un ligero incremento y, consiguientemente, un mayor peso en relación al tiempo total de convivencia en las parejas.

Tener hijos/as es también una condición *a priori* en la elección de los casos. En el análisis de las estrategias de organización familiar, los ciclos familiares por los

que pasan las familias con relación a la crianza, cuidado y educación de los/as hijos/as, adquieren una gran relevancia, ya que conllevan incremento o descensos en el volumen de la demanda de trabajo familiar y doméstico. Por ello, se decide no incluir casos en fase de contracción del núcleo familiar y se diseña una muestra que contemple diferentes fases de esa tarea de cuidado, conforme a las edades de los/as hijos/as. Este es un criterio que se aplica a los dos diseños muestrales, a fin de garantizar la similitud en las muestras en lo que concierne a las demandas de cuidado.

Como resultado, las muestras están integradas por familias con hijos/as en edades diferentes —0 a 3, 4-6, 7-12 y más de 12—, aunque no necesariamente coincidentes en el mismo núcleo. Así, el tamaño del núcleo familiar varía de 3 a 6 miembros, con FDCs mayormente de 1, 2 y 3 hijos, y alguno de 4, lo que supone que un tercio de los casos entrevistados tenga tres o más hijos. En la primera muestra, el rango de edad de la descendencia oscila entre los 22 y los 4 meses. Y, a excepción de una de las FDC más veteranas con una hija pequeña de 7 años, en todas las demás familias, al menos uno de los/as hijos se hallaba en el intervalo de edad de 0-6 años, y en 12 de ellas había un niño/a de 0 a 3 años. Una composición bastante similar a la de la muestra más reciente, formada por unidades con hijos/as menores de 15 años. En este caso, con la excepción de dos casos —las parejas de más edad— con hijos/as en edades de 9-15 años, todas las FDC tienen un niños/a en el grupo de 0-6 años. E, igualmente, son dos de cada tres las que tienen un niños/a de 0-3 años. Resumiendo, en lo que a la carga familiar concierne, los casos analizados en las dos fases comparten la condición de verse inmersas en la fase más demandante de tiempo de cuidado, al tiempo que presentan un rango de situaciones y escenarios de cuidado muy adecuado para el examen de las estrategias reproductivas de las parejas en este caso particular de familias.

Un aspecto que se vincula a la presencia y edades de los hijos son los años de convivencia. No siendo un criterio en la elección de los casos, en ambas ocasiones, nos hemos hallado ante un rango amplio de situaciones, tanto en lo que se refiere a los años de relación como a los años de vida en común. En general, las parejas analizadas en ambos momentos presentan una convivencia media de diez años, que se duplica o reduce a la mitad en los casos más extremos y minoritarios.

Aunque con relación a este criterio, resulta más homogénea la composición de la muestra más reciente.

Un rasgo común de estos hogares, hace dos décadas y ahora, es la presencia en el escenario familiar de personas contratadas como trabajadoras domésticas o cuidadoras. Prácticamente todas las FDC tienen contratada una trabajadora doméstica en el momento del estudio, aunque con notable variación en su dedicación. En la primera muestra la contratación varía desde la dedicación parcial de horas semanales hasta la convivencia con la familia en dos de los casos, siendo la pauta más común la trabajadora externa con jornada diaria semanal de 6-8 horas diarias. Entre esas FDC sólo dos parejas no disponen de estos servicios en el momento de ser entrevistadas. Una prescinde de ello el año anterior por razones presupuestarias, aunque es usuaria de este sistema de apoyo prácticamente desde los primeros años de su convivencia. La otra, prescinde de ello por criterios ideológicos. En la segunda muestra también hay variaciones en la cantidad de tiempo contratado para labores domésticas o de cuidado, pero el perfil difiere. Sólo una de los casos prescinde de estos servicios y el resto dispone de ello, pero siempre en formato de ayuda externa. Las dedicaciones varían desde un día a la semana con 2-3 horas de trabajo o a varios días alternos con jornadas de 3-4 horas, hasta las jornadas de 5-6 horas diarias/semanales. Comparativamente, lo que se observa es que las FDC de la segunda oleada presentan un escenario de menor externalización del trabajo doméstico/cuidado.

Por lo demás, la pauta de residencia de las familias estudiadas presenta una relativa uniformidad. Los casos residen mayormente en entornos urbanos, fundamentalmente capitales de provincia y localidades ubicadas en torno a ellas, y puntualmente en municipios cabecera de comarca. La segunda generación de las FDC remite a un ámbito geográfico más amplio¹³¹, pero al igual que en la primera

¹³¹ La selección de las FDC en los Noventa se circunscribió al ámbito de Bizkaia, en concreto, al área metropolitana de la capital vizcaína. La selección de las FDC en 2013 se ha llevado a cabo principalmente en Bizkaia (9 casos), y en Gipuzkoa (3 casos). Y además del área metropolitana de las dos capitales de provincia, se ha incluido alguna pareja de localidades más alejadas. Hay que tener en cuenta que la selección de estas parejas, con parámetros tan definidos, es difícil. Por otra parte el criterio geográfico no es relevante. Además, en los últimos veinte años, la CAPV ha registrado un poblamiento importante en localidades periféricos y rurales, facilitado por la mejora de las comunicaciones y empujado por el alto coste de la vivienda en las capitales, además de por los cambios en los estilos residenciales.

muestra, sus pautas de residencia más bien cuestionan la idea del distanciamiento geográfico de la familia de origen. La mayoría de ellas, reside en el mismo municipio y, en bastantes casos, relativamente cerca de alguna de las familias de origen. En general, además, las parejas presentan pautas de distanciamiento moderado con relación al círculo familiar íntimo de origen. En ello, se advierte la huella del “familismo” que caracteriza a las sociedades vasca y española y que, en el caso de las FDC, parece ser también un elemento explicativo de las estrategias de las familias. De hecho, la red familiar tienen un protagonismo notable en la vida de bastantes de estas parejas que tienden a reivindicar la autonomía del núcleo familiar, pero que también mencionan con frecuencia contactos y apoyos con las familias de origen, fundamentalmente con los progenitores.

1.5.3. Perfiles profesionales

Los parámetros muestrales aplicados en el diseño muestral también derivan en la composición de muestras homogéneas con relación al perfil profesional de las parejas. Al final del apartado, los **Cuadros 8 y 9** recogen de forma abreviada algunas de las principales características de las FDC incluidas en el estudio. Como puede verse, las muestras combinan tipicidad y variación en los perfiles, además de mantener una línea de continuidad en el tipo de FDCs, a fin de que las circunstancias profesionales de las parejas no obstaculizaran el análisis comparativo de los datos. En ambas muestras el perfil de las parejas responde a una variedad de profesionales directivos y de gestión, y de profesionales técnicos con formación superior y ocupados en áreas tales como, educación y formación, economía y finanzas, derecho, ingeniería, medicina, administración, marketing y gestión empresarial, informática, bellas artes y servicios comerciales.

En la primera muestra de FDCs, con más casos, la mitad de los entrevistados son asalariados de organismos o empresas privadas, un tercio trabaja en organismos o empresas de carácter público, y el resto son profesionales autónomos. Por decisión muestral, el reparto resulta más equilibrado entre las mujeres del colectivo, ya que entre los hombres predomina la actividad profesional desarrollada en organismos o entidades privadas. Atendiendo al tipo de ocupación, se observa que el perfil profesional femenino está vinculado

mayormente a ocupaciones en el sector servicios, público o privado, pero en áreas de salud, educación, justicia, economía y empresa. Ello está relacionado con la dificultad de hallar en los años Noventa mujeres ocupadas en categorías profesionales o directivas en el sector industrial en áreas de científico-tecnológicas, que además cumplieran con la condición de ser una FDC. Precisamente, eso es lo que varía en la composición de la muestra de 2013. Se mantienen los mismos criterios de homogamia educativa y profesional, pero predominan los casos de parejas con mujeres empleadas en el sector privado, y hay más empleadas en el sector industrial y el área científico-tecnológica.

Hay que añadir que en el momento del campo, la mayor parte de las parejas tienen tipos y centros de trabajo diferentes. No obstante, en ambas muestras hay profesionales que comparten formación y, en menor medida, lugar de trabajo, aunque la mayoría no responde a ese perfil. Tanto en la primera muestra como en la segunda, son cuatro las parejas que comparten, con la misma o diferente ocupación, el lugar de trabajo. No obstante, como veremos más adelante, la coincidencia en el ejercicio profesional o en el lugar de trabajo con el cónyuge a lo largo de la trayectoria profesional es un elemento recurrente. Ciertamente, este no es un elemento casual, y veremos que está relacionado con el papel que juega el apoyo y la motivación profesional entre los cónyuges. Una pauta que se revela como una forma de mentorazgo mutuo y que desemboca en pautas de elección y estrategias conyugales desplegadas en la organización de la vida en común.

Las jornadas laborales de las parejas entrevistadas también presentan variación entre las dos generaciones de FDC entrevistadas. En la primera muestra se reproduce mayormente una pauta equivalente de dedicación laboral, fundamentalmente de jornada completa y partida. La excepción está en las FDC con mujeres ocupadas en el sector público, con jornada continua. Las diferencias afloran en las FDC entrevistadas en 2013, porque encontramos jornadas laborales que si bien son equivalentes en la mayoría de los casos, están siendo coyunturalmente desequilibradas por reducciones de jornada o licencias y excedencias de cuidado de hijos/as. Al igual que ocurre en otros aspectos, la configuración de la muestra recoge cambios habidos en contexto normativo y político. Hace más de una década que se produce el despliegue de las políticas de conciliación de la vida familia, laboral y personal, y progresivamente las medidas

que propician con relación a las jornadas laborales, licencias y excedencias por cuidado, han ido extendiéndose en las familias y las empresas. Era esperable y deseable para el análisis comparativo de los discursos, que esta circunstancia estuviera presente en las familias entrevistadas. De todos modos, más allá de la jornada laboral objetivamente definida, será interesante ver como los tiempos de dedicación laboral se redefinen según las expectativas y el modo en que los cónyuges interactúan y negocian sus competencias profesionales y familiares.

1.5.4. Antecedentes familiares

Dentro de un rango de variación comprensible, las experiencias y ambientes familiares de las parejas, hombres y mujeres, entrevistadas en la primera muestra son bastante similares. Ninguno de los entrevistados tiene experiencias de separación o divorcio en sus familias de origen. Las experiencias de ruptura o tensión en la familia de origen derivan, cuando se tienen, de fallecimientos o enfermedades de uno de los progenitores a edades tempranas. Son situaciones que conllevan la separación temprana del ámbito familiar, y por lo general, son señaladas como una circunstancia que potencian el sentido del deber y de la responsabilidad para con la formación e, incluso, para con la unidad familiar¹³². Además, en lo que a la división del trabajo se refiere, la mayoría de los varones entrevistados en los Noventa proceden de familias en las que rige un patrón tradicional de género. La variación de ese modelo tradicional precisamente la aportan las mujeres. En cuatro de los casos las entrevistadas tienen madres que continúan con la actividad laboral tras el matrimonio (en tareas administrativas o negocios familiares), compaginándola con las labores domésticas y familiares, y en tres más madres trabajadoras que abandonan el mercado laboral tras casarse. En estos casos, las mujeres reconocen la incidencia del modelo o de las actitudes de unas madres que insisten en la importancia de que las hijas aseguren su autonomía.

¹³² En el pionero y ya clásico estudio de las familias de doble carrera FDC realizado por los Rapoport (1976) se apuntaba este factor vinculado al fuerte deseo de desarrollar una capacidad de independencia económica, y se podría añadir, de aprovechar los mecanismos de formación para asegurar la propia posición social.

Por contra, las transformaciones en la realidad familiar y en el mercado laboral se dejan notar en la vivencia familiar de los hombres y mujeres de la segunda generación de FDC. Primero, porque sí hay entrevistados con experiencias de separación o divorcio de los progenitores. Segundo, porque son más los entrevistados —ellas y ellos— que han crecido en una familia de doble ingreso, por lo que hay una experiencia normalizada de la presencia de la mujer en el mercado laboral que, como se verá, no siempre tiene los mismos significados para quienes la relatan.

Cuadro 9. Descripción de las familias entrevistadas según características familiares y profesionales, casos 1995/96

FAMILIAS ENTREVISTADAS	TIPO DE MATRIMONIO	NÚMERO HIJOS/AS	FORMACIÓN Y OCUPACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA PAREJA (Ella/El)	JORNADAS LABORALES	TIPO DE HOGAR	SERVICIO DOMESTICO
GRUPO A (<i>mujeres en enseñanza, sanidad, justicia y servicios de la administración pública</i>)						
FDC1	Religioso	2 hijos/as (0-7 años)	Lcda. en CC. PP. Responsable del Servicio de Personal y Formación en Administración Local. Titulado en Ingeniería Naval. Responsable de Diseño y Proyectos en Industria Naval.	Equivalentes (Continua - Continua)	Nuclear Extenso	SI
FDC2	Religioso	4 hijos/as (6-24 años)	Lcda. Derecho. Técnico de Gestión en Administración Local (Planificación de Servicios) Perito Industrial. Delegado Comercial Zona Norte de Empresa de Infraestructura Medio Ambiental.	Desigual (Continua - Partida)	Nuclear	NO
FDC5	Religioso	2 hijos/as (0-6 años)	Dra. en Medicina. Médico Endocrino en Hospital General Dr. en Medicina. Médico de Infecciosas en Hospital General.	Equivalentes (Continua - Continua)	Nuclear	SI
FDC6	Religioso	1 hijo/a (7 años)	Diplomada Magisterio. Educadora en Centro de Formación Ocupacional. Ingeniero Industrial. Director de Centro de Formación Ocupacional.	Equivalentes (Continua - Continua)	Nuclear	NO
FDC7	Religioso	2 hijos/as (0-6 años)	Lcda. Bellas Artes. Restauradora. Funcionaria de la Administración Local. Lcdo. CC. Empresariales. Director de Consulting de Servicios Empresariales.	Desigual (Continua - Partida)	Nuclear	SI
FDC8	Religioso	4 hijos/as (0-12 años)	Dra. en Medicina. Médico-Forense en la Administración de Justicia. Catedrático de Universidad. Puesto de Dirección y Gestión.	Equivalentes (Continua - Continua)	Nuclear	SI
FDC13	Civil y anterior cohabitación	2 hijos/as (0-6 años)	Lcda. Medicina. Médico de Familia. Sanidad Pública. Lcdo. CC. Físicas. Técnico responsable de proyectos en Centro de I+D.	Desigual (Continua - Partida)	Nuclear	SI

IV. Investigación empírica

FAMILIAS ENTREVISTADAS	TIPO DE MATRIMONIO	NUMERO HIJOS/AS	FORMACIÓN Y OCUPACION DE LOS MIEMBROS DE LA PAREJA (Ella/El)	JORNADAS LABORALES	TIPO DE HOGAR	SERVICIO DOMESTICO
GRUPO B (mujeres en profesiones liberales)						
FDC3	Religioso	3 hijos/as (0-12 años)	Lcda. Derecho. Abogada en despacho privado. Lcdo. Derecho Económico. Auditor Seguros. Abogado y socio fundador de Despacho de abogados.	Equivalentes (Partida - Partida)	Nuclear	SI
FDC4	Religioso	1 hijo/a (0-3 años)	Lcda. Derecho. Procuradora. Lcdo. Derecho Económico. Auditor. Socio Consultoría-Auditoria.	Equivalentes (Partida - Partida)	Nuclear	SI
FDC17	Civil	1 hijo/a (0-6 años)	Lcda. Derecho. Abogada en Despacho Privado y en Empresa de Servicios Sociales. Titulado Marino Mercante. Director Ejecutivo en S.L. de Impresión gráfica.	Equivalentes (Partida - Partida)	Nuclear	SI
FDC18	Religioso	3 hijos/as (0-12 años)	Lcda. Periodismo y Publicidad. Empresaria área de Publicidad y Comunicación. Diplomado en CC. Empresariales. Técnico Gestión en la Administración General de Empresa Pública de Transporte y Comunicaciones.	Equivalentes (Partida - Partida)	Nuclear	SI
GRUPO C (mujeres profesionales en el sector privado industrial y financiero, y en gestión y servicios empresariales, económicos y técnicos.)						
FDC9	Civil y anterior cohabitación	1 hijo/a (0-3 años)	Lcda. Derecho Económico. Socia-Ejecutiva de Empresa Financiera de valores de Bolsa. Lcdo. Económicas. Director del Área de Fondos de Inversión en Grupo Empresarial.	Equivalentes (Partida - Partida)	Nuclear	SI
FDC10	Religioso	1 hijo/a (0-3 años)	Lcda. Filología Hispánica. Técnico de Gestión Júnior en Financiera de Empresa del Automóvil. Lcdo. Derecho Económico. Director Gerente de Empresa de Iniciativa Social.	Equivalentes (Partida - Partida)	Nuclear	SI
FDC11	Civil y anterior cohabitación	3 hijos/as (0-12 años)	Lcda. CC. Empresariales. Directora Regional de Préstamos en Entidad Financiera. Lcdo. Derecho Económico. Asesor Jurídico en Dirección Regional de Entidad Financiera.	Equivalentes (Partida - Partida)	Nuclear	SI
FDC12	Religioso	3 hijos/as	Lcda. Sociología Directora General de Fundación	Equivalentes	Nuclear	SI

FAMILIAS ENTREVIS- TADAS	TIPO DE MATRIMONIO	NUMERO HIJOS/AS	FORMACIÓN Y OCUPACION DE LA PAREJA (Ella/El)	JORNADAS LABORALES	TIPO DE HOGAR	SERVICIO DOMESTICO
FDC14	Religioso	2 hijos/as (0-6 años)	Privada Empresa de Servicios Sociales. Lcdo. Medicina. Director Gerente de Instalación Pública. Especialista en medicina deportiva con despacho privado. Lcda. Informática. Dierctora-gerente de Consultora de Servicios Informáticos. Lcdo. CC. Empresariales. Gerente de Consultora- Auditora.	(Partida - Partida) Equivalentes (Partida - Partida)	Nuclear	SI
FDC15	Civil y anterior cohabitación	2 hijos/as (0-12 años)	Lcda. Derecho Económico. Técnico en Consultora de Empresas. Lcdo. Derecho. Presidente de Asociación Empresarial.	Equivalentes (Partida - Partida)	Nuclear	SI
FDC16	Religioso	2 hijos/as (0-6 años)	Lcda. CC. Empresariales. Directora de Área de Formación en Institución Privada de Servicios Económicos. Directora de Centro de Formación Superior. Lcdo. CC. Empresariales. Ejecutivo en empresa de Servicios Financieros.	Equivalentes (Partida - Partida)	Nuclear	SI

Cuadro 10. Descripción de las familias entrevistadas según características familiares y profesionales, casos 2013

FAMILIAS ENTREVISTADAS	TIPO DE MATRIMONIO	NUMERO HIJOS/AS	FORMACIÓN Y OCUPACION DE LOS MIEMBROS DE LA PAREJA (Ella/Él)	JORNADAS LABORALES	TIPO DE HOGAR	SERVICIO DOMESTICO
GRUPO A (mujeres en enseñanza, sanidad, justicia y servicios de la administración pública)						
DCFAM12	Civil con anterior cohabitación	2 hijas (0-3 años)	Lcda. Medicina. Adjunta en Hospital General Lcdo. Empresariales. Formación de Postgrado. Director de logística en empresa privada local.	Desigual (Partida – Continua/Turnos)	Nuclear	SI
GRUPO B (mujeres en profesiones liberales)						
DCFAM1	Civil con anterior cohabitación	1 hijo/a (0-3 años)	Lcdo. Arquitectura. Profesional autónomo. Lcdo. Arquitectura. Profesional autónomo.	Desigual (Continua con turnos – Partida con reducción)	Nuclear	SI
DCFAM4	Religioso	2 hijos/as (0-6 años)	Lcda. Derecho. Asesora Fiscal de empresas. Profesional autónoma. Doctor en CC. Físicas. Profesor Titular de Universidad.	Equivalentes (Partida - Partida)	Nuclear	SI
DCFAM7	Civil con anterior cohabitación	2 hijos/as (6-16)	Lcda. Derecho. Administradora Fincas. Ingeniero Técnico Industrial. Director-gerente zona norte en multinacional.	Desigual (Partida – Continua/turnos)	Nuclear	SI
GRUPO C (mujeres profesionales en el sector privado industrial y financiero, y en gestión y servicios empresariales, económicos y técnicos.)						
DCFAM2	Civil con anterior cohabitación	2 hijos/as (0-6 años)	Lcda. Pedagogía. Gestora de Línea de Capital Humano en grupo empresarial. Ingeniero Industrial. Director de Producción en grupo empresarial.	Equivalentes (Partida - Partida)	Nuclear	SI
DCFAM6	Cohabitación	1 hijo/a (0-6 años)	Lcda. CC. Empresariales. Asesora Inversión Empresas en entidad bancaria. Doctor en Sociología. Profesor Universidad.	Equivalentes (Partida – Partida)	Nuclear	SI
DCFAM9	Religioso	2 hijos/as (12-16 años)	Lcda. Derecho Económico. Directora de Recursos Humanos y Calidad en empresa multinacional.	Equivalentes (Partida - Partida)	Nuclear	SI

FAMILIAS ENTREVISTADAS	TIPO DE MATRIMONIO	NUMERO HIJOS/AS	FORMACIÓN Y OCUPACION DE LOS MIEMBROS DE LA PAREJA (Ella/Él)	JORNADAS LABORALES	TIPO DE HOGAR	SERVICIO DOMESTICO
DCFAM11	Civil con anterior cohabitación	3 hijos/as (0-12 años)	Lcdo. Empresariales. Socio- consultor en empresa de Consultoría a Empresas. Ingeniera industrial. Ingeniera de producción en empresa multinacional. Ingeniero industrial. Ingeniero de proyectos en dirección técnica de empresa privada.	Equivalentes (Partida – Partida con reducción)	Nuclear	SI
DCFAM3	Religioso	3 hijos/as (0-12 años)	Lcda. En Ingeniería Industrial. Ingeniera de proyectos. Empresa multinacional. Lcdo. En Ingeniería Industrial. Ingeniero de obra. Empresa multinacional.	Desigual (Partida – Partida con reducción)	Nuclear	SI
DCFAM5	Religioso con anterior cohabitación	1 hijo/a (0-3 años)	Lcda. Pedagogía. Responsable de Proyectos y Formación en organización del Tercer Sector. Lcdo. Químicas. Profesor de Enseñanzas Medias.	Desigual (Partida – Partida con reducción)	Nuclear	SI
DCFAM8	Cohabitación	1 hijo/a (0-3 años)	Lcda. Pedagogía. Asistente de compras en empresa textil. Lcdo. Empresariales. Responsable de Desarrollo e innovación de productos.	Desigual (Partida – Continua con reducción)	Nuclear	SI
DCFAM10	Religioso	3 hijos/as (0-12 años)	Titulada superior en Restauración. Socia-gerente empresa PYME. Lcdo. En Ingeniería Industrial. Director-gerente PYME.	Desigual (Partida – Partida con reducción)	Nuclear	SI

Cuadro 11. Datos sobre el historial de las familias con relación a la situación ocupacional en la formación de la pareja, casos 1995/96

FAMILIAS	SITUACIÓN OCUPACIONAL INICIO DEL NOVIAZGO		SITUACIÓN OCUPACIONAL AL CASARSE		SITUACIÓN OCUPACIONAL INICIO DE LA COHABITACIÓN		SITUACIÓN OCUPACIONAL AL TENER EL PRIMER HIJO/A	
	EL	ELLA	EL	ELLA	EL	ELLA	EL	ELLA
FDC1	Estudian		Trabajan		-		Trabajan	
FDC2	Estudian		Trabaja	Estudia	-		Trabajan	
FDC3	Estudian		Trabaja	Estudia	-		Trabajan	
FDC4	Trabaja	Estudia	Trabaja	Estudia	-		Trabajan	
FDC5	Estudian		Trabajan		-		Trabajan	
FDC6	Estudian		Trabajan		-		Trabajan	
FDC7	Trabaja		Trabajan		-		Trabajan	
FDC8	Estudian		Trabajan		-		Trabajan	
FDC9	Trabajan		Trabajan		Trabajan		Trabajan	
FDC10	Estudian		Trabajan		-		Trabajan	
FDC11	Trabajan		Trabajan		Trabajan		Trabajan	
FDC12	Estudian		Trabajan		-		Trabajan	
FDC13	Estudian		Trabajan		Trabajan		Trabajan	
FDC14	Estudian		Trabajan		-		Trabajan	
FDC15	Trabajan		Trabajan		Trabajan		Trabaja	Parada
FDC16	Trabajan		Trabajan		-		Trabajan	
FDC17	Trabaja	Estudia	Trabaja	Estudia	-		Trabajan	
FDC18	Estudian		Trabajan		-		Trabajan	

Cuadro 12. Datos sobre el historial de las familias con relación a la situación ocupacional en la formación de la pareja, casos 2013

FAMILIAS	SITUACIÓN OCUPACIONAL INICIO DEL NOVIAZGO		SITUACIÓN OCUPACIONAL AL CASARSE		SITUACIÓN OCUPACIONAL INICIO DE LA COHABITACIÓN		SITUACIÓN OCUPACIONAL AL TENER EL PRIMER HIJO/A	
	EL	ELLA	EL	ELLA	EL	ELLA	EL	ELLA
DCFAM1	Estudian		Trabajan		Estudian		Trabajan	
DCFAM2	Estudian		Trabajan		Trabajan		Trabajan	
DCFAM3	Trabajan		Trabajan		NP		Trabajan	
DCFAM4	Estudian		Trab/Forma	Estudia	NP		Trab/Forma	Estudia
DCFAM5	Estudian		Trabajan		Trabajan		Trabajan	
DCFAM6	Estudian		NP		Trab/Forma	Trabaja	Trabajan	
DCFAM7	Trabajan		Trabajan		Trabajan		Trabajan	
DCFAM8	Estudian		NP		Trabajan		Trabajan	
DCFAM9	Estudian		Trabajan		NP		Trabajan	
DCFAM10	Estudian		Trabajan		NP		Trabajan	
DCFAM11	Estudian		Trabajan		Trabajan		Trabajan	
DCFAM12	Estudian		Trabajan		Trabajan		Trabajan	

2. GENEALOGIA DE LAS FDC: DINÁMICAS DE INDIVIDUALIZACIÓN Y ENCUENTRO EN LA FORMACIÓN DE LA PAREJA

Se ha dicho de la vida en pareja que viene a representar una *larga* conversación. Puede entenderse así por lo que representa de interacción continua en la relación entre dos personas y de construcción discursiva de un vínculo que conlleva encuentro, reconocimiento y descubrimiento del otro y de uno mismo. Y siendo así, cualquier momento de esa larga conversación, remite a momentos, elecciones y decisiones previas y se comprende más fácilmente en referencia a ellos. Porque desde los inicios de la relación hasta que se establece el proyecto de convivencia, los miembros de la pareja van tejiendo de manera explícita o tácita la red de vivencias, principios, deberes, compromisos, gratitudes, expectativas e intereses que los vinculan. Es ese un proceso abierto, en continua definición y redefinición, conforme a las circunstancias y condiciones sociales, culturales e institucionales en las que se desarrollan las vidas de los individuos y su misma relación.

Precisamente, esa naturaleza discursiva es la que hace relevantes los significados y pautas que presiden la formación y el desenvolvimiento de la relación de pareja para el análisis de los acontecimientos que giran en torno a su posterior configuración familiar. Este proceso contempla aspectos tan variados como la elección de la pareja, el inicio de la relación, su desenvolvimiento, las bases o criterios sobre los que se asienta y las circunstancias que acompañan a su consolidación, hasta el momento de la decisión de la vida en común. Una serie de cuestiones que, por lo general y en toda su complejidad y diversidad de manifestaciones, se ha regulado socialmente a través del noviazgo.

Ahora bien, en las sociedades individualizadas, el periodo de relación que precede al establecimiento de la vida en común tiene márgenes y límites difusos. Tanto la elección de pareja como el noviazgo han experimentado transformaciones formales y funcionales que están directamente relacionadas con la desinstitucionalización de las relaciones sociales y el aumento de las posibilidades y libertad de elección de los individuos, así como con la redefinición del amor y de la intimidad (Alberdi, 1999; Beck y Beck-Gersheim, 2003; Flaquer, 1993, 1995; Giddens, 1998; Rodríguez-Brioso, 2004). De un lado, la quiebra de

normas culturales, sociales, económicas y religiosas que regulaban las relaciones sexuales y amorosas, sobre todo para las mujeres, vacía de significado ritual y formal al noviazgo, además de romper sus ritmos y tiempos. De otro, la dinámica individualizadora en la que se ven envueltas las sociedades modernas, ha introducido una ética de la autorrealización en la que “el deber en relación con uno mismo se impone a las obligaciones para con los demás. La consecución del propio deseo adquiere rango de imperativo categórico” (Béjar, 1987: 84). Como consecuencia, el amor, el noviazgo, la vida en pareja— matrimonial o no—, se configuran atendiendo a la prioridad de los proyectos personales y de su negociación en una suerte de compromiso asociativo siempre abierto a revisión y posible ruptura. Una dinámica que supedita la importancia y centralidad de la relación a su capacidad de alimentar la felicidad y el bienestar personal.

Con relación a la elección de pareja y el noviazgo, este giro individualizador conlleva la pérdida progresiva de su carácter de mecanismo de control social al servicio del grupo o la comunidad. La posibilidad de elegir y cambiar, de probar y abandonar, de experimentar y continuar, hace prevalecer la realización personal y afectiva por encima de otras restricciones familiares y sociales. En la medida en que pasa a ser un instrumento en manos de los individuos para satisfacer sus deseos, aspiraciones e intereses en la búsqueda del bienestar personal, el sentido del noviazgo queda erosionado como ritual obligado de tránsito, como compromiso social, como ligadura y como promesa de destino. Pero, precisamente por su importancia y centralidad para el bienestar y la felicidad personal, también resulta fortalecido como experiencia con entidad y sentido propio en la construcción de un proyecto de encuentro y entendimiento mutuo. Llamémosle de uno u otro modo, la función manifiesta de la elección de la pareja y el noviazgo como mecanismos de acercamiento, búsqueda de afinidad y refuerzo de vínculos afectivos se mantiene.

En nuestra aproximación a las FDC, atribuimos un significado potencial a los acontecimientos ligados a la elección, formación y consolidación de la relación de pareja, tanto para comprender y explicar su perfil profesional como la posterior articulación de la vida familiar. Rusconi y Solga (2007, 2008) en una revisión sistemática de la investigación sobre las posibilidades y limitaciones de las parejas para lograr dobles carreras, apuntan la necesidad de investigar en el modo en que

esos procesos influyen en los arreglos posteriores de las parejas con doble carrera. En qué momento de la biografía vital, vinculado a qué intereses y expectativas personales y circunstancias vitales, se encuentran los individuos y comienza la relación, así como en qué condiciones se comprometen, es una información que puede encerrar claves de la gestión y negociación de los itinerarios profesionales y familiares. Lo es igualmente indagar en los significados atribuidos por estas parejas a la relación de pareja, así como en los arreglos y pautas que caracterizan el periodo previo a establecer la convivencia. Este periodo proporciona importantes “experiencias de enlace” (Martín Serrano y Velarde, 2001: 32) con la vida en pareja, para exponer y contrastar demandas y aspiraciones de cada parte, marcar posiciones, probar y tentar arreglos, dentro de la incertidumbre relativa que acompaña a la relación. La vida de pareja se asienta sobre lo vivido. Las circunstancias y las expectativas e intereses con que hombres y mujeres concurren en el inicio y la primera etapa de la relación con anterioridad a la vida en común constituyen un pasado en el que, presumiblemente, se configura una buena parte de lo que puede institucionalizarse en la relación futura.

Por ello, en nuestras entrevistas a las dos generaciones de FDCs, indagamos en aspectos tales como el cuándo, dónde y cómo del inicio de la relación, el periodo de su consolidación (noviazgo) y el momento de decidir la convivencia, vinculados a algunas características de sus biografías: edades, actividades respectivas, pautas de residencia y papel del entorno familiar. También en los significados atribuidos a la relación en ese periodo y en sus ideas acerca de la relación y su proyección al futuro, con particular atención a los intereses y expectativas personales y comunes en los proyectos individuales y de pareja.

Examinar los significados, las condiciones y circunstancias vinculadas a la relación que posteriormente sobreviene en un proyecto de vida de dos desarrollos profesionales y una familia, nos permite comprobar en qué grado la búsqueda de afinidad en el perfil profesional está presente, de manera más o menos tácita, tanto en las estrategias electivas como en los itinerarios del noviazgo. También, si como experiencia de enlace, el noviazgo representa un periodo de aprendizaje y rodaje en la gestión y negociación de los proyectos e itinerarios vitales individuales. Nos preguntamos, en qué medida estas experiencias se vinculan al tipo de FDC que son las parejas entrevistadas, y a su gestión más o menos

igualitaria de la provisión y el cuidado. También, si la socialización anticipada de los itinerarios vitales entrelazados tiene un mayor protagonismo en los itinerarios de las nuevas generaciones de FDCs.

2.1. Encuentro: pautas de elección y homogamia en la formación de la pareja

¿Cómo se producen los encuentros y elecciones en las parejas estudiadas y bajo qué condiciones y circunstancias sobreviene el inicio de la relación? Responder a esta cuestión no es fácil. Primero, porque se ha de hacer un ejercicio interpretativo de un hecho pasado. Ese ejercicio pasa, sin duda, por el tamiz de la capacidad y del deseo, más o menos intencionado y explícito, de recordar u olvidar. En el caso de las parejas entrevistadas, además, median unos cuantos años de relación y convivencia, en los que se ha compartido y consolidado un proyecto familiar con el que se continúa. A veces los detalles resultan difíciles de recordar. Otras veces pueden resultar distorsionados, intencionadamente o no, e idealizados. Son muchos los “pliegues profundos” (Kaufmann, 1999: 211) que en la relación de pareja permanecen ocultos para el investigador. Por ello, en las entrevistas conjuntas a las dos generaciones de FDCs, no preguntamos directamente por los motivos o razones de su elección, sino por las circunstancias en que en su pasado llegaron a ser pareja.

Sabemos que el amor no se distribuye aleatoriamente pese a la mayor libertad de elección (Carabaña, 1983; Iglesias de Ussel, 1987; Alberdi et al., 1994; Esteve y Cortina 2005, 2010; Martínez Pastor, 2006; Miret Gamundi, 2009). En nuestras sociedades se han desactivado los mecanismos de control de las uniones o alianzas por parte del grupo social, se elige en condiciones de mayor libertad y amplitud de elección¹³³, pero el resultado sigue mostrando una gran homogeneidad social.

¹³³ Iniciado el pasado siglo, George Simmel advierte como la transformación de los procesos de elección del cónyuge como consecuencia del incremento de la libertad individual, conduce a un escenario de tendencias contradictorias. Identifica dos circunstancias claves para explicar las transformaciones en los procesos de selección y posterior noviazgo. Primero, el aumento extraordinario del círculo de elección, “gracias a la confusión de las clases, a la supresión de las barreras religiosas, a la disminución de la autoridad parental, a la mayor libertad de movimientos en sentido local y social, etc.”. Segundo, el incremento de los niveles de exigencia en la medida en

Como demostrara el estudio de Iglesias de Ussel (1987) sobre el noviazgo, operan y se refuerzan otros mecanismos que “no por menos visibles alcanzan peores resultados”, como resultado de “un lento, y temprano, proceso de construcción social del círculo de elegibles, que circunscribe las potencialidades universalistas teóricas” (p. 42). Esto es, las posibilidades abiertas de elección se ven limitadas en la práctica por filtros sociales —socializaciones diferenciales, itinerarios formativos, ubicación espacial, pautas de ocio, hábitos sociales y culturales y redes de sociabilidad— que contribuyen a perfilar quiénes son más elegibles. Por ello, las circunstancias que acompañan a la elección pueden contribuir a explicar cómo se ha construido la afinidad educativa y profesional sobre la que definimos una FDC, a saber, cuándo y, sobre todo, cómo se gesta esa afinidad.

Las parejas de doble carrera —en el sentido lato en el que se han definido en esta investigación—, presentan un grado alto de homogamia tanto en el plano educativo como en el profesional. Ambas son características individuales que se desarrollan y adquieren en el tiempo conforme a intereses y elecciones personales y que se ven condicionadas por factores externos relacionados con las oportunidades y condiciones de formación, empleabilidad y promoción profesional de ambos cónyuges. Por ello, cabe decir que las FDC se hacen más que nacen.

Ahora bien, tener una formación superior y una ocupación o carrera acorde con esa cualificación, efectivamente no es una característica objetiva que se pueda elegir en el otro cuando se es muy joven. Ciertamente, la afinidad en el perfil educativo y profesional se presenta más explícita cuando la relación se inicia culminado el itinerario formativo, y consolidada la posición profesional. En esas

que es la satisfacción y felicidad personal lo que dota de sentido la relación de pareja: “es mucho más severa la selección individual, que se ha convertido en hecho y derecho de la inclinación puramente personal. (...) La libertad recibe aquí un sentido más profundo: el de que la libertad individual es una libertad limitada por la individualidad. Siendo único el ser individual, resulta que es también único el otro ser que puede complementarle y salvarle”. Sin duda, la concreción de intereses, expectativas, gustos o deseos personales —del proyecto de la individualidad cabría decir—, agradece la disposición de un círculo de elección más amplio, pero también limita la diversidad de lo elegible, reforzándose el carácter singular de lo elegido. Como apunta certeramente Simmel, se amplían las posibilidades sociales de la elección, pero al quedar éstas “limitadas por aquel sentido positivo de la libertad, merced a la cual cada elección es, o debe ser, en idea, la expresión única de una personalidad distinta a las demás”, también se produce un efecto favorable a la búsqueda de la afinidad cultural y social. Las citas se han tomado de la selección de textos de la obra de G. Simmel editada por Martin López (1993: 247-249).

circunstancias, las parejas pueden elegir con conciencia de afinidad. Y es razonable pensar que ello tenga un efecto corrector sobre la flecha de Cupido. Pero no así, cuando las relaciones se inician en edades jóvenes y las trayectorias están por hacerse. Tampoco cuando hay diferencia de edad en la pareja. Una circunstancia frecuente, ya que hombres y mujeres tiende a emparejarse con parejas menores y mayores que ellos y ellas respectivamente. Una constante cultural arraigada en todas las sociedades y vinculada a significados y simbolismos de género que, en el plano interno, condiciona la vinculación de las trayectorias formativas y profesionales de la pareja, que se ven expuestas a tiempos y ritmos diferentes.

El momento vital en los inicios de la relación varía en las FDC estudiadas. En general, las FDC de segunda generación presentan un inicio de relación más similar, ambos estudiando o trabajando, siendo mayor el peso de parejas que inician la relación estudiando. En estos casos, las parejas presentan recorridos o trayectorias *a priori* menos condicionados por el momento de la biografía vital. No obstante, en ambas muestras, hay variación tanto en edades de inicio de la relación como en las diferencias de edad entre los cónyuges (ver **Cuadros 6 y 7**, en págs. 364-365). Y por ello concurren situaciones variadas, circunstancia que, lógicamente, ayudan en la comprensión de los itinerarios formativos y profesionales.

Entre las FDC estudiadas, efectivamente, hay quienes comienzan la relación a edades similares y jóvenes, por debajo de la veintena, estudiando y, por tanto, con un proyecto formativo por recorrer en un ritmo simultáneo. También quienes comienzan la relación a partir de los veinte y con edades aproximadas, se conocen también estudiando, o en los inicios de su recorrido profesional cuando se acercan a la treintena. Unas y otras comparten una situación de partida que, en principio, posibilita itinerarios más acompasados en el desarrollo de los proyectos formativos y profesionales. La situación varía, no obstante, cuando la diferencia de edad supera el quinquenio. Los diferentes ritmos formativos y profesionales sitúan a hombres y mujeres en momentos diferentes. Además, la norma cultural de la superioridad en edad de los varones favorece que, desde el punto de vista del perfil formativo y profesional, éstos tengan itinerarios más consolidados. Aunque son pocos, hay algún caso que responde a este perfil en las parejas entrevistadas en los Noventa.

Teniendo en cuenta estos escenarios, hemos rastreado los relatos de los antecedentes de la relación en las parejas, tratando de hallar indicios de la búsqueda de afinidad educativa y profesional en los inicios de la relación de estas parejas, así como del desarrollo de una conciencia compartida de identidad y desarrollo profesional.

Para empezar, sea antes o más tarde en la biografía, observamos que el inicio de la relación tiene en común la proximidad espacial y/o relacional. Las parejas del estudio se conocen en la proximidad. El círculo y potencial de elección se ha ampliado en las sociedades modernas gracias a la movilidad geográfica y, en los últimos años, a la extensión del uso de redes sociales, entre otras circunstancias, pero la coincidencia en los lugares de estudio y trabajo se revela en los estudios como una de las primeras circunstancias en la que surgen las relaciones de pareja (Iglesias, 1987: 34 y ss.; CIS, 1995). A ella se suma la cercanía que deriva de las redes de sociabilidad en diferentes ámbitos o círculos sociales, escolares/universitarios, asociativos o laborales.

A tenor de lo que nos cuentan, esta pauta no varía sustancialmente en las dos generaciones de parejas a las que se ha entrevistado. Las relaciones surgen en círculos cercanos, aunque la proximidad varía de unas circunstancias a otras, y no hay muchas novedades en el modo concreto en que se conocen. Incluso cuando las historias remiten a un encuentro casual, éste se ha producido a través de conocidos, amigos o familiares próximos, o en situaciones relacionadas con la concurrencia a lugares comunes o una misma actividad —estudiando idiomas, en academias, fiestas, campamentos de verano, grupos de teatro...—, como queda ilustrado en las siguientes experiencias:

En la calle. (...), bueno un amigo común nos presentó. A partir de ahí nos fuimos viendo más y más y empezamos a salir.

(ENTREV95_Varón-Pareja FDC18)

Si, estábamos estudiando si, pero no nos conocemos de estudiar lo mismo ni nada de eso. Nos conocemos a través de otra gente aunque en ese momento estábamos los dos estudiando. A través de amigos que si estudiaban juntos pero nosotros no, para nada.

(ENTREV95_Mujer-Pareja FDC10)

Pero vamos, ella a mí no me conocía y yo a ella le había visto pero no le encasillaba. Nos conocimos por una prima por parte de su padre que era conocida mía.

(ENTREV95_Varón-Pareja FDC14)

Yo estaba con una amiga, estaba algo deprimida de otro chico y esta me dijo para salir y salí a regañadientes. Ella salía con uno de los amigos de él del equipo de baloncesto y nos encontramos por medio de Bilbao.

(ENTREV13_Mujer-Pareja DCFAM10)

Llevamos juntos desde que tenemos yo 16 años y él 17. Nos conocimos en la academia de inglés un par de años antes. Fuimos a centros educativos diferentes.

(ENTREV13_Mujer-Pareja DCFAM6)

El último año de la Uni nos conocimos en la Biblioteca de aquí, del pueblo.

(ENTREV13_Varón-Pareja DCFAM8)

Y nos conocimos, mira pues, en campos de trabajo. Yo fui con un amigo a Barcelona a campos de trabajo, pues ya sabes había temas, en este caso era la arqueología pero puedes imaginarte que nos importaba la arqueología nada. Y ahí nos conocimos.

(ENTREV13_Varón-Pareja DCFAM2)

Los dos hemos estudiado ingeniería. Luego entraba más adelante ese aspecto pero bueno, el colegio de ingenieros tiene un coro que lo fundó en el 97 y nos conocimos en el coro en septiembre del 98. Empezamos a salir en febrero del 99. Ya habíamos terminado, yo justo acaba de terminar y ella ya estaba trabajando, porque es mayor que yo.

(ENTREV13_Varón-Pareja DCFAM3)

Algunas veces están precedidas de relaciones de amistad previas que son retomadas con el tiempo en forma de relación de pareja. La cuadrilla o la red o grupo de amigos de la adolescencia es, en ese caso, el ámbito en el que se generan estos encuentros. Pero entre las FDC analizadas, destacan las relaciones surgidas en un escenario de actividad e intereses y expectativas comunes como los mismos estudios, la participación en actividades políticas o religiosas y la actividad profesional. La cercanía en esos contextos favorece el encuentro de las parejas en compromisos y acciones de objetivo común y el descubrimiento de la afinidad con relación a intereses y expectativas vinculados por la existencia de una empresa común. Este es un aspecto que los propios entrevistados recuperan y destacan como un elemento explicativo de su vínculo como pareja e, incluso, de la propia elección de la pareja. Participar de las mismas creencias, valores, intereses o actividades cierra, de alguna manera, el círculo de la elegibilidad, como muestra el relato de estos encuentros:

Quizá una, una clave, claro hay miles de claves y una clave que te puede dar la historia es que nosotros conocemos... perteneciendo a una organización con lo cual sabes dónde estás, ideológicamente, y qué valores imperan ahí. Maite y yo nos conocimos en la calle, en Madrid, en el año 76/ 77, o sea, eso te da, o sea, (...) no vas y caes en un sitio, en otro, tal, es decir, las sorpresas de disimilaridades de, de una serie de historias, no se dan.

(ENTREV95_Varón-Pareja FDC1)

Yo tenía 16 años y tú tenías 20. Era amigo de mi hermana. Somos una familia muy grande y empezaron a venir por casa, éste estaba metido en [partido político] y yo estaba muy inquieta con el tema político ya con 15 años (...). Resulta que este empezó a pasarnos propaganda política y nos fuimos conociendo. Y luego suma y sigue.

(ENTREV95_Mujer-Pareja FDC2)

Llevamos juntos desde que tenemos yo 19 ella 18. El entorno en el que nos conocemos yo estaba estudiando en la UPV y ella en Deusto y nos conocemos inicialmente, bueno pues, de movimientos juveniles, religiosos. Ella estaba en el colegio donde ahora van nuestros hijos y estaban aquí dinamizando grupos de confirmación, de monte, y en ese rollo pues coincidimos con amigos en ese ambiente.

(ENTREV13_Varón-Pareja DCFAM9)

Jajaja... Esto va a ser muy interesante, jajaja. Nosotros somos ex-alumnos del mismo centro educativo y nos conocemos porque ese centro tiene un movimiento scout muy grande de grupos de tiempo libre, y los dos empezamos de monitores de un grupo de tiempo libre de chavales pequeños, y ahí nos conocemos y en unos años empezamos a salir.

(ENTREV13_Mujer-Pareja DCFAM5)

Somos pareja de universidad. Bueno, es que nosotros tenemos varias amistades que son pareja de universidad..., igual es normal también...

(ENTREV13_Pareja DCFAM11)

Las parejas tienden a subrayar sus “vidas vinculadas” desde los inicios de la relación, esto es, la empatía propiciada por el acoplamiento inicial y continuado de intereses y aspiraciones, más que la semejanza del alma gemela, el eterno mito del amor romántico. Esta idea está presente en las parejas de primera generación. Se trata de “*ir formándose y acoplándose*” dice una de ellas al describir la relación en la etapa de noviazgo. Y se acentúa en las parejas de hoy. En el relato de estas relaciones la afinidad, más o menos acompañada de expresiones relativas al sentimiento de atracción hacia la pareja y la compenetración afectiva, constituye un elemento central y recurrente a la hora de explicar la elección y los inicios. Un componente que remite a significados varios, como puede derivarse de las palabras extraídas de las entrevistas con las parejas de las dos generaciones y cuya muestra recogen los siguientes verbatim. Se reivindica como coincidencia o ajuste en las cualidades personales o en la forma de ser —madurez, responsabilidad, inteligencia—, pero también como encaje de los intereses formativos y culturales, como proximidad normativa y cultural de los universos socializadores, o como convergencia de estilos de vida e los intereses profesionales en quienes se conocen ya trabajando. Incluso, como afinidad construida desde la diferencia. Pero, en general, la afinidad que preside la estrategia electiva no responde tanto a la

búsqueda de semejanza en el otro, como a la búsqueda del encuentro desde la individualidad:

En nuestro caso la cosa fue... que te vas complementando estupendamente aun siendo absolutamente diferente, incluso ya te digo yo no quería salir con él (risas). No quería salir y le decía que me estaba agobiando.

(ENTREV95_Mujer-Pareja FDC12)

—El: Claro lo nuestro es una relación muy sencilla. En eso si somos una pareja típica. Porque nosotros nos conocimos en el trabajo, y lo nuestro fue una relación que fue surgiendo de una manera muy, muy natural ¿no?

—Ella: Muy tranquila. No tanto ligada a la actividad profesional como ligada a la proximidad que el hecho de estar juntos, de salir después del trabajo etc. y tal, luego, pues compartirlo, quedar un fin de semana por no sé qué, y eso te va metiendo en una conversación...

(ENTREV95_Mujer-Pareja FDC11)

—El: Compartíamos un cierto entorno, no exactamente los amigos míos de siempre y tal pero el entorno en el que estábamos era el mismo en ese momento. Además teníamos una vida muy igual, vivíamos al lado y estudiábamos parecido. El estilo de vida que llevábamos era similar. Empezamos ahí y todo para adelante.

—Ella: Sí el ritmo de estudio, las exigencias eran muy parecidas, los mismos cursos, cuando teníamos que estudiar los fines de semana teníamos que estudiar los dos.

(P ENTREV13_Pareja DCFAM9)

Pero es que la clave de todo esto es que nuestras familias se parecen mucho. La forma de concebir la vida ¿eh? Nos han educado muy parecido y entonces parece que tenemos las cosas más claras porque son más en común.

(ENTREV13_Mujer-Pareja DCFAM10)

No, no, no, más difícil de lo que piensas (la afinidad). Nosotros no conocemos a nadie al que le guste todo, a mí me gusta el cine, el monte, la playa, echar la siesta, estar con los amigos, me gusta ir de traje y me gusta ir de vaquero..., entonces claro teníamos mucho en común, aparte de que nos gustábamos, a mí por lo menos ella me gustaba mucho...

(ENTREV13_Varón-Pareja DCFAM7)

Y la verdad es que a mí me gustaban esas citas, no salíamos, éramos amigos pero me gustaba quedar antes y charlar con él, me parecía estimulante, intelectualmente estimulante. Entonces sí, es una cosa que siempre hemos valorado los dos. La formación y... Sí, constituye un rasgo bastante importante además...

(ENTREV13_Mujer-Pareja DCFAM4)

Ahí tenemos visiones muy distintas, hay que decir, y también personalidades muy distintas. Todo en general. [Caracajadas] Por eso estamos juntos [caracajadas].

(ENTREV13_Varón-Pareja DCFAM2)

Ha ido saliendo. La verdad es que no tenemos ninguna cosa definida ni acordada. Yo creo que nos compenetramos y llevamos bien.

(ENTREV13_Mujer-Pareja DCFAM12)

La gran suerte es que (desde el inicio) compartimos la gran parte de las cosas y no tenemos que andar dejando de hacer o cediendo y hacer lo que no gusta, pero

tampoco nos lleva a hacer cada uno una cosa. Tratamos de encontrar el punto común.

(ENTREV13_Varón-Pareja DCFAM6)

Lo cierto es que los relatos desprenden poco romanticismo y son contadas las ocasiones en las que algún miembro de la pareja menciona el papel que la atracción o el amor juega en el comienzo de su relación. Apenas se mencionan episodios de enamoramiento o cortejo, o se revelan sentimientos, emociones o desvelos ligados a sus inicios como pareja. Eso, sin duda, forma parte de lo que la pareja oculta y reserva para su intimidad. Pero incluso en las pocas ocasiones en las que Cupido, por fin, se revela, las circunstancias ponen de relieve la significación de la convergencia de intereses, como búsqueda de afinidad y refuerzo de vínculos afectivos, como nos cuenta esta pareja:

—El: Bueno, es verdad, nos conocimos en la Universidad. Ella es un año menor que yo, yo repetí ingenieros y ella entró ese año. Y bueno, después de eso, pasaron unos años y fue cuando empezamos a salir, porque inmediatamente pues no...

—Ella: La carrera de ingenieros es muy especial. Yo tenía amistades de otras carreras y tenían otros ritmos. Y eso al final te genera un círculo de amigos, y ahí se genera la amistad, tenemos un trato fuera del estudio y ahí, empezamos a salir desde el 94...

—El: Y ahí es pues, cuando surgió el amor [con humor]..., bueno el amor estaba antes..., tardé tres años en convencerla a ella de que... [ella se ríe y bromea], porque yo cuando la conocí ya me gustaba y ella tardó tres años en hacerme caso.

(ENTREV13_Pareja DCFAM11)

Ella tarda tres años de carrera universitaria en iniciar la relación, pero durante ese tiempo es una compañía y apoyo clave para que él continúe y finalice los estudios, como el propio entrevistado cuenta posteriormente en la entrevista individual. Así, la relación se inicia y consolida en un periodo marcado por una estrecha colaboración en los estudios en la que el objetivo individual —finalizar la carrera de ingeniería—, se redefine como objetivo y aspiración común. Una muestra de la relevancia que en el fortalecimiento de la afinidad y del proyecto de pareja, adquieren los intereses y aspiraciones vinculados a la formación y/o la profesión. Pero, también, de cómo los recursos educativos y profesionales que adquieren los individuos, más allá de su clase social, se perfilan como elemento implícitamente atractivo en las estrategias electivas. En esta pareja, de procedencia social similar, la mujer ejerce un efecto *tráiler* con relación al itinerario del varón en ese momento, apuesta e invierte en el capital cultural de su pareja.

Cabría pensar que la cualificación y preparación y la consiguiente confianza en su persona como co-proveedoras, debería propiciar mayor libertad electiva en las mujeres, tanto desde el punto de vista de la clase social como de los recursos educativos (Rapoport, 1976: 41). Ello jugaría a favor del cambio en su pauta electiva a favor de su superioridad¹³⁴. Los estudios en España (Esteve y Cortina, 2005; Martínez Pastor, 2006) muestran que la hipogamia educativa, en conjunto, gana peso en las biografías de las mujeres y son más mujeres las que se casan con varones menos formados que ellas; pero también que esta tendencia se resiste en los niveles universitarios, donde la homogamia aumenta significativamente y las mujeres se resisten más a casarse con alguien cuyo nivel de estudios es diferente al propio.

Ello sin duda cuestiona la hipótesis de la quiebra de los patrones de género tradicionales en la elección de la pareja. Cabe contemplar como explicación que la simbología asociada al mandato de género mueve a las mujeres con niveles educativos superiores a orientar su elección hacia un varón que, al menos, en el futuro, no transgreda el mito de la superioridad masculina en la pareja. Pero junto a ello, también cabe ver estrategias de clase. En una sociedad en la que los individuos se ven empujados a construir sus biografías y planificar sus vidas para hacerse con el futuro y encauzar sus vidas, el itinerario individual y los logros adquiridos que forman la *oferta* del individuo en el mercado adquieren un protagonismo relevante en las estrategias electivas.

Desde la perspectiva de las mujeres, el bagaje intelectual y las posibilidades de movilidad social en función de la cualificación profesional del varón, es una cualidad que asegura un compañero que pueda responder a un nivel de formación

¹³⁴ Una de las primeras observaciones sobre este fenómeno la hallamos ya en el trabajo sobre matrimonios y parejas realizado por I. Alberdi, L. Flaquer y J. Iglesias de Ussel (1994), con datos de la encuesta de CIREs de 1990. Los autores analizan la homogamia y heterogamia educativas y constatan que: "Mientras que la propensión a la hipergamia parece mantenerse estable en función de la edad, la tendencia a la homogamia descende en las jóvenes generaciones, al tiempo que aumentan las uniones hipogámicas en los grupos de menor edad" (p. 56). A falta de información más rigurosa que permitiera valorar el carácter coyuntural o estructural del fenómeno, los autores explican este fenómeno como efecto de la progresiva incorporación de las mujeres a los niveles educativos superiores en una proporción mayor que la de los varones: "si es cierto que, como nos anuncian las estadísticas, en la actualidad el nivel educativo de las chicas tiende a superar el de los chicos, las uniones hipogámicas resultarían inevitables y serían el fruto de esa feminización progresiva de la educación" (p. 57). Pero también señalan la posibilidad de que ello indicara una ruptura en la pauta de elección de las mujeres, relacionada con su nuevo papel.

y una categoría ocupacional superior o al menos igual a la propia, y en compañía del cual se espera mantener o mejorar las posiciones sociales de origen. Pero también desde la perspectiva de los varones —habituales proveedores—, escoger una compañera que puede aportar recursos educativos, culturales, ingresos, estatus, contactos sociales, etc., elevados es una elección que, a medio o corto plazo, multiplica la aportación de bienestar material y acumulación de capital en la pareja. Desde cualquier posición social ello constituye una “estrategia de aseguramiento”, en este caso, destinada a mejorar el capital cultural y económico.

En las FDC analizadas, las estrategias electivas reflejan la proximidad en los intereses, aspiraciones o expectativas vinculadas a los proyectos formativos o profesionales en curso. Y tanto en los episodios y pautas de elección, noviazgo y transición a la vida en común de las FDC de primera generación como en las crónicas de las parejas entrevistadas quince años, ello favorece una cierta homogeneidad y el “encuentro” en un espacio común de la relación. Como veremos a continuación, el periodo en que se consolidan las relaciones —los noviazgos, en definitiva—, proporciona experiencias de aprendizaje significativas para el despliegue, la gestión y el ajuste de los proyectos individuales respectivos.

2.2. Noviazgo: arquitectura de continuidad y cambio

No abundan los trabajos que aborden el noviazgo en España como institución o fenómeno social. Las monografías referidas son el análisis sociológico firmado por Iglesias de Ussel (1987) y un ensayo anterior de Ferrándiz y Verdú (1975), dos obras en las que se evidencia la diversidad y complejidad que acompaña a esta institución.

Desde que se publicaran, las relaciones de noviazgo han sido objeto de atención en diversos estudios de juventud y familia (Alberdi et al., 1995; Fundación Santamaría, 1994 y 1999; Iglesias de Ussel, 1994; Martín Serrano y Velarde, 2001; Rodríguez-Brioso, 2004) que han constatado la vigencia de esta modalidad de relación estable en la pareja. Fundamentalmente ha sido la experiencia de los jóvenes la que ha informado de los cambios en las edades de inicio, su duración, las exigencias y expectativas que conlleva la relación o, las

cualidades deseadas en las parejas. Lo mostrado por las encuestas en las últimas décadas confirma, sin duda, la idea de que en la etapa del noviazgo se halla el rastro de algunas de las transformaciones más destacadas del cambio familiar en España.

En este sentido, algunos autores sostienen que el último tercio del siglo XX se caracteriza por el aumento del escepticismo y relativismo con que se encara la institución del noviazgo, como consecuencia del incremento de la tolerancia, liberalización y permisividad de comportamientos fuertemente regulados y usuales unas generaciones atrás (Del Campo y Rodríguez-Brioso, 2002: 117). La concurrencia de cambios sociales y económicos, como el alargamiento de los procesos de formación de los jóvenes, particularmente de las mujeres, el cambio en sus expectativas e intereses vitales, la liberación sexual y la extensión de la contracepción, habría favorecido la ruptura de los tiempos y ritmos de noviazgo. En el caso español, además, se contaría con el factor añadido de las dificultades que para integrarse en el mercado laboral y acceder a una vivienda tiene en los ochenta la llamada generación del *baby boom*. Un retraso en los procesos emancipatorios que repercute en los procesos de constitución familiar y, consiguientemente, también sobre los noviazgos.

En consecuencia los noviazgos se han visto alargados y la secuencia de sus acontecimientos alterados. Los cambios en las biografías e itinerarios vitales de los jóvenes y en sus identidades, particularmente de las mujeres, han introducido otros ritmos. Y, al igual que en otras instituciones, el cambio cultural y normativo ha erosionado las bases de este mecanismo de control social. Se ha dicho, no sin falta de criterio, que como resultado de estos cambios cualitativos, la que la propia palabra “noviazgo” queda “desfigurada cuando no proscrita” (Del Campo y Rodríguez-Brioso, 2002: 117) en el lenguaje de la juventud de finales del siglo XX. Un recelo terminológico que simbolizaría la ruptura con cualquier institucionalización o formalización de las relaciones antes del matrimonio y que podría explicarse por la distancia cualitativa que la aceptación y normalización de pautas no usuales unas generaciones atrás — relaciones sexuales, convivencias ocasionales, emancipaciones individuales, relaciones abiertas, compromisos contingentes...— que hay entre la realidad que viven las parejas y la idea cultural dominante asociada al noviazgo.

Ciertamente, en la sociedad individualizada, se difumina la dimensión social significativa de la relación en esta etapa como reconocimiento público; son los miembros de la pareja quienes libremente definen las normas, fronteras y límites del territorio del noviazgo, de sus derechos y obligaciones diversas, a veces difíciles de distinguir. Pero ello no resta vigencia a este periodo. Como intuyera Iglesias de Ussel en su estudio pionero sobre el noviazgo, “en ningún caso la dimensión sentimental ha sido tan decisiva como en la actualidad. Que esa relación sentimental se acoja o no al término noviazgo, ciertamente en desuso, es accidental” (Iglesias de Ussel, 1987: 19).

Hallamos una prueba de ello en las dos generaciones de FDC incluidas en esta investigación. Hablan desde una posición diferente en la medida en que han perdurado en el tiempo y recuerdan su trayectoria como parejas ya consolidadas. Puede que ello contribuya a que en sus relatos no hallemos mayor recelo en referirse a “*nuestro noviazgo*” e, incluso, de su estatus de “novios”. En líneas generales describen esta etapa — a la que también se refieren como “*el tiempo que salimos juntos*”—, como un periodo de encuentro, descubrimiento y arraigo de la relación. Tiene menor entidad temporal y simbólica —y relato, en definitiva— en el caso de las parejas que se conocen a edades más altas, para quienes el objetivo de la vida en común está más presente desde el inicio, también por hacerse más posible conforme sus circunstancias vitales y laborales. Pero todas las parejas hablan de noviazgo y ubican esta etapa como un ciclo de la relación previo a la decisión de compartir sus vidas.

Examinar y comparar los noviazgos en ambas muestras de FDC permite constatar estos cambios. Hay que tener en cuenta que las etapas de noviazgo de las parejas nos remiten a dos contextos sociales, económicos y culturales: las décadas de los Setenta y Ochenta en el caso de las FDC entrevistadas a mediados de los Noventa en las entrevistadas en 2013. Los noviazgos reflejan las rupturas y el avance de nuevas pautas de relación y comportamiento en estos años, así como su consolidación en el contexto de cambio y modernización de la sociedad vasca y española. En los tiempos y significados de las parejas formadas en los Setenta/Ochenta se atisba la mudanza que toma forma en los noviazgos de las parejas formadas una generación más tarde, donde la inercia del noviazgo tradicional no escapa al efecto individualizador. Es lo que ilustra el relato que esta

pareja, de las más jóvenes entrevistadas en 2013, hace de su noviazgo. Un noviazgo largo, que podría calificarse de tradicional, pero que incorpora dinámicas que lo alejan de la tradición:

—Él: Sí, sí. Nosotros hemos sido clásicos, clásicos. Y en comparación con la gente de nuestra edad en algunos casos con una cierta rareza. La gente se sorprende mucho. Yo puedo considerar que ella ha sido mi primera y única novia, quitando cosas previas que te das un beso y te pone contento. De relación sentimental ella es la primera y única. Y para nuestra generación raros, aunque conocemos algunos casos similares. Lo que ocurre es que, yo diría que a pesar de que empezamos desde una relación clásica luego nuestra relación ha sido poco especial porque yo durante la semana, en 7 años, vivía en la B. y estaba fuera de aquí. Es decir, a pesar de que empezamos pronto y de una forma muy clásica luego, por lo menos en los primeros años no hemos tenido una relación...

—Ella: A ver no hemos estado todo el día pegados.

—Él: Mi padre se sorprendía si, por ejemplo, llegaba Nochevieja y las primeras noches que sales que saliéramos cada uno con amigos. Aunque luego nos encontráramos. (...) Antes de ser pareja de hecho y antes de salir de casa ya compartíamos, el proyecto se había consolidado en esas cosas en ese tiempo. Pues, todo va llegando, quizás no en una secuencia muy lógica en términos tradicionales en los que te vas de casa y es cuando empiezas a unir las cosas. Nosotros empezamos a unir cosas antes de dar ciertos pasos.

(ENTREV13_Pareja DCFAM6)

Indica ese cambio que, en las experiencias analizadas, no se hallen respuestas únicas a cuestiones como cuándo se inicia un noviazgo, cuándo lo es y cuándo deja de serlo y pasa a ser otra cosa. Si atendemos a los hitos del relato lineal prototípico y lo aplicamos a las historias de las parejas vemos, para empezar, que la formalización de las relaciones es un acto sobrevenido que, a menudo, no se ubica en un momento concreto y en el que no intervienen instancias externas. Ciertamente, la culminación de los procesos formativos, la inserción laboral y el acceso a la vivienda son factores que regulan la transición a la vida en pareja, pero la convivencia o el matrimonio no son necesariamente las fronteras que los acompañan. Además, las biografías individuales, con sus intereses, actividades y obligaciones, marcan ritmos diferentes e introducen complejidad en el devenir de la relación. Hay también variedad en las pautas de residencia y de emancipación familiar y ello influye en sus ritmos y tiempos.

Desde el punto de vista de su desarrollo, la presencia y secuencia de estos elementos en el noviazgo permite hablar de dos pautas, en torno a las cuales se sitúan las experiencias concretas de los casos analizados.

a) El *noviazgo convencional*, con una relación estable, de mayor o menor duración, que presentan una secuencia similar al modelo dominante tradicional: mantenimiento de una relación estable mientras se reside con la familia de origen hasta que, teniendo las condiciones para empezar a pensar en la vida en común, se busca y adquiere la vivienda y se establece una fecha para el matrimonio, se organiza la boda como un acto público y solemne, y se pasa a convivir juntos en el nuevo hogar. El noviazgo que se ajusta a esta secuencia es, para los entrevistados de ayer y de hoy, un noviazgo calificado como “*proceso normal*”, “*tradicional*”, “*clásico*”, “*noviazgo al uso*”, “*mojigato*”. En su desarrollo se producen ausencias y separaciones, pero estas no suponen la salida del hogar de la familia de origen. En la primera generación, el servicio militar de los varones sería la más destacada, junto con algún periodo de residencia fuera del hogar de origen por motivos de estudio que también suceden en la biografía de las mujeres. Una generación más tarde esa movilidad derivada de los proyectos formativos o profesionales de ambos irrumpe con mayor frecuencia en las experiencias de noviazgo.

En estos noviazgos afloran elementos de ruptura ineludibles en un contexto cada vez más tolerante con la libertad sexual y más democrático en las relaciones intrafamiliares. Hay diferencias en lo vivido por las parejas de ambas muestras a la hora de crear tiempo de intimidad. Las “*escapadas*” de fin de semana, los periodos de vacaciones, las ausencias de los progenitores permiten convivencias ocasionales que, para las parejas de años Setenta y Ochenta, son aun prácticas que mantienen un cierto grado de clandestinidad y censura por parte del entorno familiar. Hay resistencias en la aceptación abierta de las relaciones prematrimoniales y ello provoca tensiones, especialmente a las mujeres. Sin embargo, ese tipo de control desaparece en la experiencia de las parejas entrevistadas una generación más tarde. Las convivencias ocasionales se realizan abiertamente y sin tapujos, y se aceptan como prácticas normalizadas:

—Ella: Vamos a ver. Nosotros seguimos el proceso normal. Empezamos a salir cuando yo estaba en COU y tú (a su marido) en primero de carrera. Hicimos la carrera saliendo. Hacíamos escapadas, decíamos que íbamos a casa de la abuela tuya o no sé qué y nos íbamos de viaje por ahí.

—Él: Si. Pero escapadas, escapadas de pocos días.

(ENTREV95_Pareja FDC18)

—Él: Hombre también, pues luego más adelante sí que iba a dormir a su casa, a casa de sus padres, pero eran cosas esporádicas...

—Ella: Claro! Como yo dormía en casa de mis padres cuando veníamos pues él se quedaba. El lunes entraba a las 10, como él. O sea que nos levantábamos el lunes los dos y uno a Termibús y otro a clase.

(ENTREV13_Pareja DCFAM10)

Con todo, en estos noviazgos no se contempla la cohabitación. Una vez de decidirse y poder afrontar la vida en común, la salida es el matrimonio. Se argumenta básicamente la evolución hacia el estatus matrimonial como salida “lógica” y “natural” una vez que se tiene asegurado un mínimo de estabilidad laboral y económica:

Yo creo que las cosas vienen rodadas ¿no?, o sea, mm, te dejas yo, creo que también llevar un poco por la situación, estás a gusto, entonces lo lógico es, has terminado los estudios, has empezado a trabajar, pues lo lógico es que como estás a gusto y quieres seguir juntos, lo lógico es casarte, tener la familia.

(ENTREV95_Mujer-Pareja FDC1)

Nos tiramos un poco a la piscina porque no teníamos una seguridad económica de mucho dinero y yo tampoco tenía tampoco trabajo. Pero llevábamos 8 años juntos y teníamos muchas ganas de formar una familia, de independizarnos y de irnos a vivir juntos. Fue también una prueba de fuego [pausa] jajaja

(ENTREV13_Mujer-Pareja DCFAM4)

Es común en estas parejas que la inserción laboral intensifique la voluntad de dar el paso hacia el matrimonio, no solo por disponer de medios para ello, también porque mantener la dinámica de la relación de pareja desde la residencia en el hogar paterno con el ritmo que marca la actividad laboral se convierte en una carga. Tener un espacio de relación común se ve como un elemento que facilita la adecuación de los tiempos de pareja y, por lo tanto, fortalece la calidad de la relación en la última fase del noviazgo. En palabras de los entrevistados, se viene a decir que “*sencillamente se hace más cómodo, porque ya no tienes que salir de casa y quedar porque estás viviendo en la misma casa*”. De todos modos, este paso no siempre se produce en condiciones similares de autonomía económica para ambos implicados ni tiene la misma lectura desde el punto de vista de género. Como veremos al analizar las transiciones a la vida en común, esa diferencia radica, sobre todo, en el significado que adquiere para los protagonistas. En cualquier caso, sea mezcla de voluntad y convencionalismo social, sea convicción o deseo de complacer a las familias, en estas relaciones es la vía *convencional* de acercamiento a la convivencia la que pone fin al noviazgo.

b) El *noviazgo postradicional*, con elementos y prácticas que alteran el orden y/o ritmo convencional de los acontecimientos. Las experiencias de noviazgo asimilables a esta pauta se definen también como relaciones estables y presentan duración variable. En la primera generación de FDCs estas experiencias se concentran en parejas que presentan un noviazgo más bien corto, iniciado a edades avanzadas y con alguno de los implicados o ambos ya empleado. Una generación más tarde es la pauta que presentan la mayoría de los noviazgos, cortos o largos. En ambos momentos, destacan en los relatos las explicaciones sobre lo matizable, “*poco convencional*”, “*raro*”, “*excepcional*”, “*singular*” de la relación aun siendo calificada de noviazgo.

Un rasgo a destacar en estas parejas es que en algún momento del noviazgo, al menos uno o ambos de los implicados, establecen sus residencias fuera del hogar de la familia de origen, por razones de estudio —a veces el detonante para una salida que no tiene retorno—, porque se da inicio a la vida laboral y sobreviene la emancipación voluntaria del hogar paterno, o porque lo demanda la movilidad profesional. En otros casos, la relación comienza cuando al menos uno de los implicados ya se ha emancipado y tiene autonomía económica y residencial —se vive solo o con amigos—. Se dan circunstancias que propician en determinados momentos del noviazgo, periodos de distanciamiento, ausencias y separaciones que imprimen a la relación una cierta naturaleza de noviazgo *commuter*:

—Ella: Además no fue una decisión de bueno ahora vámonos a vivir juntos sino que las cosas pasan paulatinamente, al principio empiezas, vives juntos una temporada, luego en concreto como él trabajaba en Gipuzkoa, no vivía aquí y yo vivía aquí [50 km de distancia].

—Él: Yo me establecí aquí y luego ella empezó a venir aquí hasta que nos juntamos.

—Ella: Son cosas que haces paulatinamente y luego hasta que te trasladas.

(ENTREV95_Pareja FDC9)

Yo, sí, lo que pasa es que también hubo un inpass ahí que estuvimos, bueno yo estuve en Inglaterra, el también, luego se volvió en el año que yo estuve. Sí que hubo un momento antes de decidir irnos pues pensamos en convivir, pero salió lo del extranjero, él se volvió, yo me quedé un año porque estaba estudiando un máster y claro...

(ENTREV13_Mujer-Pareja DCFAM11)

Lo cierto es que desde sus inicios o en algún momento de su desarrollo, la independencia y autonomía personal aflora como un elemento influyente en la secuencia de los acontecimientos de estos noviazgos. Pero no como un factor que necesariamente precipite la vida en común. Facilita la existencia de espacios

físicos y tiempos para convivencias periódicas. Y ello introduce un nuevo estadio en la secuencia de sucesos del noviazgo: la *pseudo-cohabitación*. Idas y venidas que no pueden ser interpretadas como un cambio de estatus puesto que no responden a la voluntad de convivir. Una experiencia de convivencia que no se limita a momentos puntuales de ocio y provee de experiencias de convivencia cotidiana, pero acontece en un espacio que no se considera común. De hecho, la responsabilidad sobre el ámbito doméstico se entiende propia de la persona que reside en él:

Después de Erasmus volvimos aquí, acabamos la carrera, ella tenía su piso de estudiantes, yo seguía con mis padres y hasta que no nos independizamos pues hemos estado yo en su piso pero no vivía allí, es decir no compartíamos gastos, no compartíamos las tareas del piso, vamos yo estaba un poco de okupa y tal, hasta que hace cinco años acabamos la carrera y empezamos a vivir juntos

(ENTREV13_Varón-Pareja DCFAM1)

Esta cohabitación alterna, periódica, indefinida, no significa aun cohabitar. Así, “*vivir solo*” y “*vivir juntos*” son deseos que se diferencian en estas parejas. Y esa diferencia puede estar en el armario. La ropa (Kauffman, 1999), una vez más:

Yo ya vivía en H., emancipado llevaré 7 años, totalmente. Sí, sí 7 años. En ese tiempo cohabitamos de una manera alterna, ella tiene las llaves de casa pero no tiene el armario ahí. Si quieres se define así. Que al final, ¿no? Porque eso es bastante claro, tienes cosas pero al final no es tu campamento base esa cosa. Quiero decir, no era solo un fin de semana, podía ser un jueves u otro día, la cuestión era que no estabas instalado.

(ENTREV13_Varón-Pareja DCFAM8)

La cohabitación es la modalidad en la que desembocan estas relaciones. Hay un momento en que la convivencia adquiere rango de permanencia y continuidad y la cohabitación sucede al noviazgo. Establecer una vivienda común es un hito que marca esa transición en algunas parejas, pero para otras esa situación sobreviene, hasta el punto de que no se sabe situar en el tiempo. Se describe como el resultado de la presencia cada vez más constante de uno de los miembros de la pareja en la vivienda del otro hasta el día en que se instala por completo. Al menos en esta etapa no hay compromisos solemnes, simplemente se piensa en vivir juntos como proyecto.

En fin, al igual que otras instancias, el noviazgo se redefine en un escenario de transición familiar. Más allá de la pérdida de su sentido como mecanismo de control social de las elecciones y alianzas de los individuos y de la normalización de las relaciones prematrimoniales, el examen de los itinerarios de noviazgo de las

FDC descubre cambios que dan cuenta de su redefinición. Se ha fortalecido enormemente su dimensión personal y afectiva, su significado como periodo de encuentro y descubrimiento de la pareja con experiencias que vinculan directamente a los implicados al proyecto de vida compartida. Se revela como una etapa en la que se estructuran las relaciones de pareja y se va construyendo una historia común en la que cuestiones como la fidelidad, la exclusividad sexual se sobreentienden o se van aceptando explícitamente en función de los pactados (Alberdi, 1999: 119). En él pierde entidad la idea del compromiso final y adquiere relevancia un presente en el que se difumina el compromiso de pervivencia. Ciertamente, cabe decir que el noviazgo se revela como una experiencia que proporciona más “realizaciones importantes y en ocasiones sustitutivas de la relación marital” (Martín Serrano y Velarde, 2001: 33), también la convivencia, en modalidades diversas que acercan a las parejas a la cohabitación futura en un hogar compartido. Y, como veremos en el siguiente apartado, constituirse como una experiencia significativa en la vinculación de las biografías personales en un proyecto común.

2.3. Somos pareja: pautas de individualización y vinculación de biografías en las familias de doble carrera

El sociólogo de la familia François De Singly (2005) habla de los procesos de conformación recíproca de las biografías e itinerarios individuales respectivos en términos de “socialización conyugal”. El sociólogo francés sostiene que la identidad personal se conforma acorde con una dinámica cambiante en la que cada cónyuge actuaría como “revelador” o “descubridor” de los recursos de su compañero o compañera. Se establecería así una dinámica de intercambio en la que la construcción de la pareja tendría un efecto recíproco en ambos participantes. Siendo así, los recursos o el capital social, cultural, etc., con el que cada compañero llega a la relación de pareja, no lo sería todo. Pero sí jugarían un papel importante, porque esos elementos formarían parte del proyecto de encuentro y entendimiento que representa la propia construcción de la relación desde sus inicios.

En la relación de las parejas entrevistadas, las expectativas y aspiraciones educativas y profesionales constituyen un componente activo de ese proceso de socialización conyugal desde sus inicios. En su relación, observamos cómo este componente opera en dos sentidos, como factor individualizador y como factor ensamblador, con el consiguiente efecto en las biografías e itinerarios individuales. Con manifestaciones diversas según las circunstancias vinculadas a la elección de la pareja y el desarrollo posterior de la relación, este elemento arrastra también significados de género que encierra claves explicativas de la gestión posterior de los itinerarios profesionales y familiares. Porque, el aprendizaje que conlleva la socialización de los miembros de la pareja en un proyecto de vida compartido, también demanda una estrategia de continua negociación y pacto, en el que tienen lugar logros y pérdidas de autonomía e igualdad.

a) Las parejas que comienzan la relación como estudiantes

Uno de los escenarios de más frecuentes en los casos analizados —más común en las FDC de segunda generación, con mayor duración en los procesos formativos—, se corresponde con el inicio de la relación en época de formación preuniversitaria o universitaria. Las relaciones que comienzan así, presentan un periodo de noviazgo de mayor entidad en el tiempo, coincidente con el periodo de formación y aprendizaje profesional. En él se comparte no solo época universitaria, también estudios e, incluso, aula. Estas circunstancias objetivamente facilitan el acompañamiento y la intervención mutua de los miembros de la pareja en sus respectivas trayectorias de estudio y de posterior inserción laboral. Pero no en menoscabo de su autonomía o independencia, porque en la historia de estas parejas las aspiraciones y objetivos con relación a la formación profesional se presentan en el horizonte de la relación como proyectos individuales, tanto para ellos como para ellas. Constituyen una expectativa más o menos nítida, y vinculada a los estudios superiores que se desean realizar o se están realizando. De hecho, la relación avanza paralelamente a las elecciones y decisiones que perfilan los itinerarios formativos de cada uno de los miembros de la pareja.

Para empezar, las elecciones y decisiones se realizan y adoptan en un contexto en el que hay una vivencia notable de libertad en la gestión de los tiempos y espacios. Las disponibilidades, compromisos y desplazamientos, relacionados con

los proyectos formativos y/o profesionales individuales se conjugan en primera persona. Las elecciones y decisiones sobre los estudios y, más adelante, sobre la inserción laboral o el desarrollo profesional, no son ajenas a la existencia de un vínculo o compromiso de pareja, pero mantienen el centro de gestión en el nivel individual. Este es un rasgo que hallamos en las narrativas de las parejas entrevistadas hace quince años. Su descripción de los periodos de relación o noviazgo dibujan esa pauta individualizadora que responde a la existencia de dos proyectos personales en la pareja, con “obligaciones y planes de vida propios” que responden al mandato postmoderno de “ser uno mismo” (*be yourself*) (Beck y Beck-Gersheim, 2001: 81):

Muy distinto porque, primero, en nuestro caso, estamos estudiando en una ciudad grande en la que, vamos, no te veías, o sea, o quedas o no te ves. No es como aquí ¿no? Entonces la relación es ésa: estás estudiando cada uno en una facultad distinta, en una facultad, en una escuela, entonces te quedas, quedas para verte y la vida es distinta. (...) Todo es totalmente distinto al empezar la convivencia, el día a día, la organización, el, el funcionamiento en común ¿no?, totalmente distinto, o sea, has estado funcionando viéndote a ratos, de noviazgo, y cuando te casas estás, son las 24 horas del día, más o menos, que tienes que organizarlas con otra persona.

(ENTREV95_Varón-Pareja FDC1)

La cosa es que hace mucho tiempo, pero así resumiendo, la dinámica del noviazgo tuvo como varias fases. Una primera fue muy fuerte, nos acabábamos de conocer y estábamos muy ennoviados. (Ella: Ajá, sí.)/..., esa fue una primera fase corta pero intensísima. Luego hubo una segunda fase fue de quedar todos los días y vernos un ratito después de clase hasta que se produjo la primera separación fue después de unos tres años. O sea estuvimos tres años viéndonos poco tiempo pero todos los días. Entonces ahí digamos que por la mili y luego ya por mi trabajo que empecé a viajar de lunes a viernes, ahí se creó una dinámica un poco distinta y de ahí luego ya ella empezó a trabajar con lo cual ella también viajaba fuera y estábamos los dos, otra fase del noviazgo, de lunes a viernes fuera. Y digamos así en cuanto contacto se redujo, aunque hubiera mucho contacto telefónico.

(ENTREV95_Varón-Pareja FDC14)

—Ella: Si, y salimos juntos desde 3ª de carrera, eso es desde el 83. Cuando terminamos la carrera hicimos la residencia en Madrid. Cogimos la residencia en Madrid. Entonces él se tuvo que ir a la mili. (...) Entonces yo (...) me fui a Madrid. Estuve en Madrid. Y luego nos casamos al de unos meses. Él estaba todavía en la mili, yo estaba en Madrid. O sea que yo pasé una temporada viviendo con una amiga en Madrid.

—Él: (...) yo terminé la mili y fui a hacer la residencia también a Madrid pues esos meses nos veíamos los fines de semana.

—Ella: Fue mes y medio lo que estuvimos separados.

—Él: Dos meses que estuvimos de "divorcio".

(ENTREV95_Pareja FDC5)

Los relatos de estas parejas ilustran muy bien el cambio experimentado en el curso de vida de las mujeres españolas nacidas a partir de la década de los

Cincuenta ¹³⁵, y particularmente, el impacto de esos procesos de construcción de nuevas identidades en la reestructuración de las biografías de la pareja. Las experiencias y acontecimientos relacionados con la formación y el empleo en las vidas femeninas se asemejan a las de los varones. Ellas organizan, planifican y construyen sus itinerarios vitales desde la individualidad, practicando un modelo de “biografía electiva” (Beck, 2006; Beck y Beck-Gersgheim, 2001; Beck-Gersheim, 2003) que los varones ya han practicado y ahora han de enfrentar. La relación de pareja fuerza a entrelazar proyectos, a construir un universo común que, en las nuevas condiciones vitales de estas parejas, se ve tensionado desde sus inicios por la fuerza centrífuga de dos vidas.

De todas formas, en lo que concierne al ejercicio de la autonomía y la maniobrabilidad de elección de los itinerarios de estas mujeres, aún hay condicionantes de género. Por ejemplo, a diferencia de los varones, las mujeres nacidas en los Cincuenta mencionan el control y la intervención de las familias de origen en cuestiones tales como los estudios, la residencia cuando hay traslado por formación, la elección de la pareja,... Ahora bien, lo reseñable es que en esos casos, y al menos en el noviazgo, no es la pareja masculina o sus preferencias y elecciones formativas y/o profesionales lo que se asocia a las limitaciones en las trayectorias de las mujeres. De hecho, en los planes que se proyectan a futuro en esos noviazgos, los varones comparten la expectativa de la dedicación profesional de las mujeres. Es decir, el modelo de doble profesión está en el proyecto de pareja. Y en los casos en los que la mujer transita a la convivencia antes de finalizar los estudios universitarios o sin iniciar el desarrollo profesional, lo hace en previsión de una pronta transición a un modelo de autonomía económica y

¹³⁵ La investigación de Mercedes Alcañiz (2008) sobre las biografías e identidades de género de tres generaciones de mujeres españolas compara los cursos vitales de mujeres nacidas antes de la segunda mitad del XX, entre los años cincuenta y setenta, y con posterioridad a los setenta. El examen comparativo de las líneas de vida, las identidades y los roles de género de estos tres grupos de mujeres permite identificar los acontecimientos que influyen en el proceso de constitución de las mujeres como “individuos” y la reestructuración que ello supone en el sistema tradicional de género y en la nueva identidad femenina. El estudio evidencia que son las mujeres nacidas a partir de los Cincuenta las que protagonizan esas “mudanzas”, consolidadas en las mujeres más jóvenes. Uno de los elementos claves en ese proceso colonizador de la individualidad es, precisamente, el cambio en las expectativas de las mujeres con relación a la formación y el empleo. Aumenta sustancialmente el nivel educativo, las mujeres ocupan el espacio educativo superior y ello incrementa las posibilidades de acceder al mercado laboral y, sobre todo, a posiciones cualificadas en el mismo, con una mayor movilidad laboral.

carrera profesional. En ningún caso como renuncia al ejercicio profesional. Ahora bien, esa estrategia no se invierte cuando la mujer se adelanta en la inserción laboral. Las diferencias en los ritmos de inserción laboral por circunstancias como la edad, la duración y los ritmos de formación, las particularidades del ejercicio profesional, la situación del mercado laboral... etc., generan desajustes en las trayectorias que afectan a la posición de las mujeres en la transición a la convivencia, no a los varones. Invertir la “norma” se intuye como una amenaza, no siempre explícitamente reconocida pero sí latente en las parejas de finales de los Noventa.

Precisamente, esta es una pauta que se desdibuja en las parejas de la siguiente generación que también tienen como escenario de inicio de la relación la época de formación preuniversitaria o universitaria. Se admiten experiencias de convivencia cuando ambos son estudiantes, pero en lo que se reconoce como inicio de la vida compartida de la pareja no hay transiciones en las que las mujeres no hayan finalizado sus estudios superiores. Y solo una de las mujeres se casa preparando oposiciones a judicaturas mientras su pareja dispone de una beca de formación. Eso sí, en el caso contrario, las parejas esperan también a que los varones logren autonomía económica. Sean cuales sean los desajustes, se argumenta la decisión vinculada a que ambos vean sus caminos laborales iniciados y dispongan, por tanto, de autonomía económica. Es solo uno de los elementos que corrobora la acentuación de las dinámicas individualizadoras en la construcción y organización de la relación de pareja. En 2013, por ejemplo, ellos y ellas presentan itinerarios formativos en los que concurren más oportunidades y experiencias de movilidad¹³⁶, pero también de precariedad. Las narrativas dibujan relaciones abiertas, en la que la planificación de la propia vida tiene un

¹³⁶ Los hombres y mujeres de la segunda muestra de FDCs pertenecen a unas cohortes demográficas para la que se extiende y normalizan los programas de movilidad universitaria (Erasmus, Séneca, etc.), dentro de un escenario económico, social y cultural globalizado, donde las distancias se acortan y el horizonte de las oportunidades se amplía, tanto en las posibilidades de formación como en las de inserción laboral. La mejora de los niveles de renta de las familias, así como el desarrollo del estado de bienestar —con políticas educativas redistributivas—, favorece el despliegue de estrategias educativas en las clases medias previamente más restringidas a sectores con mayores recursos económicos (idiomas, estancias, vistas...). Aun cuando sigue siendo mucha la población para la que esta realidad es ajena, ha de admitirse que las distancias, los desplazamientos, la movilidad internacional en definitiva, constituyen un acontecimiento más normalizado en los itinerarios de formación e inserción laboral, tanto desde el punto de vista de la oportunidad como de su presencia en el horizonte de posibilidades de la personas jóvenes.

protagonismo relevante. Los proyectos personales, al menos en lo que a las expectativas de formación y las aspiraciones profesionales concierne, presentan en general un alto grado de autonomía y libertad de gestión. Se perfilan como vías paralelas en las que se apoya la construcción de la pareja, como ilustran las siguientes reflexiones sobre el desarrollo de los noviazgos:

Los dos estudiando, él en Bilbao, yo en Leioa, yo viviendo aquí pero él en Bilbao, luego acabó la carrera y empezó a trabajar en Gipuzkoa., luego en Asturias., luego en Cataluña., o sea que en realidad, bueno, como hemos empezado tan jovencitos cada uno ha hecho su trayectoria tanto estudiando como luego trabajando, separados, vamos quiero decir físicamente, hasta que comenzamos a vivir juntos.

(ENTREV13_Mujer-Pareja DCFAM12)

En nuestro caso ha sido una relación, un noviazgo de jóvenes de “me voy a Londres”, yo aquí, siempre con el respeto y la comprensión, y el apoyo, ¿no? No sé, a Londres, pues tira que va a ser muy bueno. O yo, que hay esto pero voy a tener que viajar, pues aprovéchalo o lo que sea. Siempre ha sido un poco cubriéndonos de la manera en que podemos el uno al otro.

(ENTREV13_Varón-Pareja DCFAM8)

—Ella: (...) Él ha estado durante años viviendo fuera pero yo me fui, hice Erasmus, él ha estado en EE.UU., en el Reino Unido, o sea, además pero es que no se nos ha pasado en ningún momento no hacer las cosas por estar juntos. Aunque sí es verdad que si no hubiera tenido pareja yo hubiera hecho más estancias fuera. Tampoco es que no iba porque se fuera a enfadar, no. Pues bueno, llegaba el verano, y al estar todo el curso separados, nos apetecía estar aquí. Son decisiones que vas tomando pero que no ha condicionado nuestras decisiones de estudio y formación el estar juntos. No ha condicionado. Y creemos que eso es también lo que nos ha permitido tirar para adelante.

—Él: Y durar también. Porque al no tener una relación muy estrecha en la que te condicionas mutuamente y las decisiones se ven influenciadas por decisiones no propias o condicionantes externos, nos ha permitido mantener una relación con mucha estabilidad. En las edades en las que empezamos, íbamos muy jóvenes! vas madurando, joé, los dos hemos vivido ese proceso juntos, además. Pero intentando no condicionando demasiado. Yo sí me he sentido, pero también ha formado parte de una elección personal.

(ENTREV13_Pareja DCFAM6)

Estas experiencias evidencian la importancia que adquiere en la relación, la autonomía en la planificación de la propia vida y de los objetivos vinculados a los itinerarios formativos y profesionales para ambos miembros de la pareja. Las situaciones vividas por las parejas ejemplifican que cuando surge el amor, ellos y ellas “deben encontrarse”, exponiéndose ambas a las “posibilidades y las obligaciones de una biografía diseñada por cada una de ellas” (Beck y Beck-Gersheim, 2001:92), en un escenario muy abierto, con unas dosis importantes de incertidumbre. En ese contexto, el proyecto de encuentro y entendimiento pasa por realizar los propios planes y objetivos de formación y el compromiso de

permanencia se vincula por lo tanto al mantenimiento de los márgenes de libertad de elección y la negociación del espacio común.

Ahora bien, una autonomía que respeta y no ve amenaza en el desarrollo de las capacidades separadas del otro, ayuda también a crear los lazos necesarios para que la relación tenga éxito (Giddens, 1998: 171). En las parejas que inician sus noviazgos en la etapa estudiantil, el diseño de los itinerarios educativos y/o profesionales se realiza a la par que se construye la relación. Como reconocen las propias parejas, hay un proceso de socialización conjunta que permite gestarse como pareja:

Yo creo que es el tiempo en el que vas confirmando si realmente quieres estar con la persona toda tu vida o no. Porque al principio los primeros meses entre la emoción inicial de que estás enamorado y tal, luego sí que surgen algunas cosas, diferencias y entonces el ir hablando todo eso y tal, sí que necesita un periodo.

(ENTREV95_Varón-Pareja FDC5)

—Él: Yo creo que vas... no compenetrando, eso es una cursilada. Te vas conociendo.

—Ella: Yo creo que además nosotros hemos ido creciendo juntos, con 16 y 20 años, yo cada vez que lo pienso, es que nos hemos ido haciendo juntos y yo creo que eso nos ha dado...

—Él: Si, es decir, yo creo que hemos superado las dificultades que te va planteando en la vida, que son muchas. Quiero decir, no había un problema individual sino que era un problema de los dos.

—Ella: La carrera, lo otro, no sé qué, todo.

—Él: El buscar trabajo...

—Ella: Yo creo que ha sido de apoyo. De apoyo total.

(ENTREV95_Pareja FDC12)

La idea de compartir las cosas juntos, siempre la hemos tenido. Cuándo se gestó? Hombre! es muy exagerado decir que aquel día cuando después de un concierto de Itoiz empezamos a salir, pero... desde luego con el transcurso del tiempo en una fecha indeterminada.

(ENTREV13_Mujer-Pareja DCFAM9)

—Ella: Nos hemos llevado muy bien desde el principio y como empezamos como compañeros de clase pues al final hemos seguido toda la carrera siendo pareja, peor hacíamos todo los trabajos de grupo juntos, o sea, hemos invertido mm, vamos, los años de carrera mucho tiempo juntos.

—Él: Sí, desde el segundo año estamos juntos. Empezamos más o menos el segundo año juntos, y bueno, pues,... bueno tampoco lo tenemos muy claro. Quiero decir, que llevamos 14 años juntos, o sea muchos años. Y como la relación era tan..., una relación de estudio, no solo de amor, sino de tener que trabajar juntos y eso, un poco nos hemos acostumbrado a eso y ahora también a la hora de trabajar estamos muy acostumbrados a eso, a saber convivir bien en pareja bien en el trabajo.

(ENTREV13_Pareja DCFAM1)

Ese “hacerse juntos” pasa por el reconocimiento mutuo de los intereses, necesidades, obligaciones y derechos respectivos. Pero, en la práctica también

obliga al entendimiento mutuo de los tiempos y ritmos, de los recorridos, o de las elecciones y decisiones que conllevan las estrategias de formación y/o profesionales respectivas. Y lo cierto es que la pareja, además de apoyo afectivo, se revela como un soporte e, incluso, una motivación y un refuerzo para la maduración de las expectativas profesionales. Porque desde sus inicios, se viven situaciones en las que las demandas vinculadas a los proyectos personales respectivos, condicionan también las oportunidades de cada parte. La relación, en la práctica, vincula proyectos personales, y cada parte se ve enfrentada a sentirse en algún grado protagonista de las decisiones y elecciones que en los itinerarios formativos y, posteriormente, profesionales van tomando los compañeros, lo que aboca a compartir metas y aspiraciones.

Se generan así dinámicas que tienen un efecto ensamblador de las individualidades. En el noviazgo se inicia el aprendizaje de los procesos relativos al enlace de trayectorias, el ajuste y renuncia de planes, expectativas y oportunidades, la coordinación y gestión de tiempos y espacios. Además de acercamiento, búsqueda de afinidad y refuerzo de vínculos afectivos, para estas parejas el noviazgo también se presenta como una situación de aprendizaje y enlace con la vida de las parejas de doble carrera. Un aprendizaje en el que se comienzan a experimentar las tensiones y los conflictos inevitables de la vinculación de dos proyectos, y en el que la pareja ha de “encontrarse” para poder seguir escribiendo y construyendo su historia común (Alberdi, 1999: 119). Lo cierto es que en estas relaciones en las que la profesión no es *de facto* un recurso, y los itinerarios de formación y desarrollo profesional se van desplegando paralela y acompasadamente en el tiempo, la búsqueda de afinidad en los proyectos personales también parece vislumbrarse como pacto implícito desde la elección y consolidación de la pareja.

Así se observa en las crónicas de noviazgo de las parejas, tanto de primera como de segunda generación. Están salpicadas de referencias a este periodo, con situaciones y reflexiones que sugieren que las elecciones y decisiones en el plano educativo y/o profesional constituyen un componente central en el proyecto asociativo de las parejas. Compartir el estudio, orientar en la elección de los estudios universitarios, apoyar la movilidad en la formación, asumir e incorporar los ritmos y disponibilidades respectivas a los tiempos de pareja, entender los

avances y logros del compañero como apuestas personales o, también, ceder para conciliar individualidades y pareja, asumir la incertidumbre asociada a las apuestas formativas... son experiencias que socializan anticipadamente en la construcción de un modelo de pareja que, de permanecer, se verá abocado a coordinar, negociar y reestructurar intereses, objetivos, tiempos y espacios de dos proyectos personales, no sin tensión o conflicto. Los pasajes que siguen, extraídos de las entrevistas de algunas de las parejas que presentan pautas de noviazgo de mayor duración y coincidentes con los periodos de formación, constituyen un muestrario de situaciones y circunstancias diversas en las que se obtiene constancia de ello. Se advierte la semejanza de estas experiencias en las vivencias de las parejas de ambas muestras. Las dos primeras corresponden al trabajo de campo de 1995, las siguientes a las parejas entrevistadas más recientemente:

—Ella: Yo empezaba la carrera, era el verano en el que me matriculé...
 —Él: Yo acababa de terminar segundo de económicas. Yo le conocí justo en el verano en el que tenía que tomar una decisión y quería hacer químicas y al final llegamos a la idea de que igual era mejor que estudiase informática.
 —E: ¿Tú le hiciste cambiar de opinión, entonces?
 —Él: Sí, bueno, no sé cómo fue el tema pero la cosa fue que cuando yo le conocí iba a hacer químicas y al final se matriculó en el último minuto hasta casi fuera de plazo en informática.
 —Ella: Sí, sí.

(ENTREV95_Pareja FDC14)

En, en la elección de mi carrera concretamente pues, hombre, pienso que por un lado me gustaba. Quizás la mayor influencia de todas haya sido de mi pareja, porque..., mm, (...), entonces yo empezaba 1º de BUP y él empezaba 1º de carrera, es decir, iba 4 años por delante mío, solo coincidimos en la universidad. Entonces bueno, por un lado el estar continuamente, porque estaba todos los días con él, poco o mucho todos los días, más fines de semana. Una persona pues que está estudiando, sin querer te involucras más ahí (...) y a su vez, eh, bueno, pues como fines de semana, por ejemplo, llegaba el fin de semana y él igual se ponía a estudiar, yo también, me llevaba mis libros y estudiaba mis cosas pero sin querer, tienes una relación especial con la carrera de Derecho, que no tenían las de mi edad, por ejemplo ¿no?

(ENTREV95_Mujer-Pareja FDC3)

De vivir en este entorno también, pero lo mismo que te digo esto, te digo que cuando él terminó el máster de comercio exterior, salieron unas becas de industria y había posibilidad de que te mandaran a Costa Rica. Y en ese momento yo también estaba estudiando. Si le cogían era como la lotería, no había posibilidad de decir que no. Sí, y decíamos ¿pues qué hacemos? Pues, nos casamos y nos vamos, me voy contigo, ¿qué voy a hacer yo aquí? Ni hablar!, voy! Y sin embargo nuestra idea no era marcharnos fuera. Pero lo que teníamos claro es que íbamos a estar juntos.

(ENTREV13_Mujer-Pareja DCFAM9)

—Ella: Coincidencia y lo buscamos un poco porque yo también tenía muy claro que quería hacer judicatura y no lo quería hacer aquí, entonces también forcé un

poco la cosa para irme a preparar allí a Madrid, sabiendo que él iba a hacer la especialidad, sabiendo que la iba a hacer allí, pensaba también en coincidir algo más. Yo creo que es lo que marca algo diferente en esa relación de esos años, pero allí también teníamos una relación muy normal porque cada uno vivía en su casa y quedábamos los domingos que era el día que yo tenía libre porque entresemana ni nos veíamos...

—Él: Sí, pero quedábamos... Yo hacía una hora de metro para ir a Delicias!!

—Ella: Bueno sí pero, yo estudiaba todo el día, estudiaba 10 horas al día..

—Él: Y nos veíamos un rato todos los viernes y luego los domingos...

—Ella: Si, bueno, igual te tragabas una hora en el metro para verme una hora. Cuando llegaba de estudiar. Y luego los domingos ya sí.

(...)

—Ella: ... las cosas no salen como se han planeado. Planeamos, tú esto, cuando yo sacara iba ser de una manera... son cosas que estaban en el aire u poco.

—Él: Sí, porque yo de momento sigo con mi carrera y ella prepara oposiciones y muchas veces lo hablamos porque si ella sacaba la oposición yo tenía aquí mi carrera y es muy difícil mantener dos carreras...a pleno rendimiento.

—Ella: Yo no sé dónde me pueden destinar también.

—Él: Pues un juez de entrada puede ir a Barcelona, luego a cualquier sitio, y bueno, pues eso estaba en el aire.

—Ella: Como no había nada concreto sabíamos que tendríamos que reestructurar en función de cómo iban las cosas. Y las cosas fueron diferentes a lo que habíamos planteado.

(ENTREV13_Pareja DCFAM4)

—Ella: Sí, Bueno en nuestro caso la primera decisión es dónde vamos a vivir, porque claro. Y a este no se le mueve de aquí ni con espátula...

—Él: Sí, yo eso lo tengo claro... Yo no me muevo, a ver, yo me muevo un montón, pero yo no quería ir a vivir a B. a vivir, yo quería vivir aquí en Donostia.

—Ella: Si, en ese sentido yo tengo claro que la que se mueve soy yo. Vine aquí a los 24 años, a vivir, después de terminar mis estudios. Y cuando vine era una situación un poco rara, jejeje, es que es todo un poco raro. Porque él por su trabajo de 12 meses del año estaba diez fuera, por todo el mundo, pasaba fuera mucho tiempo. Y yo vengo aquí y estoy unos meses viviendo en casa de sus padres, pero él no estaba.

(ENTREV13_Pareja DCFAM2)

Ahora bien, las experiencias conllevan dinámicas y prácticas asociativas en las que hombres y mujeres se inician en la confrontación y redefinición de proyectos individuales, y en las que comienzan también a vislumbrarse movimientos y estrategias adaptativas que jerarquizan sus posiciones en la relación, así como sus planes y metas. En el ejercicio de vincular vidas y proyectos, la diferencia de edad y sus distancias en los procesos formativos y de inserción laboral, las características asociadas a las carreras —inversión de tiempo, movilidad, etc.— y las oportunidades diferenciales, se revelan otra vez como circunstancias que lejos de ser neutrales arrastran significados de género.

La lectura de los anteriores pasajes visibiliza a mujeres que reorientan, adaptan, acercan o acompañan sus proyectos a los de sus compañeros desde los

inicios de la relación. Y, simultáneamente a hombres cuyos itinerarios marcan el paso en la búsqueda de afinidad de los proyectos personales. Ello atestigua que, pese a la afinidad y semejanza en los ritmos y pautas de adquisición de capital cultural, ellos y ellas no ocupan simbólicamente la misma posición en la conformación recíproca de las biografías e itinerarios individuales. Desde sus inicios, la construcción de la pareja parece tener un efecto recíproco para ambos participantes, pero no igualitario. Las mujeres no renuncian a una biografía propia pero su estrategia individualizadora se muestra permeable al fortalecimiento de la estrategia común. Para los varones tampoco hay renunciaciones, pero en el intercambio logran que sus biografías marquen los ritmos y pautas que impone la vinculación de dos proyectos vitales.

De todas formas, las condiciones en las que se gestan las relaciones no siempre responden a una pauta simultánea en las trayectorias formativas y profesionales. En la muestra de la primera generación de FDCs se entrevistó a dos parejas con una elevada diferencia de edad —más de 7 años—, que habían iniciado su relación con ellos trabajando y ellas iniciando sus carreras universitarias. Dos casos marcados por la desigualdad de partida en la construcción de una pauta homogámica de doble carrera que dan inicio a la convivencia con un patrón de provisión masculina única que, con el tiempo, evoluciona a un modelo de doble carrera. El deseo de precipitar la convivencia y el matrimonio para “estar juntos” salvando las restricciones que imponen la residencia y la profesión¹³⁷, se ve facilitado por la estabilidad e independencia económica del varón. Son noviazgos cortos, con una rápida transición a una convivencia en las que ellas entran económicamente dependientes y desiguales en recursos educativos y profesionales. Hasta la finalización de los estudios y la posterior inserción laboral de la compañera hay un periodo considerado “de ajuste”, en el que la continuidad del itinerario formativo de la mujer se asume y comparte como objetivo

¹³⁷ En una de las parejas el varón es piloto de marina mercante y pasa largas temporadas en la mar, en campañas de 7-9 meses. En los años setenta y ochenta la presencia de acompañantes en los buques se restringe a familiares de los tripulantes, por lo que la única manera de que ella embarque es pasar a ser su esposa. El matrimonio posibilita que ella pueda, mientras realiza sus estudios de Derecho, pasar temporadas embarcada, y no mantener un noviazgo limitado a periodos en tierra. En esta pareja (FDC17) él tiene siete años más que ella y cuando inician la relación él lleva tres años navegando

prioritario. Estos casos constituyen una muestra del activo individualizador en las condiciones para alcanzar un escenario de doble carrera.

Para empezar, el relato de estas parejas muestra que ellas se comprometen en una condición de dependencia que también genera dudas en su entorno. La juventud y el riesgo de no concluir la formación iniciada son los principales motivos de preocupación para unas familias que temen un futuro carente de dependencia marital, con el agravante de no disponer de una formación que permita competitividad en el mercado de trabajo. Un elemento que refleja el avance del cambio en las expectativas de las familias con relación a la instrucción de las mujeres nacidas a partir de los Sesenta. Una cuestión, como bien ilustra el relato que una de ellas hace de los miedos y recelos expresados por una progenitora que, sin duda, presenta una mentalidad pionera con relación al empoderamiento e individualización de las biografías femeninas:

Entonces, yo, por ejemplo, así como cuando él planteó en su casa que se quería casar, entonces le dio las bendiciones y fenomenal...eh, yo cuando lo dije, mi madre estuvo como 15 días sin hablarme. Sí, sí, le, le pareció fatal porque le pareció, o sea, bueno, de hecho me dijo textualmente: "hija mía, vas a pasar de depender de tu padre a depender de un marido, o sea, nunca vas a ser tú misma. Mira a tus hermanas", porque mis hermanas lo habían hecho bien, como ella quería y tal ¿no? Sí, irse de casa aún más mayores, pues con 27 o tal, pero con, con su vida hecha, por decirlo de alguna manera, (...) y yo no, y yo no. Y entonces, no le sentó nada bien, pero bueno, como era una decisión que ya estaba tomada...eh, de hecho luego, económicamente, mis padres nos apoyaron, (...). Y luego además, como con el paso del tiempo ellos han visto que al final has hecho lo que ellos querían, o sea, (...) en otro orden, de factores, si quieres ¿no? pero. Y mi madre tenía miedo que, que fuera yo una señora como ella, cuando yo había tenido los medios a, a mi alcance para no serlo. A ella le daba pena porque ella siempre ha tenido de, de no haber tenido medios para estudiar, para tener una educación, para poder haber trabajado. De hecho ella eh volvió a trabajar a los 60 años y se presentó a unas oposiciones, y todo, o sea, que tiene, es una mujer con muchas inquietudes. Entonces, me decía: "jo, vosotras que tenéis todo al alcance de la mano", le daba pena que lo, que lo desperdiciara ¿no? (...) Tenían miedo pues eso, a que me volviera una señorita de mi casa y me dedicara, pues no sé, a ir al gimnasio o no sé, ¿no?... Y como vieron que bueno, que con la persona con la que me iba a vivir, en cierto modo opinaba como ellos, pues bueno, pues ya se quedaron más tranquilos, pero claro, la 1ª reacción fue un poco negativa...Me apoyaron todo lo que han podido y feliz, muy bien.

(ENTREV95_Mujer-Pareja FDC4)

Es importante reseñar en el caso de estas parejas hay un pacto previo que contempla la transitoriedad del modelo de provisión única, lo que refuerza la hipótesis de que el modelo de doble profesión también está en su proyecto de relación. Y ello explica que en su discurso, aceptar esta situación no sea sinónimo de pérdida de autonomía o peligro de dependencia. Ellas no se sienten atrapadas

con el matrimonio sino en una situación de préstamo, en la que no renuncian a sus expectativas laborales y profesionales. Un préstamo que ellas esperan devolver e, importante, que también ellos esperan les sea devuelto:

—Ella: Si. Yo me acuerdo, nunca se me olvidará, que mi cuñada, la hermana mayor de él me dijo, —yo soy muy amiga de mis cuñadas, somos íntimas amigas, entonces la relación es también...— me dijo, "lo que peor veo de esto es que dependes de él". Vamos que ella lo que peor veía del asunto era esto. Porque tu hermana fue autónoma desde los 18 años. Entonces ella me decía que tuviera en cuenta que era difícil que te mantuvieran. Yo le dije que me lo planteaba hasta que acabara la carrera porque en cuanto acabara, y efectivamente así fue porque yo ya estaba trabajando antes de terminar la carrera.

—E: Tú, ¿tenías clara la idea de trabajar?

—Ella: ¡Bueno!, yo iba como una flecha.

—El: De sacarme de esa vida.

Ella: De navegar. Claro, yo lo tenía clarísimo.

El: Dependía de mí hasta el día del contrato que me llamó y yo me desembarqué...

Ella: ... y entonces el pasó a depender de mí.

(ENTREV95_Pareja FDC17)

En ambos casos se advierte el trazo de la negociación y del intercambio en el ejercicio de ensamblar expectativas e itinerarios sin la renuncia a la aspiración de una vida propia por parte de las mujeres. El patrón de género tradicional con el que inician la convivencia estas parejas, que viene condicionado por la distancia en el ciclo vital, se presenta circunstancial y, en principio, no es un modelo deseado. Ellos mantienen la expectativa de una compañera que, a corto plazo, logre la inserción profesional y les haga copartícipes y no únicos responsables de la estabilidad económica de la pareja. Incluso, como acabamos de ver, que les permita redefinir su trayectoria profesional y facilite una mayor libertad de elección en el terreno laboral, asumiendo la provisión única. Ellas desean y confían en desplegar una actividad profesional que les permita ser autónomas y compartir responsabilidad proveedora, así como facilitar que sus parejas pudieran asumir nuevos retos profesionales o verse más aliviados frente a las demandas profesionales.

Pero, esta es una apuesta y un préstamo que no está exento de peligro en el caso de las mujeres, para quienes el matrimonio y la maternidad pueden acabar siendo una trampa, en la medida en que el género legitima su adscripción al ámbito del cuidado y condiciona sus oportunidades laborales. Por ello, no tener hijos hasta lograr la paridad en el proyecto vital, constituye una cláusula importante de la misma:

No, yo tenía miedo, porque yo lo que no quería era que el hecho de casarme supusiera colgar eh tus estudios, eh, tu futuro que te has planteado, decir, “bueno, yo voy a hacer esta carrera y quiero trabajar de esto o de lo otro”. Yo no tenía muy claro en qué quería trabajar pero eso, pero tenía claro que yo quería tener mi propia vida, o sea, una cosa es vivir con una persona y otra cosa es que tu vida sea esa persona. No, o sea, pensamos que cada cual tiene que tener su propia vida y luego ya convivir es otra historia. Entonces, mm yo lo que no quería era que el hecho de, de casarte truncara esa, esas perspectivas ¿no?, y eso es lo que nos propusimos muy firmemente y, y pensábamos pues eso. Tampoco íbamos a tener hijos antes de, de terminar la carrera y conseguir un puesto de trabajo porque sabíamos o pensábamos que, que si nos dedicamos a tener niños y cosas de éstas, es muchísimo más duro, que al final no iba a acabar la carrera, no iba a encontrar trabajo y me iba a quedar de ama de casa, que era lo que no, no, no queríamos, o sea, no, ninguno de los 2 teníamos... Me parece muy bien y muy respetable pero no era nuestra idea. Entonces, quizá ésa fue la única meta. Y de hecho así lo hicimos, o sea, él, él me apoyó muchísimo durante toda esa fase.

(ENTREV95_Mujer-Pareja FDC4)

Estas parejas pactan una estrategia arriesgada, porque son muchas las variables que condicionan las oportunidades de carrera individual, la apuesta por la vida compartida se impone al interés personal. Pero, como se puede ver, ello no encaja con la “moral del *self-denial*” de la que participaban el noviazgo y matrimonio modernos y que concibe el amor como un compromiso que merece el esfuerzo del sacrificio y la renuncia a la propia vida (Béjar, 1987: 84). Hay un compromiso asociativo que demanda negociación y ajuste de las propias vidas. En la estrategia de estas parejas la relación avanza paralela a la consecución de las expectativas laborales y profesionales de las mujeres, con apoyos recíprocos y solidarios que facilitan los itinerarios respectivos. Una evidencia de que los recursos con el que se llega a la relación de pareja, no lo son todo. Hay una pauta individualizadora que pone las bases de su conformación futura como una FDC, y dinámicas de intercambio que constituyen un ejercicio de ensamblaje, en el que de forma tácita también se gestan los arreglos posteriores.

b) Las parejas que comienzan la relación con la trayectoria profesional en marcha

Con todo, en las circunstancias que convergen en el inicio de las relaciones y noviazgo de las FDC, hay parejas que llegan con sus respectivas vidas laborales y carreras profesionales ya iniciadas. En ambas muestras contamos con parejas que responden a este perfil y que presentan un discurso muy similar. La relación se inicia más tarde — a partir de los 25 años, como mínimo —, y para algunos cuando

ya se está emancipado y/o se han vivido relaciones previas. Comentábamos líneas antes, que en los procesos de elección de estas parejas el perfil laboral y profesional se presenta como un dato explícito para ambas partes, es decir, se elige o consolida la elección con el dato objetivo de la carrera ocupacional del compañero, junto a los otros recursos culturales, ideológicos, etc. que se ponen en juego. Se está ante una pauta homogámica profesional explícita en la medida en que se elige a alguien con características profesionales similares o afines, además de una personalidad que se percibe más estable:

Estaba aquí y bueno, pues cada uno es como es. Pues eso digo tu que estabas aquí u otro que está, pero en un momento dado eliges a una persona que puede tener las mismas expectativas podríamos decir, o parecidas al menos ¿no? desde el punto de vista profesional, etc.

(ENTREV95_Mujer FDC11)

No, mira es que yo creo que lo de los noviazgos si se llama así a un periodo previo antes de casarse es un muy distinto cuando ya se es adulto, nosotros empezamos la relación con 28 años y con esa edad tienes ya muy claras las cosas y tu carácter es muy estable.

(ENTREV95_Varón-Pareja FDC6)

—Él: Enseguida empezamos a vivir juntos. Si, nos casamos enseguida. Fue rápido. De la misma nos fuimos a vivir y al de dos años nos casamos al de tres un hijo...

—Ella: Es que ya teníamos una edad que no era para perder el tiempo...

—Ella: Ya no era vamos a esperar diez añitos a ver si nos va bien, iba bien, estábamos bien y adelante.

—Él: No podíamos gastar la pólvora en salvos ya [Él se rie]

(ENTREV13_Pareja DCFAM7)

La idea de “*hacerse juntos*” en el lugar común de la relación pierde fuerza en la historia de noviazgo de estas parejas. Sobrevienen circunstancias que incluyen elementos de partida —autonomía e independencia económica, carreras iniciadas, movilidad residencial y laboral etc.— que despejan incógnitas acerca del tipo de condicionamientos asociados a la necesidad de vincular dos proyectos profesionales y uno común de pareja. También anuncian un modelo de organización de doble ingreso y, frecuentemente, de doble carrera. En el discurso de estas parejas se describen biografías individualizadas, en las que afloran identidades profesionales con expectativas de promoción y avance. Y precisamente, se reconocen los intereses y las situaciones profesionales como activos ensambladores. Se ve la relación como un elemento que favorece el mantenimiento de las posiciones logradas y el grado de autonomía al que uno está ya habituado, en la medida en que se comprende, por compartirse, el estilo de vida

del compañero. La relación de pareja no incomoda ni merma la libertad y autonomía económica y profesional. Más bien se percibe como una ventaja:

—Él: Nosotros teníamos un trabajo en conjunto...

—Ella: Lo que pasa es que nosotros teníamos una formación intelectual muy parecida y una trayectoria muy parecida.

—Él: Sí, claro. Y habíamos tenido un desarrollo profesional muy parecido. Procedíamos de un ambiente quizás muy parecido los dos y no había... Eso no planteó grandes traumas. Planteó más cuando dejamos de trabajar juntos y cuando ella estuvo embarazada y vinimos aquí. Ese tipo de uniones muy definidas. Es muy normal, los urbanitas, tenemos formación parecida, una pelea parecida, intereses comunes...

—Ella: Sí que es gente que tiene el mismo tipo de formación, y eso te une mucho. El que trabajas juntos une también, pero eso...

(ENTREV13_Pareja DCFAM15)

—Ella: Yo pasé de vivir con mis padres a estar cuatro años en Londres, fui a estudiar allí y me quedé allí trabajando y estuve viviendo digamos por mi cuenta y luego en el 89 volví y empezamos a vivir juntos.

—Él: En el noventa. Yo terminé los estudios y también me fui a vivir a Londres hace más años que ella y viví solo o con amigos. De la familia hasta que vivimos juntos ha habido un periodo de tiempo en que hemos vivido a nuestro aire, con amigos o solos. Nos conocimos trabajando. Yo volví de Londres, claro ella es más joven, (...) y coincidimos en el trabajo, había un servicio de estudios (...) y allí nos conocimos. (...) Los dos estábamos muy cómodos, nos sentíamos muy libres tanto en la relación como profesionalmente, económicamente fue una decisión de vamos a vivir.

—Ella: Además no fue una decisión de bueno ahora vámonos a vivir juntos sino que las cosas pasan paulatinamente, al principio empiezas, vives juntos una temporada, otra no... hasta que te trasladas.

—Él: Es una locura. Hay un momento en el que estamos viviendo el uno para el otro, bueno, juntos todo el rato, dedicándonos a ir al cine, en fin, todas las actividades que puedas tener, una relación muy fuerte y una comunicación muy fuerte y de repente es un tema de que el niño está en el medio y no consigues momentos de tranquilidad, ya hay un cambio.

(ENTREV95_Pareja FDC9)

Sin embargo, las condiciones en que se inician las relaciones y la afinidad de las trayectorias profesionales no predicen una pauta similar en la gestión de las carreras respectivas. Los relatos de estas y otras parejas entrevistadas, muestran que ellos y ellas no enfrentarán igual el reto de dar continuidad a las carreras al tiempo que se avanza en la construcción de un proyecto de familia. Cuando llega la hora de gestionar responsabilidades familiares y profesionales —una situación que no se demora mucho en estas parejas donde la edad pone límites a la maternidad—, la autonomía de elección y gestión de las trayectorias ocupacionales entra en contradicción con el proyecto común familiar, y el género opera en el plano ideológico y en la negociación tácita del modelo de doble carrera que se despliega. La reivindicación del papel materno-cuidador en las mujeres

aflora como argumento central en su discurso, y adaptan sus carreras al modo en que ellos conciben las suyas, conscientes de que éstas no incluyen la gestión del cuidado. Las siguientes palabras corresponden a uno de las parejas entrevistadas en 2013, con un modelo de organización que acaba privilegiando la carrera del varón:

—Él: (...) Evidentemente sí hemos enfocado, yo por lo menos, mi carrera profesional a un objetivo que casualmente lo he conseguido hace poco, pero si no llega a conseguirse ahora me pondría otro objetivo, porque si te quedas quieto te paras. Hay que seguir andando.

—Ella: (...) Yo creo además que él es más previsor y constante en su línea. Yo soy más cambiante, entonces mi proyecto de vida con 27 años, pues no quería tener hijos ni nada. Y de repente empecé a pensar por qué no iba a tener, entonces cuando me planteé, pues por qué no, entonces, claro, los chicos siempre tienen más tiempo para tener los hijos. (...) A ver él tiene, bueno, yo creo los chicos en general ehh, tienen más el objetivo del trabajo. Ha dicho él, yo quería llegar a un puesto tal. Yo no tenía ningún objetivo. A mí me gusta mi profesión. Soy profesional liberal, no dependo de nadie y podía haber cogido más trabajo, haberme implicado más en el trabajo y yo decidí hacerlo menos para cuidar de mis hijos. (...) Y probablemente podría haber medrado más en mi profesión pero me he dedicado más a los hijos.

A: [De todas formas] Ella no podría estar sin trabajar. No podría. No puede estar en casa. Asesinarías, atacarías a la pareja, todo, vamos...

V: Sí, sí. Es que ni lo hemos hablado porque era obvio. Estaba así. Sí.

(ENTREV13_Pareja DCFAM9)

El amor es más selectivo de lo que en principio pudiera pensarse. Los antecedentes en la elección y formación de la pareja muestran trayectorias diferentes según las circunstancias vitales de los individuos en el momento de conocerse e iniciar su relación, pero en estas FDC la homogamia profesional no puede considerarse únicamente un elemento circunstancial o aleatorio en la génesis de las parejas. De una u otra forma se presenta vinculado a las expectativas que los individuos sostienen sobre sus vidas, sobre la relación de pareja y sobre el proyecto familiar futuro. Contribuye a la satisfacción emocional y afectiva de la pareja. Tiene un potencial individualizador en la medida en que garantiza la autonomía y la libertad de elección en la construcción de la biografía individual, particularmente para las mujeres. Pero también se revela como un elemento que favorece la cercanía y afinidad efectiva que reta a mantener la relación y comprometerse en una vida compartida.

2.4. Convivimos: tránsitos y proyectos.

Una de los rasgos de las relaciones y procesos familiares en la postmodernidad es la dificultad de distinguir las fronteras entre los acontecimientos y sucesos que conforman la biografía familiar. Elizabeth Beck-Gersheim describe ésta como una situación abocada a la reinención de la familia, en la medida en que los conceptos ya no cuadran con la realidad, el paisaje familiar se abre y sus contornos se difuminan (2003: 13). La lectura del noviazgo, de sus pautas y dinámicas en las parejas da cuenta de esa reinención o redefinición en la que está inmersa la realidad familiar, sobre todo para quienes pertenecen a la generación más joven. Igualmente lo hace indagar en los discursos que sustentan el relato sobre los pasos dados al constituirse como unidad convivencial.

En las entrevista conjuntas los cónyuges hablan de los acontecimientos en torno a este momento. Al examinar comparativamente los casos, hemos indagado en dos líneas. De un lado, el alcance de las dinámicas de destradicionalización en los procesos de constitución de la pareja, y su rastro tanto en las decisiones como en la forma en que se transita a la convivencia. De otro, su significado y transcendencia. En las parejas la convivencia estable se vincula al objetivo de llevar a cabo un proyecto de vida compartido (Alberdi, 1999: 117). Ahora bien, al iniciar la convivencia, ¿cuánto de reflexivo y explicitado está ese proyecto? ¿Cuánto de previsión y planificación hay en él? Y, atendiendo a la organización familiar, ¿tiene ello relevancia para comprender los posteriores arreglos de la pareja en la gestión de sus vidas compartidas?

2.4.1. Pasajes múltiples a la convivencia estable.

Las experiencias de las parejas trazan una tendencia común en la línea de una progresiva desinstitucionalización de las formas de transición a la convivencia estable. No obstante, en la lectura de ese acontecimiento no puede obviarse el contexto social y cultural, ni el papel del entorno familiar. Comparar las narrativas de ambas generaciones de FDC da cuenta de ello.

Las parejas de los noventa, todas casadas y apenas algunas con experiencia de cohabitación previa, toman sus decisiones en un escenario social en el que

prevalece aún el uso y la norma de la fórmula matrimonial —civil o religiosa— para formalizar el compromiso. En el paisaje familiar de los Noventa, el matrimonio acusa la pérdida de su legitimidad como institución garante de la vida familiar pero sigue funcionando como ritual de paso y acto fundacional de la vida en común. Y la cohabitación asoma tímida. En la sociedad española, a diferencia de lo que se percibe en el marco europeo, ésta no es una práctica habitual aunque cuente con una notable aceptación social (Alberdi, 1999; Iglesias de Ussel, 1994). Los estudios realizados en esos años revelan, además, el sentido de esta modalidad como alternativa ideológica al matrimonio en un perfil de población secularizado, urbano, instruido, de doble ingreso y con patrones más igualitarios de división sexual del trabajo y sin hijos (Alabart et al., 1988; Alberdi et al., 1994).

Con el paso de los años, esta modalidad de convivencia sin papeles ha sumado a la ampliación de su aprobación social¹³⁸ y regulación jurídica¹³⁹, su progresiva incorporación a las pautas de comportamiento familiar, tanto en su versión previa

¹³⁸ Los datos disponibles ponen de manifiesto que la unión de hecho o la cohabitación no es una fórmula socialmente extendida ni como alternativa al matrimonio ni como forma de inicio de la vida en común. La evolución del registro de este tipo de uniones en los últimos censos confirma, no obstante, un aumento progresivo de las parejas de hecho en España, que del 2% en 1991, pasan a representar el 6% y 14,5% de los núcleos contabilizados como parejas en los últimos censos. La evolución en la CAE es similar, si bien en 2011 se sitúa algo por debajo de la media estatal. En su estudio sobre las uniones de hecho en España, G. Meil (2003: 247) subraya, precisamente, que el cambio social en España no consiste tanto en su expansión como forma de convivencia estable, sino en su aceptación social como una forma válida, e incluso deseable, para iniciar el proyecto de vida en común. De hecho, en CAE, según datos del Eustat, casi uno de cada dos matrimonios celebrados en 2012 (49%) compartía la misma residencia antes del matrimonio. Ese porcentaje de parejas que conviven antes de casarse ha ido evolucionando en las últimas décadas, desde un mínimo en 1996, cuando sólo el 19% de las parejas tenía el mismo domicilio antes de casarse, hasta 2007, cuando se alcanzó la cifra máxima, con un 59%. Una bajada posterior que coincide con un periodo de recesión económica. *Estadística de matrimonios (EMAT) de la C.A. de Euskadi 2012*. EUSTAT. http://www.eustat.es/estadisticas/clave_2/coyunturas.html#axzz3QnLNNhOL

¹³⁹ A finales de los años Noventa se promulgan los primeros decretos que regulan el registro de las parejas de hecho y se van aprobando las primeras leyes que regulan la unión de las parejas no casadas. La primera CC.AA. que cuenta con una normativa es Cataluña (*Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja*), que regula estas uniones tanto para parejas heterosexuales como homosexuales. En unos años son varias las comunidades autónomas que siguen esta línea con leyes de alcance diferente, puesto que no todas reconocen las uniones homosexuales. En la actualidad son 13 las comunidades que han legislado sobre las uniones de hecho, todas con leyes específicas menos Galicia, que las regula con una disposición adicional en la legislación civil. Carecen de la misma cuatro —Castilla-León, Castilla-La Mancha, La Rioja y Murcia— que, no obstante, cuentan con registros de parejas de hecho. La regulación jurídica sin duda contribuye a la normalización de estas uniones, y supone un paso importante en el reconocimiento de los derechos de las parejas estables no casadas, y abre una fórmula para quienes desean comprometerse con otra persona sin pasar por el matrimonio.

y transitoria al matrimonio como alternativa. Diversos trabajos sobre series censales y encuestas de opinión y actitudes constatan esta aceleración de la cohabitación (Meil, 2003; Ussel et al., 2009; Castro y Domínguez, 2008; Domínguez Folgueras, 2011) y su difusión en la población, especialmente en los segmentos de población jóvenes, lo que también conlleva mayor heterogeneidad en los perfiles. Aunque casarse sigue siendo la opción mayoritaria de las parejas, no hacerlo ha ganado adeptos y normalidad social. Ese es el escenario en el que han de situarse las decisiones de las parejas entrevistadas en 2013, y cabría decir, interpretar la naturalidad con la que la cohabitación forma parte de sus biografías familiares. En estos casos hallamos una mayor variación en las modalidades de transición —un paisaje de tono más postmoderno—, con la cohabitación más usual en sus diversas modalidades¹⁴⁰ y predominio del matrimonio civil frente a una fórmula religiosa que se confirma manos convencional y más ideológica.

Con relación a estos cambios en la transición a la convivencia, no observamos gran variación en las razones que esgrimen las parejas para explicar su decisión de casarse o de no hacerlo. Hay continuidad en las narrativas de las dos generaciones de casos entrevistadas. Son uniones constituidas en un periodo de acelerada y progresiva postmodernización familiar (Barañano y De la Paz, 1999; Jurado, 2008; Meil, 1999). El aumento de la autonomía y libertad de elección individual en el ámbito familiar propicia recorridos familiares abiertos, no dibujados o prescritos de antemano y, por consiguiente, contruidos progresivamente conforme a las exigencias y circunstancias que van enfrentando los individuos. En principio, casarse es una decisión que gestiona la pareja, conforme a su voluntad y deseo, y se resume en un “simplemente queríamos”. Como lo es no casarse y cohabitar. O como lo es cohabitar y luego casarse. Ello ha pasado a considerarse un asunto

¹⁴⁰ El estudio, a partir de estudios descriptivos, del lugar que la cohabitación ocupa en la biografía de los individuos y su relación con la formación de la familia, permite distinguir diferentes tipos de cohabitación. Marta Domínguez Folgueras (2011: 17) recoge a modo de referencia la tipología elaborada por P. Heuveline y J.M. Timberlike, que sitúa como *marginal* la cohabitación en la España de los Noventa. Señala que estos investigadores identifican seis tipos de uniones de hecho atendiendo sobre todo a la incidencia, duración media de las uniones y porcentaje que acaba en matrimonio: —de carácter *marginal*, de incidencia y duración baja y con alto destino matrimonial; —*previa al matrimonio*, alta incidencia, baja duración y alto matrimonio; —como una *etapa en el proceso*, también de alta incidencia y carácter transitorio; —como *alternativa a la soltería*, con uniones iniciales breves sin hijos que acaban en separación; —de *alternativa al matrimonio*, serían uniones duraderas con hijos; —*indistinguibles*, de alta incidencia y duración y bajo matrimonio, y pocas diferencias sociales entre las uniones.

privado. Pero las circunstancias que rodean esta decisión también evidencian que esa libertad y autonomía no es del todo ajena a los condicionamientos externos. Y que el matrimonio siendo cosa de dos, sigue siendo un acto con proyección social. Ahora bien, con significados diferentes.

En el discurso de las parejas de los Noventa, el matrimonio da paso a una nueva fase en la relación, la convivencia, que se percibe como novedosa más en su dimensión práctica —organización de la vida cotidiana, de los tiempos, espacios, etc.—, que emocional, como nos cuenta esta pareja:

—Él: Es que en este momento no puedes decir que hay un antes y un después, porque ¿dónde está el antes?, no encuentro el antes, es como una evolución lógica. Después de todo, quieras que no, tienes una relación de pareja, tienes una relación que pasa por sus distintas fases y antes de que llegue el momento de la convivencia está claro que ya llevas un montón de tiempo trabajando en ello, porque ,quieras que no, ya estás haciendo planes, el piso, no sé qué, no sé cuántos. Llega un momento en que dices, si esto es mejor pero no...
—Ella: Sencillamente se hizo más cómodo, porque ya no tienes que salir de casa y quedar porque estás viviendo en la misma casa. Pero en cuanto a relación, pues no, simplemente se hace más cómodo porque estás viviendo en el mismo sitio, nada más

(ENTREV95_Pareja FDC10)

Desde el punto de vista de su significado, casarse viene a refrendar el vínculo o el compromiso ya adquirido y consolidado previamente. Representa, en definitiva, la continuidad en la pervivencia de la relación de pareja. Se considera pues un paso “*natural*”, “*que viene dado*”, “*una salida lógica*” al deseo de compartir la convivencia y estar juntos. Un discurso del matrimonio halla continuidad en las parejas casadas de segunda generación que no han cohabitado previamente.

De hecho nos compramos una casa bastante antes de casarnos, pero que yo hago el paralelismo a lo que es seguir juntos, que me da igual. [Ella afirma]. Es decir, nosotros nos casamos y nos fuimos a vivir juntos, porque cuando nos íbamos a vivir juntos lo celebramos. Que no tiene más misterio. Como no teníamos duda!! Yo aquí tengo una opinión muy particular. Yo creo que un matrimonio es un simple contrato de convivencia civil. Tenemos una unidad familiar que si uno se muere o el otro, los hijos se inscriben juntos y luego el matrimonio religioso es una celebración, una chufra.

(ENTREV13_Varón-Pareja DCFAM9)

La vigencia del matrimonio en estas parejas encaja con el paradigma de búsqueda de la felicidad, autorrealización y proyecto personal. Tiene menos que ver con la búsqueda de aprobación social y más con la garantía de bienestar de los hijos y de autenticidad de la relación —se quiere uno casar de verdad—, es decir, como refuerzo de garantía de solidaridad con los hijos/as y con la pareja (Alberdi,

1999: 132). Ahora bien, el estar juntos está condicionado a la disposición de un lugar de común y una posición laboral que encamine la trayectoria profesional a medio plazo y provea de cierta continuidad a la autosuficiencia económica de la pareja: *“una disponibilidad económica que permite sobrevivir como una unidad familiar independiente”*. Vivienda y estabilidad laboral son dos elementos recurrentes en las circunstancias que rodean la constitución de la unión convivencial. Lo son algo más, en quienes no han convivido previamente, puesto que han de inaugurar —buscar, alquilar, comprar, acondicionar—una residencia¹⁴¹. Cómo incurren y se gestionan estos requisitos, no obstante, da lugar a estrategias más o menos posibilistas en las parejas que posponen o adelantan el matrimonio. Pero, como se ha visto, cuando se opta por priorizar la vida en común a la posición laboral, es el patrón de provisión masculino el que favorece ese adelanto, y son ellas las que ceden en dependencia económica, aun cuando sea por un periodo reducido. De todas formas, en la mayor parte de los casos el matrimonio acontece cuando converge la circunstancia de la doble estabilidad laboral. Si bien, en estos años ya asoma la ruptura del paradigma de la seguridad y estabilidad en el mercado laboral, y de la linealidad en la construcción de las biografías vitales:

Sí, bueno, no era un trabajo estable tal y como se puede entender por estable. No era un trabajo excesivamente bien remunerado [Ella: No, más bien poco]. Era un trabajo que me llegó por amistad de alguien que no podía atenderlo y que me ofrecía tanto si lo hacía. Así fue, No, no. No era ni nada estable ni bien remunerado. Pero pensamos que algún día había que tomar la decisión.

(ENTREV95_Varón-Pareja FDC12)

Bueno, nosotros además empezamos al revés. Bueno no del todo. Hay un chiste que dice que antes primero se casaba, no, primero encontraba empleo, luego se casaba y luego tenía un hijo. Y ahora primero tiene un hijo, luego de casa y luego encuentra empleo ¿no? [risas]

¹⁴¹ En el momento de establecer la convivencia estable todas las parejas siguen la pauta de neolocalidad identificada por T. Parsons (1967b) como rasgo constitutivo de la familia nuclear moderna. Pero como se observa en las biografías de las parejas, la salida del hogar de la familia de origen no va asociada a la dinámica convivencial de la pareja. En algunos casos es anterior y coincide con periodos de soltería en los que se despliega una estrategia de emancipación y consolidación profesional, tanto en los casos de primera como de segunda generación. Ciertamente, no obstante, que en aquellas parejas que tienen un proceso de noviazgo más convencional y optan por el matrimonio como rito de paso a la convivencia, concurre la pauta residencial neolocal de ambos cónyuges, y la salida del hogar de origen se vincula, ellos y ellas, al inicio de la vida en común.

(ENTREV95_Varón-Pareja FDC11)

Esta situación no difiere tanto de la narrada por una de las parejas entrevistadas quince años más tarde, en un contexto en el que la construcción de las biografías personales y familiares se ve más condicionada por la precariedad y la falta de continuidad:

La decisión era o te quedas en casa de tus padres y ahorras para llevar una vida más holgada o te lanzas con lo que tienes y fue una decisión bien razonada. Sabíamos que eso hipotecaba el futuro en el sentido de que te quedabas sin ahorros, vivías de alquiler y quemabas lo que ibas ingresando. En algunas épocas ibas mal, pero bueno, lo hablamos y lo teníamos bastante claro. Lo que necesitábamos y le dimos prioridad era el espacio para la relación.

(ENTREV13_Varón-Pareja DCFAM4)

El sentido concedido a la decisión de matrimoniar se perfila aun más instrumental cuando las parejas han cohabitado previamente. Se advierte en las narrativas de ambas muestras. Observamos, en línea con lo constatado por Domínguez Folgueras (2011: 78), que hay una mayor valoración de las implicaciones prácticas en el hecho de casarse con un discurso que deja poco o ningún espacio al romanticismo. El matrimonio son “*papeles*”. Un trámite en el camino de la vida en común. Hay menos convicción y más conveniencia en la elección del matrimonio. Y tener hijos o haberlos tenido es una de las razones principales por las que se decide. Un dato que corrobora el estudio de las uniones de hecho en España:

Las inversiones en el proyecto de vida en común que mayor incidencia tienen en la decisión de formalizar o no la unión no es la inversión afectiva, sino las inversiones materiales en la compra de la vivienda compartida y, sobre todo, la tenencia de un proyecto familiar que se materializa al poco tiempo de iniciada la convivencia. (Meil, 2003: 248)

Concretamente, en los casos investigados observamos dos tipos de uniones corresponsables con final matrimonial. Las que se forman para dar inicio a la convivencia, duran poco y acaban en matrimonio en un plazo más bien corto, las cohabitaciones transitorias. Y las que, en principio, se postulan como opción alternativa al matrimonio, pese a que acaban en tal, y representan una etapa en la convivencia.

En el primer caso, casarse es, en última instancia, un objetivo plausible en el ideario de la pareja. Y la cohabitación precede a ese paso por motivos varios. Para unos representa tener un periodo de prueba previo al matrimonio o la fase reproductiva. No se ha vivido en común, y se es consciente de que ello marca una

diferencia cualitativa con la relación de pareja; por ello se desea “*ver cómo va la cosa viviendo juntos*”, cómo funciona y responde la relación en condiciones de coresidencia. Otras veces, son las circunstancias vitales o laborales —movilidad, tiempos, ritmos, edades— las que hacen de la cohabitación una forma de adelantar el inicio de la vida en común y retrasar el matrimonio. Por ejemplo cuando se dispone ya del piso, hay algún traslado obligado de residencia por temas laborales, la pareja presenta edades más altas y dispone ya de autonomía económica. Se pospone pero no destierra la idea del matrimonio, aun cuando ciertamente no se le concede un valor añadido para la relación.

Otro elemento detectado igualmente en este tipo de cohabitación previa y transitoria, es la reticencia de alguno de los miembros, en concreto de los varones. Son ellos los que se identifican con esta actitud más reacia al trámite matrimonial y al ritual que lo acompaña, y ellas las que se muestran más tolerantes con una situación que perciben no definitiva para la relación. Para ellos y ellas, con o sin papeles, no parece ser lo mismo. Y ello no tiene tanto que ver con la permanencia del compromiso. No se piensa en el matrimonio como la garantía de su persistencia. Pero en estas parejas cohabitantes, ellas sí parecen conceder más valor simbólico al hecho de “*estar casados*”. Los verbatim que siguen, ilustran lo que se viene comentando. Los dos primeros, con quince años de distancia en el tiempo, son casos de cohabitación que acaban en matrimonio después de la llegada de los hijos. De hecho, ellas se casan embarazadas del primero y del segundo hijo respectivamente:

—Ella: El tema de la tardanza por el matrimonio yo siempre tuve claro, que el día que, o sea lo mismo me daba convivir antes pero al final me iba a casar, no por nada sino igual por ese trasfondo religioso. Además a fin de cuentas si te planteas una convivencia estable, para muchos años o para todo lo que dure tampoco no. Quiero decir que el hecho de no haberte casado antes igual era, yo creo que a E. como todos los hombres le daba más miedo, les parece yo no sé por qué razón ellos piensan que es más responsabilidad el tener un papel que el no tenerlo. A mí me da igual.

—Él: Sí, probablemente. Es más responsabilidad y seguramente porque yo estaba más cómodo.

—Ella: La responsabilidad es igual con o sin papel.

(ENTREV95_Pareja FDC15)

—Ella: Y mira que nos casamos después de haber tenido el primer hijo. Y lo hicimos más por... mí, quiero decir, por la seguridad de los hijos y demás que por presión de la familia, más por esa inquietud. A partir de tener los hijos y tener una situación más... de cara a los hijos, no por nosotros. De hecho no hicimos boda, fuimos un día al juzgado con un amigo, mi hermana y su madre y ya está.

—Él: De hecho yo me resistí hasta que nos casamos. Y mis amigos hay mucha gente que no sabe que nos casamos [ella asiente]. Es todo secreto. Si no luego empiezan con la despedida, que si esto y lo otro, y buffff, paso.

(ENTREV13_Pareja DCFAM2)

El que sigue es el diálogo de una de las parejas más jóvenes de la última muestra. En el momento del campo seguían sin estar casados, aunque sí registrados como pareja de hecho. Lo traemos aquí porque capta en tiempo presente el momento pasado de la biografía familiar que los verbatim anteriores relatan. Se advierte que el modo en que interpretan su situación apunta dos formas de vivir la cohabitación. Para ella, transitoria. Para él, alternativa al matrimonio. Pero, a tenor de lo que ella dice, parece solo cuestión de tiempo:

—E: ¿Optáis por ser pareja de hecho por convicción?

—Ella: Ah, nooo!

—Él: Para mí sí, para mí sí.

—Ella: Nos hicimos por el tema de la vivienda... En mi cabeza está que nos casaremos algún día, yo he estado en el juzgado a por los papeles y todo, y de repente fue que nos casamos en Enero y lo dejamos.

—Él: Bueno, yo no, estuvimos a punto de hacerlo. A mí ni me va ni me viene. Yo preferiría no casarme y no cumplir con el rito.

—Ella: Lo que tú no quieres es una boda al uso. Si te digo que vamos al ayuntamiento, firmamos y nos vamos a comer, eso sí.

—Él: Pues como hemos hecho en la pareja de hecho. A mí el ritual de la boda no me atrae en absoluto.

(ENTREV13_Pareja DCFAM6)

El segundo tipo de cohabitación —como etapa en el proceso— es el que siendo, en principio, alternativa al matrimonio, acaba en matrimonio. Presenta un discurso más explícito de rechazo a la institución y a las normas y usos sociales que lo acompañan. Su duración es mayor y el matrimonio llega también con la paternidad. Estas parejas no sienten la necesidad de refrendar socialmente la relación de pareja, porque su compromiso se ciñe al pacto privado e íntimo de ambos, como reivindica rotundo uno de los entrevistados a mediados de los Noventa:

Desde el punto de vista nuestro a mí me gusta mas no entraren el tema organizativo clásico de lo que es una relación refrendada socialmente, pienso que la relación es nuestra, es mía y lo que nosotros decidamos de ella es válido, un poco esa historia.

(ENTREV95_Varón-Pareja FDC9)

Ahora bien, como otros entrevistados quince años más tarde, acaban en matrimonio. ¿Por qué?

—Él: No, más bien fue un tema de que nos iba todo bien, la relación estaba perfecta, el niño estaba y teóricamente tienes más apoyos sociales, te evitas

tener que dar explicaciones porque es muy pesado el tener que explicar todo esto muchas veces en un contexto en el que es más normal otro tipo de cosas.

—Ella: Y luego la cosa laboral, bueno no laboral, que cada uno..., a mí no me influye personalmente pero luego pensando...

—Él: También si ocurre algún problema piensas que teniendo una organización más tradicional más , que irán las cosas más suaves, algo de esto pero sin tampoco darle mucho pensamiento, porque la realidad era que nosotros nos encontrábamos muy cómodos y lo más lógico y como todo ha venido natural ...se decidió hacerlo de esa manera.

(ENTREV95_Pareja FDC9)

También en estas uniones la decisión de matrimoniar tiene el objetivo de “formalizar” o “regularizar” la relación una vez llegan los hijos o se deciden a tenerlo. Y tampoco por la inversión afectiva, sino por las consecuencias que se derivan de ese estatus jurídico. Ser pareja de hecho después de la llegada de los/as hijos/as en el entorno de una sociedad en la que el matrimonio es sustento institucional de la unidad familiar se percibe más precario desde el punto de vista de las condiciones sociales, laborales, etc. El paso se da voluntariamente, pero se reconoce el imperativo externo, la presión que ejerce un entorno en el que las uniones de hecho, aun aceptadas, no participan de la plena normalidad. El argumento más usual es la seguridad jurídica que ofrece el matrimonio, sobre todo para los hijos. Pero no es el único. Se mencionan asimismo ventajas patrimoniales, fiscales o beneficios sociales. Y, pese a hablar de ausencia de rechazo o presión social, casarse también se contempla como una forma de “contentar” o “complacer” a los entornos familiares, retratados como respetuosos pero silenciosamente descontentos con el modo de organizar la convivencia de la pareja. Una circunstancia presente en la biografía familiar de los Noventa pero que prácticamente desaparece de la biografía familiar de la generación posterior, bien porque hay sintonía ideológica y normativa con las familias, bien porque la discrepancia no se percibe conflictiva. No obstante, para los matrimonios más recientes, celebrados en un escenario de avances progresivos en materia legislativa y normalización cultural, también las uniones se acaban regularizando por sus implicaciones prácticas, por ejemplo:

Pero por tema laboral, más que nada. Es empresa familiar, somos autónomos y por regularizar un poco la situación al final lo que nos convenía era casarnos.

(ENTREV13_Mujer-Pareja DCFAM1)

Salieron unos pisos de promoción oficial en G., que también fue un poco por lo que nos casamos. Pero sin problemas, hicimos boda y eso pero nos casamos por lo civil, sin complicarnos.

(ENTREV13_Pareja DCFAM7)

Ciertamente, el reconocimiento buscado con el matrimonio en las parejas cohabitantes deja de tener que ver con la autorización externa y se vincula a cuestiones prácticas (especialmente los hijos/as). Muestra de ello es que en varias de estas parejas de ayer y hoy, lo que introduce cambios en las obligaciones de carácter familiar o social no es el matrimonio sino los hijos/as. Es su llegada la que fuerza la salida del matrimonio. Es verdad que algunos sujetos reconocen en el periodo de cohabitación un mayor ámbito de libertad en todas las cuestiones familiares y sociales, en la línea apuntada por Alberdi (1999: 129). Pero no es el matrimonio el que la restringe, más bien es la llegada de los hijos, que comprometen más a la persona, y la vinculan a obligaciones y garantías.

En definitiva, las biografías comparadas muestran que el rastro de la destradicionalización se vuelve más nítido para la segunda generación. En estos itinerarios la cohabitación previa resta protagonismo al matrimonio como ritual de paso y acto fundacional de la vida en común y a los diferentes momentos o etapas. Ahora bien, en todos los casos estudiados cabe decir que quien conduce y regula el tránsito a la vida en común es la pareja. Desde el punto de vista cultural y normativo, éstas se reconocen libres para diseñar sus biografías familiares. Incluso cuando se sabe del descontento tácito de las familias con relación a las modalidades de convivencia y unión elegidas por la pareja, la autonomía constituye el rasgo definitorio de estos procesos, más condicionados en los aspectos prácticos que ideológicos.

Esa autonomía no excluye gestos de apoyo económico por parte de las familias de origen en forma de donación o préstamo de capital o, directamente, cesión de la vivienda o, simplemente, manutención. Las diferencias de clase condicionan la forma y el alcance de estas ayudas, pero estas prácticas evidencian la vigencia de la solidaridad familiar en los procesos de constitución familiar y, especialmente relevante en una sociedad en la que los procesos de emancipación de los jóvenes se alargan, entre otras razones, por el difícil y costoso acceso a la vivienda¹⁴². Entre los dos extractos que siguen hay una diferencia de más de quince años. Ambos reflejan un nivel económico acomodado en las familias de origen y la mentalidad

¹⁴² Una de cuatro personas entre 25 y 54 años reconoce haber tenido ayuda económica de familiares en la financiación de la vivienda. CIS, *Barómetro*, Septiembre de 2005, Estudio nº 2618. Disponible en: <http://www.analisis.cis.es/cisdb.jsp>

generosa de los progenitores en posibilitar el inicio del proyecto de pareja —de matrimonio y cohabitación respectivamente—, pero también advierten de la vulnerabilidad a la que está sometido en origen el proceso de constitución familiar en los segmentos poblacionales más jóvenes:

—Ella: Nosotros empezamos con un piso pequeñito que nos dieron mis padres en S. El tema del piso estaba resuelto y lo que ganábamos era para nosotros, bueno nosotros y para nuestros gastos porque comida en casa paterna, materna también había. Y fue ese el principio que ayuda mucho.

—Él: No mucho no, ayuda todo. Sin ese apoyo hubiese sido muy difícil. Lo hubiésemos hecho también pero...

—Ella: Yo siempre pienso que Dios aprieta pero no ahoga y si efectivamente se da esa circunstancia de apretón pues bueno sales por otro lado. Entonces nosotros aprovechamos esa oportunidad. Cualquier otro no hace lo mismo. Pero bueno tiramos para adelante.

ENTREV95_Pareja FDC12)

—Él: Hay una facilidad bastante importante que es que nos dan una casa. Entonces nosotros, pues, acabamos la carrera y por las circunstancias de que mi padre es arquitecto pues hacen una promoción y toma, una casa para ti. Y mira, a mi padre en su día se lo hizo el suyo y yo, si puedo, se lo voy a hacer a mis hijos. Y me dijo que me daba la casa y que por lo menos podía comenzar la vida y tenía donde caerme muerto. Luego si yo quería trabajar o no, eso ya era otra cuestión. Entonces empezamos que ya tenemos un sitio para vivir, sin dinero porque justo acabamos la carrera y no tenemos ahorros, pero tampoco los necesitamos, porque todo lo que ganamos es para nuestra vida, no tenemos que pagar nada y tal, o sea una hipoteca. Entonces en ese aspecto, económicamente hablando, no hemos tenido mucho dinero pero no hemos tenido necesidad. Entonces tenemos las necesidades básicas muy cubiertas. Y eso sí que nos ha dado facilidad para poder... ha sido un factor importante...

—Ella: Sí, bueno, ha sido, vamos, una salvación porque al final en otras situaciones yo igual, nuestra vivienda es mejor que la que tienen sus padres, pero su decisión era de preferir dárselo a los hijos y a nosotros nos salvaron la vida porque si no..., pues nos veríamos con 27 años empezando a trabajar pero trabajando medio en prácticas porque también no esto, y viviendo..., vamos que tendríamos otra realidad totalmente diferente. Entonces, eso no ha permitido salir los fines de semana, viajar...

(ENTREV13_Pareja DCFAM1)

Lo cierto es que la ayuda financiera de las familias no siempre es posible. Y no siempre es contemplada por las parejas. El tránsito a la convivencia a edades avanzadas, con los proyectos profesionales encaminados, aporta una visión diferente. La ayuda financiera no es necesaria y, además, no se es partidario de ella. La autonomía económica plena —*“nos lo hemos hecho todo nosotros”*— adquiere en estos discursos rango de principio, ayer y hoy:

No, no, no. No estábamos pendientes de que pudieran nuestros padres aportar un dinero suficiente para comprar el nidito e irlo amueblando. Aparte de que la proyección de trabajo se intuía que podíamos mejorar y alcanzar unos ingresos que pudieran permitir una mejora. Pedimos un crédito para poder comprar un piso ../[Ella: También, como todos.]/... entre otras cosas porque yo tenía unas

condiciones favorables al trabajar en una entidad financiera. También lo pedimos y por qué no, porque tampoco no llegaba el dinero. De todas formas tenemos una idea del ahorro muy acentuada...

(ENTREV95_Pareja FDC16)

Nada. Todo nosotros. De hecho por la situación laboral que hemos tenido no nos ha hecho falta. Pero es que además yo no soy partidario de que nadie nos ayude [ella asiente]. Ahora si nos hubiera hecho falta igual habría cambiado mi forma de pensar y aceptado una ayuda, pero si no, prefiero que no.

(ENTREV13_Pareja DCFAM2)

Las estrategias de solidaridad familiar en la transición a la convivencia muestran que las familias estudiadas no se organizan al margen de las redes familiares. Si bien, desde el comienzo de la vida en común, es relevante la autonomía relacional de la pareja. Un autonomía que es la propia pareja quien regula. A propósito de ello, Segalen (1991: 85) explicaba esta característica de las familias: “de una y otra parte se desea el mantenimiento de su libertad y, por tanto, libremente se elige verse y ayudarse. Hay deseo de relaciones, pero estas relaciones son asimétricas en un deseo de autonomía.”. Sin duda, los itinerarios de transición a la convivencia estable de las dos generaciones de parejas a las que se ha entrevistado constituyen una evidencia de diversidad y complejidad a la hora de establecer hitos y fronteras en los procesos de constitución de la pareja y las familias, como puede verse en las siguientes figuras. Pero también ponen de relieve la importancia que la individualidad ha adquirido en esos procesos.

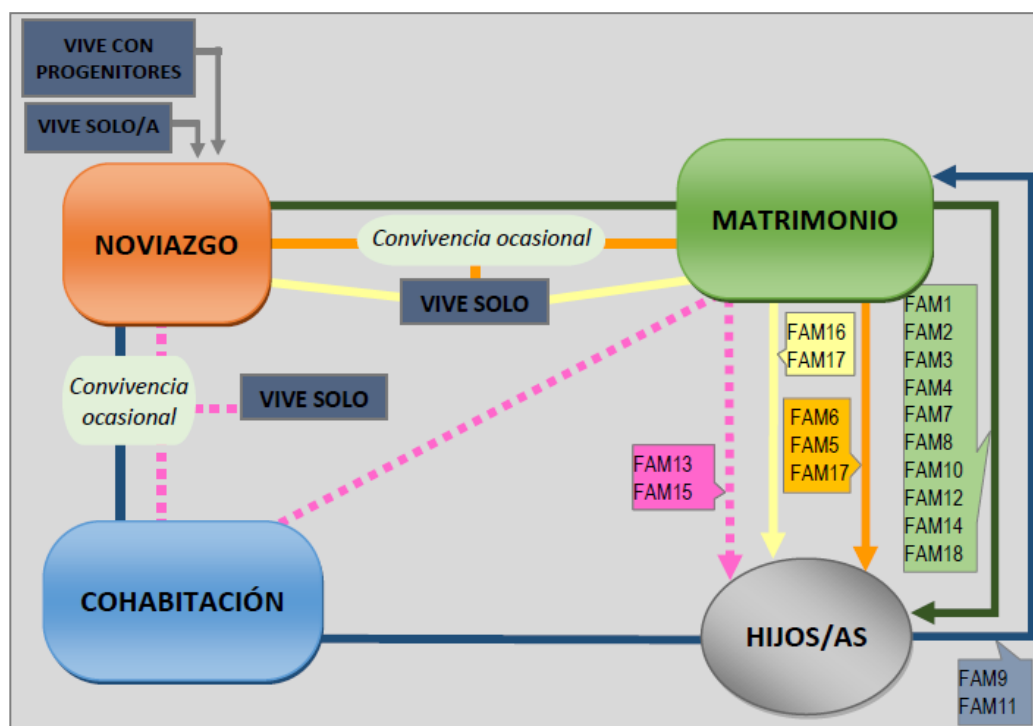


Figura 18. Pasajes a la convivencia en las parejas entrevistadas en 1995/96.

Fuente: Elaboración propia

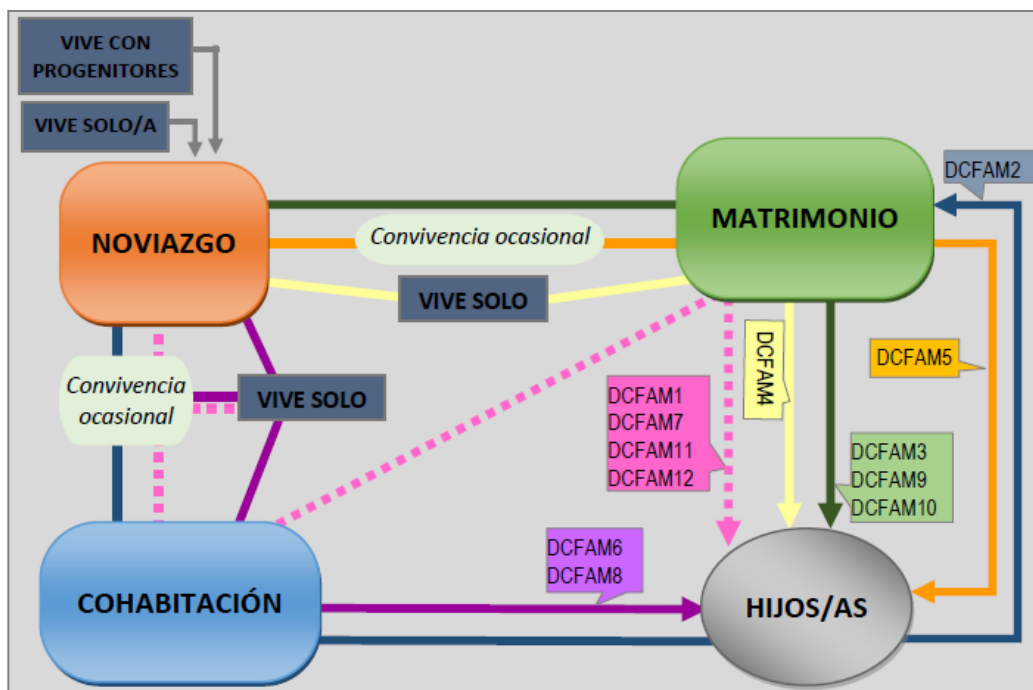


Figura 19. Pasajes a la convivencia en las parejas entrevistadas en 2013

Fuente: Elaboración propia

2.4.2. La vida familiar como boceto: certezas y omisiones en el plan de convivencia.

La exploración de las circunstancias y episodios relacionados con la formación de la pareja y su constitución como núcleo doméstico, informa del modo en que hombres y mujeres van disponiendo los distintos elementos que confluyen en el diseño de la vida en común. Desde una mirada interesada en los procesos de individualización y género, cuando se piensa en ese momento, resulta inevitable preguntarse si hay algo de previsión y planificación sobre la vida juntos, y si ello conlleva algún tipo de negociación que tenga relevancia para comprender los posteriores arreglos de hombres y mujeres.

Hemos visto al analizar la etapa de noviazgo, que las expectativas y aspiraciones educativas y profesionales constituyen un componente activo de ese proceso de socialización conyugal desde sus inicios. En torno a esos elementos, los miembros de la pareja realizan elecciones, establecen preferencias y definen posiciones, en una dinámica recíproca que también anticipa la vida compartida y que muestra una doble cara: de un lado gestionar las distintas posibilidades, condiciones y obligaciones para configurar las vidas respectivas, de otro, ir posibilitando un universo común.

Afirman los teóricos de la individualización familiar que en un escenario en el que las relaciones de pareja se ven despojadas de las obligaciones y exigencias impuestas por el medio social, “no solo la vida de cada individuo se vuelve más abierta y configurable, sino (especialmente) la forma de vida en pareja” (Beck y Beck-Gersheim, 2001: 84), lo que significa que “las personas implicadas tienen que negociar ahora individualmente lo que quieren producir como “causa común” (Beck y Beck-Gersheim, 2001: 123). En una relación de pareja abierta y dinámica, en la que los sujetos van diseñando de forma premeditada y reflexiva sus propias biografías —no prescritas ni definidas claramente por patrones institucionalizados—, la construcción (negociación) de la “causa o universo común” se ve desafiada por las expectativas y cambios personales, los efectos derivados de la interacción entre los sujetos y las influencias del entorno, que no son las mismas para ellos y ellas. En esa tarea que hay que realizar para preservar la relación de pareja la lógica individualizadora impondría igualmente un

“pensamiento previsor” que favorecería estrategias de aseguramiento en los miembros de la pareja.

Siendo así, cabe preguntarse en qué grado esa lógica está presente en las parejas en la transición a la convivencia estable. Cuestiones como el desarrollo laboral y profesional, la tenencia de hijos/as, la organización doméstica, la gestión económica, los usos del ocio, forman parte de la agenda que la pareja ha de gestionar conjuntamente, una vez que se decide a iniciar una vida compartida. La relación de pareja no parte de cero. Como se ha visto, a la convivencia se llega con recorrido en esa tarea, pero con ella también se inaugura un espacio de relación común, material y simbólico, que hace falta llenar, y en el que puede crecer el desencuentro y el conflicto. Por ello, interesa indagar en los planes y expectativas personales y compartidas con que se transita a la convivencia. Nos preguntamos si hubo algo tanteado, meditado y reflexionado de manera abierta en el momento en que la pareja pasó a convivir. Si hubo, en definitiva, algún tipo de acuerdos o pactos que albergaran su forma de entender y acordar la vida juntos. Con doble finalidad: rastrear la lógica de la previsión en las dinámicas de construcción de la vida familiar y comprobar si hay estrategias anticipatorias del modelo de organización familiar.

Trabajar con discursos retrospectivos tiene sus inconvenientes. Nuestras parejas relatan desde una vida familiar perseverada, lo que indudablemente propicia que gusten de recordar sus inicios, así como cierta propensión a enfatizar lo que les vincula. Y aquello que ha sido meditado o reflexionado cuenta con mayor posibilidad de ser recordado como tal. Ocurre claramente en dos de los casos entrevistados en la primera y segunda muestra. Con distancia en el tiempo, en estas dos parejas de perfil religioso comprometido y con experiencia de convivencia en grupo más amplio, se habla de un “*proyecto de pareja*” meditado y explicitado a modo de hoja de ruta. Una causa común, cuya configurabilidad se reconoce condicionada o limitada en el discurrir de la relación al afrontar y confrontar las circunstancias cambiantes personales, de pareja y del entorno. Una dificultad que la pareja de segunda generación, con itinerarios profesionales más discontinuos, acusa en mayor medida:

Es una cuestión difícil..., sí, de hecho nosotros nos sentamos a reflexionar sobre nuestro proyecto de pareja [se ríe socarrona] sí, hombre, para nosotros es importante la vivencia de nuestra experiencia religiosa, nuestra experiencia de fe

con más gente, o sea, la experiencia de las comunidades es importante, de hecho pues también es importante el compromiso sociopolítico de alguna manera y como que en esas dimensiones vemos que queríamos hacer cosas juntos que tenemos que crecer, que son aspectos que tienen que estar presentes en nuestra vida. El tema de irnos al sur de cooperantes entraría dentro de esa dimensión, yo soy la que más tiro en ese momento de irse a., de ese proyecto y ..., el tema de trabajar, o sea de dedicarnos profesionalmente al mundo educativo y al mundo de la educación también está como presente desde el principio y el tema de la vinculación con nuestras familias de referencia, es decir que ellas tengan un espacio claro, porque tenemos también realidades familiares de cierta complejidad y entonces sabemos, queremos estar presentes. Y el tema de formar una familia con hijos también está desde el principio presente. Como esos ámbitos en los que decimos, buenos pues aquí compartimos cosas y por ahí tenemos proyecto en común.

(ENTREV13_Mujer-Pareja DCFAM5)

Pero estas parejas constituyen una excepción en las dos muestras de casos. No es común en los discursos este nivel de concreción y reflexión. La convivencia no es algo reflexionado o planificado explícitamente. El objetivo inmediato, el plan inmediato, es “*casarse y vivir juntos*” o “*ir conviviendo*”, y a partir de ahí no se reconocen planteamientos, planes o ideas que concreten y expliciten el proyecto de vida compartida. En las narrativas la convivencia inicial se define como una situación que tiene poco de planificación y mucho de improvisación, y a lo largo de la cual uno constata el poco sentido, utilidad e incluso conveniencia para el desarrollo de la relación que tiene hacer planes o marcar objetivos de antemano. Estos dos diálogos ilustran bien a qué nos referimos. Representan, respectivamente, a la primera y segunda generación de parejas:

—Ella: Yo creo que sí, lo que pasa que, o sea, hablas ¿no?, piensas y comentas ¿no? Llevamos juntos hace muchos años ¿eh?, son 18, entonces, quieras que no; yo tengo bastante buena memoria, pero es, (...) sí hablas, otra cosa es que de lo que uno piensa, en todos los órdenes de la vida, o sea, luego nunca, o sea, no, no puedes seguir siempre ese camino, o sea, las cosas no son así. Entonces bueno, pues sí que hablábamos, por supuesto, de que queríamos casarnos o queríamos tener hijos o lo que fuera pero, bueno, luego las cosas han resultado diferentes en ciertos aspectos ¿no?, no sé, ¿no?, por lo menos desde mi punto de vista ¿no?

—Él: No, yo no creo que, yo no creo que son planes, es decir, o sea, eso es siempre muy aventurado decir qué planes vas a hacer ¿no? porque, eh, piensas ahora de una forma y los acontecimientos te llevan a, a, a situaciones totalmente diferentes a las que puedas haber pensado antes ¿no?... Yo creo que planes..., teníamos claro, que nos íbamos a casar, yo creo que teníamos, yo por lo menos, tenía claro que me iba a dedicar al derecho, a hacer abogacía, eh, bueno, mm, yo creo que también teníamos claro que íbamos a tener varios hijos y a partir de ahí, pues bueno, pues todo lo demás son, sueños de una noche de verano ¿no?

(ENTREV95_Pareja FDC3)

—Ella: Ha ido saliendo. La verdad es que no tenemos ninguna cosa definida ni acordada. Yo creo que nos compenetramos y llevamos bien. También nos conocíamos mucho y la convivencia fue también para positivo. [La niña llora y le reclama]. Yo creo que nos conocíamos mucho, eso de que la gente tiene que

convivir para conocerse..., o es que somos muy normales y no hemos tenido ningún problema, y todo ha ido sobre la marcha. No nos hemos puesto tú te encargas de esto y tú de lo otro, no ha sido así. Ha salido y ha fluido.

—Él: En relación a los que estás comentando no hemos pensado las cosas nunca en plan, “vamos a...”, yo pienso que las cosas van, estás y te apetece pasar más tiempo juntos, o vivir juntos y ahora, otra etapa, tener hijos. No se, que han ido fluyendo las cosas..., nunca hemos pensado.

(ENTREV13_Pareja DCFAM12)

Las parejas con un periodo de noviazgo dilatado tienden a salvaguardar esa falta de explicitación o concreción en el acuerdo tácito compartido. Esto no es, no hace falta reflexionar ese proyecto porque ya hay un “*sentir común*” construido en el tiempo y que, en el momento de la convivencia, posibilita el conocimiento mutuo: “*tú ya sabes lo que quiere el otro o deja de querer*”, “*ya está hablado contantemente, porque como ya te conoces, ya sabes lo que piensas, ya sabes lo que quieres hacer*”, “*nos conocíamos mucho*”. La referencia está en la relación previa — la socialización conyugal anticipada a la que nos referíamos más arriba— como una etapa proveedora de ilusiones y bocetos de vida, con algunos trazos sobre la residencia, el trabajo fuera del hogar y los hijos, pero sin concreciones ni sujeciones. Sin embargo, cuando la pareja se forma a edades más altas y la convivencia va precedida de noviazgos más breves, tiende a enfatizarse la afinidad —son proyectos personales semejantes o afines los que se vinculan—, y la dinámica negociadora del “día a día” como elementos que posibilitan esa concreción tácita, no reflexionada ni premeditada de la vida en común.

—Él: Nosotros nada, absolutamente nada. Es una relación absolutamente espontánea y natural. Llevamos una relación muy buena, coincidíamos con gustos, con actividades, intereses y no había un plan de nada más que de vivir al día, de intereses compartidos en el día a día.

—Ella: Yo tampoco, la verdad. En el único momento en que empezamos a planificar es cuando el niño, lo primero que nos movíamos de esta casa, porque esta casa era para dos y ahora tres aquí no cabemos.

(ENTREV95_Pareja FDC9)

—Él: Yo lo que nunca hemos vislumbrado cuando tenía 28 años era como iba a estar ahora después de veinte años, no pensaba voy a tener esa casa, tal trabajo y tal. Evidentemente sí hemos enfocado, yo por lo menos, mi carrera profesional a un objetivo que casualmente lo he conseguido hace poco, pero si no llega a conseguirse ahora me pondría otro objetivo, porque si te quedas quieto te paras. (...) sí había cosas que puedes pensar pero yo creo que luego ha ido fluyendo con la edad, nos hemos ido peleando, uno unas cosas, el otro otras, y otras en común. No ha habido una hoja de ruta en la que íbamos marcando...

—Ella: Las hemos ido peleando al minuto.

—Él: Pues una cosa como es la vida, sigues un camino pero según se te van presentando las cosas.

(ENTREV13_Pareja DCFAM7)

—Él: La relación fluye, salen, pero muy natural. Yo es que he visto gente que fuerza todo eso en relaciones. (...) No, además ya te digo, tanto por su carácter como por el mío, no carácter, o la forma de ser, eso hubiera sido contraprudente para cualquiera de los dos [ella asiente y nos reímos]. Porque al final si algo nos queda claro es que dentro de todo el respeto y los 10 años y sin ningún problema y todo, creo que el haber mantenido cierta autonomía en dependencia y no sujetos a ningún tipo de..., este tipo de..., no es norma, pero de preconcebir cosas nos, nos ha ayudado a que vaya fluido todo, hasta el momento.
—Ella: Mmmm, sí, hasta el momento.

(ENTREV13_Pareja DCFAM8)

Como apunta ella, con un inquietante “hasta el momento”, en esta pareja que opta por la unión consensual, la hoja de ruta tácita está vigente en las condiciones producidas, su durabilidad está condicionada a la voluntad de cualquiera de los miembros de la pareja y a un momento preciso (Giddens, 1998: 127), si bien se es consciente de estar generando un universo compartido.

No hay duda de que estos discursos, con matices, evidencian la naturaleza abierta, incierta y contingente de la relación de pareja y la vida familiar, una relación que “*fluye*”—un término habitual entre las parejas de segunda generación—, “*sale*”, “*natural*” o “*que se pelea minuto a minuto*”, que se configura en función de los acontecimientos. En ellos se advierte el protagonismo latente que en el desenvolvimiento de la relación tienen la libertad y la negociación como mecanismo garante de su funcionamiento y viabilidad. E, igualmente, subrayan la relevancia que en la perspectiva de la pareja tiene la flexibilidad y habilidad para el reajuste o la reorganización de los términos de su convivencia y del proyecto de compartir y preservar la autonomía de las vidas respectivas. Expresiones tales como “*no limitar la autonomía y realización personal del otro*”, “*mantener los proyectos individuales en la vida en común*”, “*negociar desde el respeto a las posiciones individuales*”, “*que cada uno tenga su propia vida y a partir de ahí convivir*” sugieren que el patrón base de la individualización se refleja con intensidad variable en los discursos, y evidencia la importancia que se atribuye, nuevamente, a la autonomía y la realización personal en el momento de iniciar la convivencia, al menos en el plano de las intenciones verbalizadas.

Uno de los elementos vinculados a esa proyección individual es la dimensión profesional. En esta cuestión no se reconocen planes estructurados, de alcance y objetivos concretos, pero si un camino iniciado con una perspectiva, muy básica, de desarrollo que incluye a ambos miembros de la pareja. En ese camino, la doble dedicación laboral, es un elemento claramente asumido que “*se sobreentiende*”, “*no*

se entiende de otra manera", "no es algo a debatir". Incluso cuando la convivencia se inicia transitoriamente con un patrón tradicional, el objetivo es la inserción laboral y el desarrollo profesional, como se ha visto. Pero, más allá de ese compromiso más o menos tácito a posibilitar la doble dedicación, no puede decirse que las condiciones —implicación, disponibilidad, ajustes, etc.— en las que se va a gestionar esa doble dedicación laboral sean reflexionadas en pareja en el paso a la convivencia. Hay algún discurso que evidencia el papel de que las expectativas personales o recíprocas sobre las posiciones respectivas en la negociación de los roles laborales tienen en la organización de la vida en común. Bien dejando al descubierto las limitaciones que el mandato de género interiorizado por las mujeres impone en sus biografías, como ilustra el siguiente diálogo, que pone de relieve las resistencias del cambio en las mujeres de segunda generación:

—Ella: Ah!, bueno! Desde un principio yo sí tenía claro que si de los dos uno tenía que sacrificar su carrera era yo. Porque al fin y al cabo la que tiene hijos y se tiene que quedar en casa, y es así, soy yo.

Él: Mmm. Pero no fue algo, yo creo, tan preconcebido. Fue surgiendo, tampoco, no sé, igual tú lo tenías más interiorizado. Tampoco me acuerdo yo con esa actitud. Sí recuerdo que cuando estabas embarazada de la primera te pusiste a estudiar una oposición con la idea de facilitar la gestión familiar. Y justo lo tuviste que dejar, porque tuvo pérdidas y tal y tuvo que guardar reposo. Era dirigir la carrera profesional a algo que compatibilizase con la vida familiar. No recuerdo si exactamente, ya de forma preconcebida, dijimos y reducir jornada o no sé qué, o fue un poco la evolución, más natural. No lo recuerdo..., si existía la idea de cuidar de los críos y cuanto más próximo mejor. Ahora si ya había la idea de la reducción de jornada o no, pues no lo recuerdo, pero subyacía de alguna manera porque de otra manera no lo puedes hacer.

(ENTREV13_Pareja DCFAM3)

Bien mostrando su quiebra y el asomo de perspectivas más igualitarias, ya en los discursos de algunos varones pioneros entrevistados a finales de los noventa:

Estaba claro que aun en el caso de que fuéramos a buscar hijos y demás, mm, ella no iba a perder su relación laboral. Eso estaba muy claro Y aparte que en aquel momento cuando nos casamos ella tenía más proyección laboral que yo. Como se suele decir ella ha estado bastantes años ganando más dinero que yo y estando más considerada y más cualificada que yo. Y entonces al margen de eso yo siempre pensaba que ella tenía que mantener su trayectoria profesional porque entre otras cosas luego los hechos nos han demostrado que en casa no...

(ENTREV95_Varón-Pareja FDC16)

Sin embargo, más allá de las referencias a la autonomía personal y de la experiencia y aprendizaje atesorado en la relación de pareja sobre las interpretaciones y expectativas individuales, en los casos estudiados no puede hablarse de una pauta que sugiera algún modo de planificación o negociación

explícita sobre las posiciones respectivas en el desarrollo de las trayectorias profesionales en el paso a la convivencia. Una expresión reiterada es la que menciona la escasa utilidad de planificar en una cuestión que, en buena medida, depende de factores externos. Si consideramos que en la pareja hay un conocimiento recíproco de las aspiraciones y expectativas profesionales respectivas, ello puede ser interpretado como una manera de preservar la propia relación. Pero, en contrapartida, también aumenta la exposición de las trayectorias profesionales a los condicionantes estructurales, ante los que los hombres y mujeres no tienen la misma vulnerabilidad.

Una posición más nítida en el *boceto* de la vida en común se halla en la cuestión de la paternidad. Tener o no tener los hijos/as, cuándo y cuántos es la cuestión que más se admite como preconcebida, hablada y visionada (se piensa en nombres) en el inicio de la vida en común. En la mayoría de los casos pude hablarse de un deseo proyectado y compartido desde la relación de noviazgo, que se planifica a corto plazo con el paso a la convivencia. Es algo que no ha cambiado en el tiempo. El proyecto de los hijos, la idea de “tener familia”, adquiere centralidad en el modelo de pareja, se percibe como una meta que se alcanza cuando se dan las condiciones oportunas, con independencia de la forma de convivencia —matrimonio, unión de hecho— por la que se haya optado, como muestra esta selección extraída de las repetidas expresiones que en esta línea hallamos en las dos generaciones de FDCs:

—Ella: En parte sí y en parte no diría yo. Porque nosotros sí nos habíamos planteado desde un primer momento tener una familia numerosa. Nos encantaban los críos. Fuera aparte estábamos hablando de 8 críos [carcajada] estábamos un poco locos.

—Él: No tenemos nada que ver con eso!

—Ella: ... no, no, [no eran principios religiosos], pero sí nos gustaban los críos y eso era un punto clave.

(Noviazgo-Matrimonio; ENTREV95_ Pareja FDC2)

—Ella: Siempre hemos querido..., somos muy tradicionales

—Él. Sí queríamos tener niños. La gente nos preguntaba. Y siempre decíamos lo mismo. Que no teníamos la casa de 130m² para vivir solo dos personas. Los nombres de los críos también pensábamos, pues si tenemos una niña se va a llamar I. y se llama así. Pero lo decíamos desde que empezamos prácticamente a salir. O sea eso super claro... Yo creo que ni ella ni yo nos hemos planteado una vida de pareja sin hijos.

(Noviazgo-Matrimonio; ENTREV13_ Pareja DCFAM10)

—Ella: De tener hijos sí...

—Él: Hombre, cuando ella viene no está todo pensado de cuándo y cuántos..., pero, bueno el nombre sí, porque teníamos claro que se iba a llamar J., sí, sí, pero

de tener sí. De hecho teníamos un plan y hablábamos de comprarnos un caserio para vivir, cosa que no hemos hecho...

(Noviazgo-Cohabitación-Hijos-Matrimonio; ENTREV13_ Pareja DCFAM2)

A ese pauta se contraponen la de quienes transitan a la convivencia con la intención compartida de no tener hijos, sobre todo por parte de ellas. Una decisión que se vincula a la reivindicación de la vida propia, y de la relación en pareja. Expresiones como *“centrarse en la pareja, poder disfrutar de la relación”, “estabilizarla, disponer de energía, tiempo y movilidad para las dedicaciones profesionales”* o *“consolidar los proyectos profesionales”*, e incluso *“asegurarse la independencia económica, personal y de la pareja”*, recogen el dilema profesión-hijos, pareja-hijos, al que se enfrentan los entrevistados, pero sobre todo ellas, en el periodo que planifican su paternidad. Una muestra, en la sociedad del pensamiento previsor, de las estrategias de aseguramiento de las mujeres —y de algunos hombres— en el intento de salvaguardar la autonomía e independencia en la vida personal y el proyecto profesional, además del territorio de la relación. El cambio de planes se producirá en la biografía de estas parejas tras unos años de convivencia, en los que una vez construida la red de seguridad, tener hijos pasa a ser un reto en contra del tiempo:

—Ella: Yo creo que cuando nos casamos, no teníamos tan claro el tema de tener hijos y llega un momento en el que eso tiene mucho sentido. Y así yo creo que pasa con muchas cosas, y además miras para atrás y dices: que idiotas éramos. Pero bueno.

—Él: La verdad es que lo hemos tenido cuando realmente tenía sentido.

(Noviazgo-Matrimonio; ENTREV95_ Pareja FDC10)

Yo creo además que él es más previsor y constante en su línea. Yo soy más cambiante, entonces mi proyecto de vida con 27 años, pues no quería tener hijos ni nada. Y de repente empecé a pensar por qué no iba a tener, entonces cuando me planteé, pues por qué no, entonces, claro, los chicos siempre tienen más tiempo para tener los hijos, [Él: ¡con lo bien que estábamos...!] y “vamos a esperar” y yo, ¿a qué?, ¿a que me venga la menopausia?. O sea que yo, inicialmente tenía un plan de vida digamos y luego se ha ido cambiando y así seguimos.

(Noviazgo-cohabitación-matrimonio; ENTREV13_ Pareja DCFAM7)

Hasta que, más pronto o tarde, se decide tener hijos y la parentalidad llega con su demanda de cuidado, espacio y tiempo a alterar objetivamente los proyectos vitales y/o la agenda cotidiana de la pareja, hay que organizar la vida en común. Cuando la convivencia es ocasional o alterna, la responsabilidad doméstica puede quedar dirimida en cierto modo por la titularidad de la residencia. Pero cuando ésta pasa a ser de ambos, se requiere tácita o conscientemente una organización

del trabajo, unas pautas de distribución de responsabilidades y tareas, de tiempos y espacios, y de ámbitos de competencia, en definitiva. El orden de género tradicional soluciona esta cuestión con una delimitación clara y arraigada de los espacios productivo y reproductivo entre hombres y mujeres, cada uno dedicado a sus espacios y tiempos de trabajo en condiciones de desigualdad. En ese marco no caben las preguntas o los interrogantes acerca de los roles y funciones asignados. Hay un guion pre-escrito que las designa y una identidad interiorizada que las sustenta y, por ende, facilita que hombres y mujeres participen de respuestas similares. Los interrogantes se abren y multiplican cuando quiebra esa norma, y las mujeres reivindican el derecho a un proyecto de vida propio y la libertad de elegir una vida de pareja y familiar sin pagar el precio de la desigualdad. En ese escenario, la organización y gestión doméstica, lejos de estar definida, habría de ser negociada y producida en el marco de la pareja. Siendo así, cabe pensar en el inicio de la vida en común como un momento de deliberación ante una de las cuestiones inmediatas y prácticas a las que buscar concierto.

Al rastrear en la memoria construida de las parejas acerca de ese momento, el examen y comparación de las narrativas de los entrevistados nos descubre las quiebras en los roles tradicionales de género, con una mayor incidencia en las narrativas de las parejas denominadas de segunda generación.

Así, en las parejas de finales de los noventa, la cuestión doméstica pertenece mayormente al plano de lo *“no planteado”* o *“no comentado”* al iniciar la convivencia. Son pocas las parejas que en el momento de la convivencia estable reconocen alguna actitud o pauta reflexiva y, consiguientemente, conciertan algún tipo de acuerdo o reparto en esta etapa. La organización de la convivencia doméstica o la distribución de las tareas son, básicamente, cuestiones sobreentendidas conforme a las expectativas recíprocas, el conocimiento de la pareja y la experiencia cotidiana inicial. En la versión más tradicional, ese conocimiento supone una aceptación mutua del patrón de división sexual del trabajo con la separación de las responsabilidades y tareas domésticas entre hombres y mujeres. Los miembros de la pareja —ellas y ellos— saben y asumen la participación masculina ni se espera ni se producirá. Ellas no entran en la convivencia con expectativas de igualdad con relación a la distribución de las tareas, aun cuando participen de un pensamiento igualitario. Es el caso de la

siguiente pareja, en la que el discurso del entrevistado deja meridianamente claro una concepción del ámbito doméstico y del cuidado en la que la ausencia del varón es sinónimo de poder, prestigio y clase. El trabajo doméstico, incluso el cuidado, es algo que está dispuesto a pagar, pero no asumir. Si su pareja acaba cargando con esa responsabilidad es, simplemente, porque quiere:

—Ella: Sí en eso también. Porque al final tú en eso tienes una carga familiar que como al final ha acabado siendo parecida pues entonces no hay diferencias pero de todas formas te digo de antemano que Julio no es el ejemplo, que Julio no se ha ocupado nunca, el tema familiar, organización como dices tú.

—Él: Bueno, yo he sido educado en un ambiente familiar muy determinado donde teníamos todo tipo de comodidades, donde mis padres nunca se ocuparon de nosotros. Mi padre era diplomático, viajaba, mi madre estaba en otra onda. Había siempre unas señoritas que nos cuidaban, no exento de dureza en determinados momentos, ¿no? De dureza digo porque yo no le conocí a mi padre familiarmente y directamente estaba con el mucho hasta los 12 años. Mi padre estaba por ahí destinado y mi madre tenía una vida demasiado intensa... Además luego siempre me exigieron mucho. A la hora de organizar una vida familiar para mí es un cambio importante en ese sentido. Es un poco la vieja discusión de siempre de que yo he considerado... pagar para que te lo hagan otros. Que llevaba un cierto nivel de estatus económico en el que yo tengo una serie de intereses profesionales, pues puede haber una serie de personas que se ocupen de estas cosas, de las niñas, de todo tipo de afecto a los hijos...pero ésta sin embargo es de otra mentalidad en ese sentido. Ya te ha comentado antes que no le gusta que haya nadie en casa conviviendo con nosotros, aunque vivimos en una casa pequeña, pero bueno, es un poco la diferencia.

(ENTREV95_Pareja FDC15)

Una versión diferente es la de quienes no perciben la necesidad de verbalizar y debatir la cuestión doméstica apelando a las expectativas recíprocas de acuerdo construidas en la relación. Estas parejas sitúan los orígenes de su organización doméstica en la propia dinámica de negociación en el curso de una convivencia cimentada en el conocimiento y descubrimiento mutuo. En el recuerdo, se insiste en que no era *“no era necesario hablar de esta cuestión”* en los primeros tiempos de la convivencia. Esa omisión de la búsqueda de un acuerdo explícito sobre la cuestión doméstica se justifica conforme a expectativas recíprocas, a menudo revalidadas en las convivencias ocasionales previas al inicio de la vida en común. Expectativas, especialmente de ellas, sobre una organización de la convivencia basada en criterios de equidad y corresponsabilidad en el trabajo doméstico que denotan nuevas mentalidades con relación a los roles de género en el ámbito del trabajo doméstico.

—Ella: Pues eso no, eso no nos planteamos, en ese momento no nos planteamos...
 —Él: Bueno pero en ese momento tampoco teníamos., hombre, igual... grandes problemas ¿no?. Una barrera podía haber sido yo que me hubiera puesto muy macho no. Pero por lo que he mamado en mi casa pues no...
 —Ella: Yo creo que ese tema tampoco lo comentamos mucho porque labores de casa ya más o menos teníamos una idea de qué hacía cada uno. Por ejemplo, muchas veces quedábamos a cenar en casa de uno y nosotros mismos nos preparábamos la cena y a veces les preparábamos y entonces colaborábamos los dos. Siempre ha habido un espíritu de colaboración y en ese sentido no nos planteábamos mucho quién iba a hacer o quién iba a planchar o quien iba a hacer otra cosa. Han sido muchos años, pues conocíamos los dos un poco el estilo. O sea yo, vamos, a mí por lo menos me repele el machista, el que no se mueve en la mesa y espera que la mujercita se lo traiga todo. Y eso es algo que ya ves por donde va. Yo creo que teníamos más o menos claro que al final los dos teníamos que...

(ENTREV95_ParejaFDC14)

Confiar en que la organización doméstica fluya en la dirección de la corresponsabilidad conforme a criterios de igualdad en vez de abordar explícitamente los términos de negociación, constituye sin duda una salvaguarda, ya que protege a la relación de la dureza emocional del continuo auditaje. Ahora bien, también deja margen para que opere el distanciamiento y la separación en las expectativas y prácticas con relación a la organización doméstica. Sobre todo cuando la ilusión de la igualdad en la convivencia inicial se difumina ante los significados y condicionamientos de género simbólicos y estructurales que, resistentes, operan en el devenir de la vida familiar:

—Ella: Yo creo que se ha ido haciendo poco a poco, o sea, yo creo que en ese momento Santiago...
 —Él: No, nosotros realmente
 —Ella:...trabajábamos los dos y, y no, no teníamos decidido nada.
 —Él: No decidimos nada. Al principio, además, como eres pareja sin hijos, pues es que realmente
 —Ella: Nada, trabajaba yo, por ejemplo, en casa nada.
 —Él:...trabajando los dos no tienes ningún problema. Trabajábamos mucho los dos en casa, al principio. Esto luego sí va cambiando. Vas viendo que van saliendo un poco más los, los roles en los que te han educado toda la vida; yo lo voy viendo, es decir, que sobre eso que discutes ¿no?
 —Ella: Cuando llega la niña, sobre todo.
 —Él: Sobre todo cuando llegan los niños. Pero de, mientras estábamos de pareja los dos nada, o sea, no, no había ningún rol establecido.
 —Ella: Es que ¿sabes lo que pasa? que nuestra, nuestra relación fue muy fácil. Eso que encajas bien y entonces, no tienes que plantearte nada de “hasta aquí tú y hasta aquí yo”, nada. La cosa iba sola. Sí, no, no, no tuvimos que pensar nada de definir campos, ni de “a ti te toca esto”, ni de “tú y tu libertad y yo la mía”, ni nada.

(ENTREV95_Pareja FDC7)

Pese a que obviar el debate doméstico por una u otras razones sería la pauta dominante para las parejas de la primera muestra, no es la única. Hallamos entre

ellas quienes deliberadamente optan desde el inicio de la convivencia por la negociación de la gestión doméstica en un ejercicio claro por asegurar unos mínimos de corresponsabilidad. Estas parejas optan por establecer los términos de la organización doméstica con una distribución básica de tareas cotidianas. Hablan de ello porque se quiere hacer explícito y asegurar el acuerdo. No se trata de pactar plantillas detalladas de división del trabajo, sino más bien de establecer arreglos de primera instancia, de cara a la vida en común, que tienen una finalidad: marcar los límites del campo de juego. En el discurso de las protagonistas, liderado por las mujeres, se intuye el deseo de no arriesgar y dejar al discurrir de la relación la definición de las posiciones respectivas en el ámbito doméstico y familiar. Estas mujeres, desde su experiencia, intuyen que la desigualdad gana terreno en la indefinición, y juegan estratégicamente a la defensa:

—Ella: Si, eso sí. Eso sí se planteó claramente. Yo odio fregar por ejemplo, lo odio entonces Jose friega, bueno quedamos en que él fregaba y yo hacía la comida, bueno, la cena en este caso porque no comemos en casa, y luego el resto de las labores están más o menos repartidas. Pero es algo que si se ha hablado.

—E: ¿Era una cosa previa o ha surgido luego?

—Ella: En concreto era una cosa previa, más o menos previa ya cuando estábamos planeando casarnos. Sí, sí. De lo, que te esperas a lo que... Yo vamos, ese tema lo seguimos llevando bastante a rajatabla. Lo llevamos bien.

—Él: Si, si se lleva bien. Si bueno también existe siempre una cierta flexibilidad. Si a uno no le apetece nada poner la cena...El otro día me sorprendiste, fregaste.

—Ella: Si, pero vamos yo creo se sigue con bastante...Yo es que creo que hay que tener las cosas claras en ese tema porque si no uno carga con todo y eso no puede ser. O sea, trabajando los dos bastante llegas muy cansado y bueno, cada uno tiene su función. Hombre también somos bastante desastre nosotros y tampoco hacemos mucho en casa pero vamos.

(ENTREV95_ParejaFDC10)

Ahora bien en ese juego, cuentan igualmente con el conocimiento atesorado del otro, de sus expectativas recíprocas, que permite apostar por el ajuste sin arriesgar la relación. Se demanda una organización doméstica basada en criterios de corresponsabilidad, y se espera la participación masculina, dejando las cosas claras desde el principio. De alguna manera, las condiciones de estos arreglos anticipan las posiciones de poder de los miembros de la pareja en las negociaciones posteriores:

—Ella: (...) Pues yo me acuerdo una de las cosas cuando me casé, que igual tú no lo recuerdas tanto. Pues hay que hacer de repente las tareas domésticas que es una de las cosas típicas de estas cosas que igual no has hecho nunca. Pues decidimos que íbamos a..., nos distribuimos las tareas, ¿no? Nos distribuimos. Yo me ocupaba de la cocina que era lo que sabía hacer y planchar que me parecía era más asequible y A. hacia la casa. Llegaban los sábados y nos ocupábamos, porque lo demás estábamos fuera, claro.

—El: Hombre, siempre lo hablas. Todo lo hablas. No vas a ciegas. Sabes cómo es ella o cómo es él. Sabes que el otro, le conoces, sabes como es y en situaciones pues vas coincidiendo, sabiendo y hablándolo, incluso. Tampoco dices según habíamos dicho el día tal de tal pues esto es lo que hay, qué hacemos, pues tú haces la cocina, porque yo la cocina no puedo hacer, excepto los espagueti que los hago yo, por cierto, y los macarrones. Ella sabía cocinar y cuando había que cocinar algo que tampoco era mucho porque normalmente no estábamos en casa y se comía en casa de los suegros. Entonces como lo que sabía era recoger, hacer camas y cosas de esas de casa, bricolage y eso, hice la casa entera, hice la cama, hice el sofá con el carpintero, en fin cosas de ese tipo. A diario digamos que los sábados nos encargábamos de la casa porque los demás días, ¿qué hacíamos?, pues para cenar cualquier cosilla si ella hacía la cena pues yo ponía la mesa, la recogía y tal. Más o menos compartido.

(ENTREV95_Pareja FDC18)

Sí, nos planteamos el reparto de los roles domésticos y las tareas, lo que se dice siempre, pero y luego cuando lo revisamos al final caes en tener un reparto de tareas pues hombre más cargado el trabajo doméstico en la mujer, lo de siempre pero eso yo creo que lo seguimos viviendo con tensión porque hay momentos en que la carga de la casa cae mas en mi pero por situaciones coyunturales., entonces lo vuelves a revisar y bueno Ricardo vuelve a hacer más cosas pero si pues eso si teníamos...

(ENTREV95_Mujer-Pareja FDC6)

Plantearse el interrogante y la respuesta sobre quién hace qué en una pareja en el momento en que se comienza a convivir, ya indica una cierta conciencia de género. Ahora bien, la diversidad de respuestas que hallamos en las parejas de los noventa evidencia que la igualdad de género tiene un impacto irregular sobre la construcción de la convivencia. Podría decirse que la ruptura de los patrones de género tradicionales favorece que las mujeres mantengan unas expectativas de igualdad y la ilusión en la coproducción de una gestión igualitaria del ámbito doméstico. Pero ésta, en el inicio de la convivencia, se mantiene básicamente en el plano de lo tácito.

Quince años más tarde, en los tiempos de las políticas de igualdad, las medidas de conciliación y el discurso de la corresponsabilidad, no cabe decir que sean más planificadoras de la organización doméstica en el inicio de la convivencia. Al menos, no en términos generales y en el sentido de establecer divisiones de tareas muy detalladas. Pero sí hay diferencias reseñables. Se perfilan otras estrategias, junto a las de quienes remiten esta cuestión a la propia dinámica de negociación en el curso de una convivencia cimentada en el conocimiento y descubrimiento mutuo: *“la cosa va sola”* y no hace falta establecer acuerdos. Se trata de un tema sobre el que se habla y discute más abiertamente, sobre el que se mantienen expectativas de igualdad y en el que se realizan tentativas. El conocimiento de la

pareja aquí no sortea discursivamente los límites, la negociación y los acuerdos, núcleo de un relato que no evade la referencia al conflicto derivado del choque de expectativas:

—Él:... yo he vivido mucho tiempo solo y claro, eso de hacer la cama, para qué, me parece una tontería porque si la vas a usar otra vez pues para que la vas a hacer y... ella es más de tener todo [Ella: en orden]... y ahí teníamos algún choque. Y cogimos una persona que venía una vez a la semana para hacer las cosas, limpieza general, planchar...

B: Nuestra discusión era siempre, él es más de decir, vamos a invertir nuestro tiempo, como estamos currando, en disfrutar, en ir y tal. Y mi visión era más de vamos a tener la casa en condiciones. Y, bueno, de esa doble visión, al final decidimos coger una persona.

—E: Hubo negociación...

—Él: Para tranquilidad.

(ENTREV2013_Pareja DCFAM2)

—Ella: Continuamente, pactamos, sí, por ejemplo, la casa tú lo húmedo que tienes alergia al polvo y yo lo seco...

—Él: Si, no creo que, no sé, es que ya eran muchos años de noviazgo, te conoces mucho, aunque no hayas convivido, o no has convivido largo, te ibas de vacaciones, estábamos los fines de semana en mi piso..., al final de 8 años ya se sabe de qué pié cojea cada uno y eso que rozamos un poco la primera semana cuando volvimos de la luna de miel.

(ENTREV2013_Pareja DCFAM4)

En estas parejas lo doméstico es un territorio sometido a acuerdos, de “*pelea*”, y en el que se mantiene la alerta, aun cuando ello no asegure un resultado igualitario, como ocurre a esta pareja que tras el intento de ser “una pareja moderna” acaba evolucionando a un patrón claramente tradicional de roles en la organización familiar:

Él: Ella me toma el pelo porque yo me acuerdo que [Ella: es gracioso eso], entonces veníamos a trabajar muchos días juntos en un coche a las 7:30 de la mañana y nos íbamos a las 19-20 horas [Ella: estaban mis padres]. Luego ya nació la niña y ella se tuvo que replantear [Ella: eso costó bastante]. Ella dijo yo vendré a las mañanas y a las tardes me quedo con la niña y tal. Y entonces claro, pero yo tenía que ser el primero aquí a las 7:30 a las mañanas, a abrir y organizar a la gente. Entonces yo le decía, no te preocupes L. [Ella se parte de risa], yo dos veces a la semana le llevo yo a la niña [Ella se ríe más a carcajada y él se contagia] a la guarda y vienes tú a abrir a las 7:00.

Ella: Eso de en plan pareja moderna, nos dividimos todo al 50... ¡era mentira! ¡mentira gorda!!

Él: Pero es que era..., al final era completamente inoperativo, imposible. No lo hemos hecho nunca.

Ella: [riéndose] Me meo

(ENTREV2013_Pareja DCFAM10)

O esta otra, en la que salta el desacuerdo cuando él trata de explicarnos que tenían un reparto equitativo:

—E: ¿Hay algo más que planificáis de cara a la convivencia? ¿Negociáis algo de antemano?

—Él: No especialmente. Yo diría que esa suavidad con la que hemos ido construyendo nos ha permitido no tener que ser muy tajante. Hemos ido construyendo acuerdos, poco a poco sobre cuestiones pero yo creo que son más bien tácitos en la mayoría de los casos. Bueno, desde el reparto de tareas en casa...

—Ella: ¡No hay reparto!

—Él: ¿Eh?

—Ella: ¡No hay reparto, ahí no hay reparto!

(ENTREV2013_Pareja DCFAM6)

Cuando estas parejas se constituyen en unidad doméstica, ésta es una cuestión que se percibe a resolver y concertar en la medida en que se mantienen expectativas y posiciones diferentes. Hacer visible y tomar conciencia de las posiciones con relación a la igualdad/desigualdad producida en la pareja es clave para las protagonistas de estas historias; aun cuando acaban pactando un reparto desigual, ellas reclaman el reconocimiento de la tasa de explotación que esa solución conlleva.

3. CARRERA Y FAMILIA EN LAS PAREJAS: LÍNEAS QUE SEPARAN

El proyecto de pareja vincula las vidas y trayectorias laborales de hombres y mujeres. Las parejas van tomando decisiones y desplegando estrategias para gestionar el avance de sus vidas laborales en un proceso dinámico en el que entradas y salidas, avances y retrocesos, retiradas y permanencias están entrelazadas (Moen 2003, 2005; Moen y Han, 2001). La intensidad, el modo y la forma en que se interrelacionan los itinerarios laborales, así como sus efectos sobre las trayectorias respectivas, la relación de pareja y la vida familiar varían, sin duda. Tanto en el plano individual como en el de la pareja, hombres y mujeres han de negociar y realizar ajustes entre elementos diversos. Están las creencias, los significados, las expectativas e intereses relacionados con el empleo y la familia. También los condicionantes estructurales derivados de las características del empleo y del mercado de trabajo. Y a ello se suman las circunstancias vinculadas a la coordinación del empleo y la vida familiar. Conjuntamente, son aspectos que definen y modelan los itinerarios individuales, y consiguientemente la posibilidad de una doble dedicación laboral. Y lo hacen en un contexto social, cultural y económico en el que el género condiciona las oportunidades y

posibilidades de desarrollo laboral para ambos (Reichart, Chesley y Moen, 2007; Blossfed y Hakim, 1997; Pfau-Effinger 2005).

En la pareja de doble carrera lo que añade particularidad a este proceso tiene que ver, precisamente, con el significado y sentido que se le confiere a la ocupación. Las revisiones de la investigación sobre las parejas implicadas, simultáneamente, en el desarrollo de carreras profesionales y en la construcción y mantenimiento de una familia, permite advertir una notable variación en los enfoques y objetivos de investigación (Pepitone-Rockwell, 1980; Hertz, 1986; Lewis, 1991; Rusconi y Solga, 2008; Smith, 1992; Saraceno, 2007; Sekaran, 1986). Pero hay un elemento común. Estas familias interesan sobre todo por su condición de “escenario de cruce” de procesos individualizadores que afectan a las identidades y biografías femeninas, al empleo y sus trayectorias, y a las relaciones afectivas y reproductivas. Sea como fenómeno familiar emergente, minoritario e innovador en sus inicios o, más recientemente, como caso particular dentro de la tendencia generalizada a la doble provisión en las parejas, el acento diferenciador se pone fundamentalmente en la forma en que se abordan, planifican y encauzan unas trayectorias laborales en las que la profesión se perfila como un elemento hacia el que se siente una vinculación y compromiso emocional. Ese componente profesional —entendido en términos de homogamia profesional— se perfila como una circunstancia asociada al cambio en las pautas de interacción y organización de la provisión y el cuidado en las familias.

Cuando la dedicación laboral se enfoca o despliega como una carrera profesional, esto es, como una actividad que implica preferencia e implicación, mantenerse en esa línea y apostar por su desarrollo enfrenta a hombres y mujeres a un escenario de exigencias y obligaciones múltiples, complejo en cargas, responsabilidades, tiempos, ritmos, movilidades y, a menudo, ajeno a las exigencias y obligaciones del cuidado y del trabajo familiar. Las características de la ocupación y del ámbito profesional pueden hacer variar la intensidad y complejidad de esas demandas. También los significados atribuidos a la actividad profesional alterar la gestión de las carreras. Pero cuando dos profesiones planean en la relación de pareja y en la vida familiar, surgen los interrogantes y la necesidad negociación.

Así, en estas parejas, hombres y mujeres se ven confrontados en las dificultades, tensiones y conflictos que plantea una triple apuesta que pone en juego las vidas laborales y profesionales propias, y la vida familiar compartida. En ese proceso, la dedicación profesional y los itinerarios vinculados a ella, con sus oportunidades y beneficios, moldean la relación de pareja y la vida cotidiana de las familias. E, igualmente, la propia arquitectura de las carreras toma forma en el marco de relación vinculado a un proyecto común. Por ello, qué significados atribuyen los miembros de la pareja a la profesión, cómo interpretan sus demandas y qué sentido tiene en la construcción de las biografías respectivas, constituyen elementos relevantes en el estudio de sus pautas de organización familiar y profesional.

Al examinar los procesos de constitución de la pareja e inicio de la convivencia de las dos generaciones de FDC investigadas en este trabajo, se ha visto que los intereses y las expectativas formativas y profesionales constituyen un elemento de negociación y ajuste en los inicios de la relación. Y que ésta última, contribuye también al desarrollo de las aspiraciones y objetivos relacionados con la formación y el empleo. Hemos comprobado que el componente profesional está en la base del diseño de una vida propia, al tiempo que contribuye a entrelazarlas, en condiciones de mayor paridad en las parejas de la segunda generación. Pero, además, en los inicios se observa que el sentido que se confiere a la actividad, cómo los miembros de la pareja ven y sitúan ese elemento en su biografía vital, puede *ser y/o hacerse* en esa biografía compartida, asemejarse o diferir, acercar o separar a la pareja. Siendo un elemento de conflicto y tensión, porque introduce la diversificación y el cruce de intereses a resolver en cada momento. Y operando igualmente como un elemento integrador, de cohesión, en la medida en que los individuos se ven inmersos en actividades que pueden tener un sentido similar para ambos, y cuyos requerimientos, dificultades y recompensas ambos conocen y valoran.

Partiendo de estos supuestos, en este capítulo analizamos el modo en que los miembros de la pareja abordan y planifican sus trayectorias profesionales. Se examinan las carreras de ellas y ellos, sus orientaciones y preferencias profesionales y sus recorridos al compaginarse una vida familiar. Las decisiones sobre el tipo de trabajo, la dedicación, el compromiso o la disponibilidad, crean

condiciones de tiempo y dinero que delimitan sus posibilidades de acción. Examinar los procesos de construcción de la carrera de hombres y mujeres, que se ven influidos por el género, permite comprender las dinámicas que operan en la organización familiar de doble carrera, los elementos que la facilitan u obstaculizan. Y como ello contribuye a construir la igualdad o desigualdad entre ambos, en casa y en su profesión. Disponer de los discursos de dos generaciones de parejas, permite también comparar esos elementos y explorar hipótesis de cambio sobre la manera en que ellos y ellas orientan y construyen los itinerarios profesionales mientras comparten un proyecto familiar. Y, ver si esos cambios evidencian la tendencia hacia pautas más igualitarias en las parejas.

Para examinar y comparar las trayectorias profesionales de los entrevistados —que significan y cómo se desarrollan— se han atendido y conjugado tres niveles:

a) **Individual.** Los elementos y dinámicas relacionadas con el modo en que hombre y mujeres conciben el trabajo y la profesión, el lugar simbólico y afectivo que tiene en sus vidas y el modo de enfocar sus carreras. Partimos de la idea de que los sentimientos, intereses, expectativas, aspiraciones y actitudes que conforman las perspectivas profesionales respectivas de los miembros de las parejas son recursos que entran en juego en las elecciones y acciones desplegadas por las parejas para enfrentarse a la coordinación de su doble realidad y condición profesional y familiar.

b) **Pareja.** Los elementos y dinámicas relacionados con el modo en que se perciben mutuamente las posiciones laborales y profesionales en la pareja, cómo se valoran y sobre qué expectativas se sostienen. Examinar lo que representa para su vida profesional y para la relación de pareja el hecho de compartir dos profesiones y una familia arroja luz sobre los procesos de construcción de las trayectorias profesionales en la pareja.

c) **Entorno.** Los elementos y dinámicas relacionados con las circunstancias específicas, culturales y estructurales, asociadas a los entornos profesionales y a los acontecimientos familiares.

Este apartado no tiene como objetivo abarcar todos los aspectos que afectan al desarrollo de las ocupaciones y carreras profesionales. Tampoco una aproximación desde la sociología del trabajo. La dimensión profesional interesa

desde la situación y experiencia concretas de las parejas enfrentadas a la combinación de las responsabilidades y obligaciones derivadas de una familia y dos profesiones. Lo que se pretende es explorar y examinar las experiencias profesionales con relación a la vida familiar. Por esa razón, la atención se centra en los elementos más significativos en la interpretación y explicación de las variaciones en las experiencias profesionales de los entrevistados desde el enfoque de la interrelación entre la profesión y la vida familiar.

3.1. Ellos: arquitectura de las carreras masculinas (1995 a 2013)

The ‘career mystique’ was the mirror image of the feminine mystique in the 1950s and both cultural templates together reified a gendered work-family divide epitomized in the breadwinner-homemaker family norms in the middle of the 20th century. (Reichart et al., 2007: 337)

“Ser hombres responsables” y “de provecho”, además de “colocarse bien”, “llegar a ser algo”, “tener una buena posición económica”, son ideas repetidas en el relato que los varones entrevistados en la década de los Noventa hacen de los mensajes recibidos en su juventud. Sin duda ello ejemplifica el mandato del orden tradicional de género en la socialización de los varones: para ellos tener una actividad laboral es una expectativa, no una elección.

A diferencia de lo que depara a la mujeres, quienes son confinadas al ámbito doméstico y excluidas del mercado laboral, la modernidad contribuye a la construcción de una imagen del varón que tiene en el trabajo productivo uno de sus referentes principales. “Ser varón” significa “ser trabajador” —en el sentido de tener un trabajo remunerado—, de la misma forma que “ser productivo” en el contexto de la sociedad industrial se asimila al hecho de “ser varón”.

Tener asignado en la organización social un papel activo y protagonista en la producción de la riqueza y el control y la responsabilidad en la provisión de los recursos materiales necesarios para el mantenimiento de otras personas —mujeres e hijos/as— hace que para la mayoría de los hombres el trabajo se haya configurado como una pieza clave en su puzle vital. En *Ser varón. La paradoja de la masculinidad*, una obra clásica y pionera sobre la masculinidad en las sociedades de la igualdad, Daniel Bell sentenciaba: “el trabajo ha vertebrado la vida de los

hombres, ha sido su preocupación fundamental y ha constituido su principal mundo de experiencia y fuente de vivencias” (Bell, 1987: 177).

Ciertamente, los valores, las creencias y actitudes y, en definitiva, las experiencias anticipadas o directas, vinculadas al destino laboral y al mundo del trabajo han constituido un material importante y decisivo en los procesos de construcción de la biografía masculina y en la conformación de sus modos de conducirse en la vida social. En ellos, la ocupación/empleo ha representado para los hombres simultáneamente tarea y deber. Esa condición de “obligatoriedad” asimilada al empleo masculino ha tenido un doble significado. Primero, el trabajo y la función productiva se han configurado como referentes principales de la masculinidad, de la identidad de los varones y de su conducta y posición social. Han operado como un marcador de identidad y éxito para los varones (Kimmel, 1993), porque, además de ingresos y autonomía económica, el trabajo asalariado proporciona ventajas, poder y privilegios incuestionables como posición social, reconocimiento, madurez, sensación de éxito y realización personal.

Segundo, el empleo masculino se ha institucionalizado en las sociedades modernas como soporte económico de las familias (*breadwinner*). Es decir, además de su posición económica y social en la estructura social, ha definido el nivel económico y el estatus social de quienes dependían de los varones. La autosuficiencia, la provisión económica, la protección y la seguridad, el control y la autoridad son ideas y representaciones fuertemente arraigadas en la subjetividad masculina y en el imaginario colectivo. Una posición que, por otro lado, también les ha proporcionado privilegios y poder en el ámbito familiar donde se han visto liberados de las tareas y obligaciones derivadas del cuidado, lo que a su vez ha facilitado que la dedicación laboral adquiriera una dimensión central en sus vidas.

Es por ello que la aproximación a vivencias o experiencias de los varones, sean del tipo que sean, no puede obviar los supuestos culturales y sociales de la masculinidad hegemónica¹⁴³ que alimenta la desigualdad. Puede que la imagen de

¹⁴³ Connell y Messerschmidt (2005) describen la masculinidad hegemónica como una categoría histórica y social que en cada lugar y tiempo provee de elementos culturales que definen lo que es ser hombre, y que sostienen la dominación masculina. El ideal del hombre hecho a sí mismo (*self-made man*) y el modelo masculino de carrera como ideas y modelos construidos en la

los varones vinculados al trabajo remunerado y la responsabilidad de “proveer” y a la mística de la carrera haya contribuido a tipificar, simplificar o uniformizar en exceso las experiencias vitales de los hombres (Seidler, 2006), pero no cabe ignorar que ese modelo ha operado como referente para la generalidad de los adultos varones en las sociedades modernas. Sus existencias se han visto modeladas por la prioridad y centralidad de los intereses, obligaciones, compromisos, tiempos y espacios laborales o profesionales, y por la supeditación a éstos de los proyectos, destinos y necesidades ajenas. Igualmente, la realización y el desarrollo de sus proyectos laborales o profesionales, con sus competencias e incompetencias, logros y fracasos, avances y retrocesos, se han medido en función de esas ideas.

En la sociedad moderna esa experiencia del trabajo ha ido de la mano de una concepción del empleo y de la carrera profesional que sitúa la realización personal y el éxito en el trabajo como producto de la inversión intensiva y continua de tiempo personal, energía y compromiso en el trabajo remunerado. Una creencia a la que algunos autores se han referido como la *mística de la carrera*¹⁴⁴ (Moen, 2003; Moen y Roehling, 2005; Reichart et al., 2007). Esa noción, además de demandar un “frente familiar y doméstico” intensivo para su sostén, alimenta la norma cultural que atribuye mayor importancia, prestigio y estatus a una dedicación laboral intensiva, a tiempo completo, y comprometida, sobre todo en términos de horas de y presencia en el lugar de trabajo. Unas condiciones, junto a otras como la movilidad ascendente en la jerarquía organizativa, han contribuido a

modernidad serían componentes de esa masculinidad hegemónica. Y representarlos sería para los hombres una manera de probar su masculinidad.

¹⁴⁴ Phyllis Moen (2005) sostiene que la noción de carrera es una invención histórica que se desarrolla con el desarrollo de las organizaciones, la burocracia y el empleo de cuello-blanco y el desarrollo del sector servicios. Propone una revisión y reformulación de la definición inicial de “carrera” a partir del cuestionamiento de la “mística de la carrera” que domina durante bastante tiempo la visión de las trayectorias laborales en general y del empleo masculino particularmente en la sociedad industrial. Moen ve dos ideas claves alimentando el mito de la carrera: la idea de un desarrollo continuado (empleo continuado) gestada en los inicios del XX, y la idea del retiro o la jubilación en la segunda mitad del XX, que alimenta la creencia en el retiro continuado. La creencia en una carrera ascendente y continua, funciona así como un principio legitimador de la estructura ocupacional: “Thus, the very notion of career “ladders” is both a metaphor and an organizing principle, providing the rationale for the ways the labor market and the state organize and allocate employment opportunities, risks, and resources” (Moen, 2005: 191).

consolidar una concepción unidimensional¹⁴⁵ de la carrera profesional, que no solo da la espalda a las necesidades y demandas relacionadas con la vida familiar, también eclipsa o desatiende otras facetas vitales, haciendo del trabajo, la profesión o el empleo el centro de un modo de vida en torno al cual giran todas las demás áreas de la existencia.

Ahora bien, esta visión de la experiencia del empleo y de los itinerarios laborales y carreras profesionales gestada largamente en las sociedades industriales, y cuyo eco aún resuena, también se ha visto cuestionada con los cambios acontecidos en el último tercio del siglo XX.

Por una parte, la extensión de la participación femenina en el mercado de trabajo, y junto a ello, la creciente demanda de igualdad, ha evidenciado la falsedad de esa concepción del empleo y de la carrera, propia de los varones, y apoyada en la especialización o de las mujeres en el cuidado intensivo, o en su dedicación parcial al empleo. Una dedicación al empleo al cien por cien era posible en una sociedad de varones al cero por cien en el cuidado.

El crecimiento del riesgo y la incertidumbre en los mercados de trabajo y, la conexión de los empleos a una economía global que no tiene condiciones de

¹⁴⁵ Rosalin C. Barnett y Caryl Rivers (1998: 82), en su estudio sobre las parejas de doble ingreso a tiempo completo, sostienen que la segunda mitad del XX ha asistido a una intensificación del ideal y la cultura de la devoción al trabajo. Destacan estas autoras que libros como *“El hombre organización”* de W. H. White publicado en la década de los cincuenta reflejan en buena medida la imagen de ese hombre entregado a su trabajo, devoto y leal con su compañía, que pone toda la carga de su identidad y felicidad en la profesión o el trabajo. Y que la intensificación de la naturaleza unidimensional de esa entrega se ve alimentada a partir de los Setenta, cuando como contrapartida a esa imagen modesta y ordenada, va gestándose un modelo de trabajador —el “nuevo” hombre organización—, que no siendo tan esclavo de las compañías, cambia de trabajo para su propio beneficio y avance y está totalmente inmerso en su trabajo. Un modelo de trabajador masculino al que le apasiona un trabajo que ama, con el que se identifica plenamente, y para el que siempre está disponible, día y noche. Un modelo que alimenta sustancialmente la visión y definición de la trayectoria profesional como una entrega y dedicación plena, centrada en el mundo del trabajo y con poco espacio para otras dimensiones vitales, especialmente para las responsabilidades familiares. Posteriormente, en la década de los Ochenta ese modelo de carrera intensa y rápida quedará representado en los llamados “yuppies” o “tiburones”. Un modelo que supone un paso más en el enganche al mundo del trabajo y al progreso profesional, con la demanda de carreras totalmente absorbentes y demandantes que ignoran la naturaleza multidimensional de los itinerarios vitales. Para estas autoras, la *“dura aritmética”* de la economía (declive económico, crisis económica...) confiere rango de necesidad a la ruptura del monopolio de los hombres en la provisión de ingresos, la que contribuye a un cambio de mentalidad en los Noventa que llevaría consigo la aparición de discursos diferentes sobre el trabajo masculino, las carreras profesionales o la posición de los varones en las familias.

sostener con garantía itinerarios laborales y profesionales, también imposibilita interpretar las carreras ocupacionales o profesionales como recorridos continuados y ascendentes (Moen, 2005: 193). Aunque “la promesa combinada de la seguridad laboral y la promoción personal dentro de las corporaciones ha sido una de las principales recompensas en la carrera de clase media del siglo XX” (Wacjman y Martin, 2001: 561), no es cierto que la promoción basada en la jerarquía lo haya sido para todas las profesiones. Además, como vislumbraran los teóricos del cambio social en los ochenta, el mercado global del capitalismo flexible, sin lealtades y donde se rompe el pacto de reconocimiento salarial y de prestigio por lealtad y trabajo duro, también el sentido totalizador del trabajo en la vida de los individuos se quiebra (Bauman, 2002; Sennett, 2000; Beck, 2003, 2006).

Por otra parte, el cambio en los estilos de vida y la extensión en las sociedades de la segunda modernidad de una cultura del consumo basada en la maximización del bienestar y en el imperativo de añadir valor expresivo a la propia vida (Inglehart, 1998) con la búsqueda de la autoexpresión, la felicidad y la calidad en las relaciones interpersonales (Beck-Gersheim, 2001; Beck-Gersheim, 2003; Giddens, 1998), socavan también la idea de la entrega al empleo y de la carrera profesional como única fuente de realización personal y eje vertebrador de la vida de los varones. El feminismo, la extensión de las políticas de igualdad, los cambios sociales y familiares, favorecen la emergencia en el escenario vital de los varones de otras demandas, relacionadas con las relaciones personales, las relaciones afectivas, la familia, el ocio, etc., que retan las ideas tradicionales acerca de lo que significa y se asocia a ser varón¹⁴⁶.

En los discursos sobre la actividad laboral y las trayectorias profesionales de los varones hallamos indicios de cambios y rupturas en la centralidad del empleo y

¹⁴⁶ A principios de los 80, la irrupción en el mundo académico anglosajón (EE.UU., Australia, Canadá, Reino Unido) desde la antropología, la sociología y la historia, de los estudios sobre los varones, aporta evidencia teórica y empírica sobre cambios y rupturas en los referentes culturales y simbólicos de la masculinidad tradicional —entre otros, la ocupación y la provisión— y la emergencia de nuevas masculinidades acorde con el cambio cultural y social experimentado en las sociedades occidentales. Una revisión en español detallada de las principales aportaciones sobre los estudios de masculinidad (Men’s studies) en esta década y, particularmente de las aportaciones que indican en la construcción de los distintos aspectos de la masculinidad/masculinidades puede consultarse en Jociles Rubio (2001).

la unidimensionalidad de la carrera. También pruebas de que en la experiencia vital de los varones crece el conflicto con esa mística de la carrera y las definiciones tradicionales de la masculinidad. Aunque, las cuestiones relativas al trabajo y al éxito profesional siguen siendo importantes para comprender cómo se construyen las carreras, también lo es atender al modo en que ello se redefine acorde con el proyecto familiar.

3.1.1. Expectativas de formación: de la presión de género a la presión del mercado.

Los itinerarios de formación y, en concreto, la definición de las expectativas e intereses profesionales representan los primeros pasos en la socialización profesional y la transición hacia el mundo laboral. En los discursos de los varones de las parejas entrevistadas en 1995, está vigente el referente del itinerario masculino tradicional. Nacidos en las décadas de los 50 y 60, sus biografías conocen una época de despegue y crecimiento económico y social, expansión educativa y cambio cultural y político. Con circunstancias familiares o socioeconómicas diferentes, pertenecen a una generación para la que las posibilidades de acceso a la formación superior se amplían. Viven un ambiente familiar en el que el futuro profesional aparece vinculado a los estudios y la formación superior, como una estrategia de movilidad social ascendente. La motivación al logro, el éxito, el espíritu de superación, tiene una presencia temprana en su biografía:

Te inculcan desde un principio, desde muy pequeñito que tienes estudiar porque ellos trabajan y lo que nos ha podido pasar un poquito a todos los de una generación. Entonces, pues, bueno pues, al principio desde que tú en la escuela pues empiezas brillante en la escuela, empiezas a ser el mejor, por decirlo de alguna forma, aunque esté mal dicho, el mejor, entonces, te acostumbras a ser el mejor y luego el no ser el mejor te da muchísima rabia, ¿entiendes? Entonces a raíz de ahí viene todo.

(ENTREV95_Varón FDC3, abogado, 36 años)

El camino hacia una carrera profesional se perfila en las expectativas de las familias de origen. Posibilitar una cualificación profesional que permita a los hijos *“llegar a ser algo”*, *“tener una buena posición económica”*, *“colocarse bien”*, *“superarse y avanzar en la vida”* describe su forma de entender y valorar la formación de los hijos en un escenario de certidumbre. La experiencia de los

entrevistados con relación a los intereses y expectativas profesionales de los padres hacia ellos difiere según el origen social. Se advierte una orientación más instrumental en la educación recibida por los varones de origen social más modesto, enfocada a la movilidad social. Y, una orientación intelectual y cultural más acusada en quienes proceden de familias de mayor capital cultural. Pero, sobre todo, es el referente masculino el motivo recurrente en una estructura familiar en la que las madres son fundamentalmente amas de casa:

La educación profesional te viene marcada desde casa probablemente. Yo era una persona normal que no tenía grandes alicientes de índole intelectual o de índole profesional, una cosa concreta... Mi padre era un diplomático muy culto, en mi casa siempre se ha leído mucho ha habido una cierta afición a la cultura pero lo que era la pragmática profesional de decir que hay que ganar dinero pues estaba la cosa claramente definida.

(ENTREV95_Varón FDC15, abogado-economista, 41 años)

(...) Mi padre mantenía una máxima, que todo lo que fuese para estudio, para el provecho de uno, daba igual lo que fuera. Pues si uno quería, no solo incluso en carreras universitarias: "pues quiero estudiar piano", pues piano; "quiero". Pues si había medios los ponía, (...) para todo lo que él entendía como cultura, además.

(ENTREV95_Varón FDC7, economista, 35 años)

(...) Mi familia es una familia obrera que se desplazaron al País Vasco y aquí encontraron trabajo y entonces han sido los típicos que han currado toda su vida y prácticamente su único objetivo era sacar los hijos adelante y que tuviesen las mejores carreras y de hecho pues bueno, el nivel cultural al que hemos llegado los tres hermanos yo creo que es bastante alto e incluso nuestra situación laboral es bastante estable, con contratos fijos, carrera alta y tal.

(ENTREV95_Varón FDC6, ingeniero-profesor, 36 años)

El componente vocacional no siempre acompaña los inicios de esas trayectorias. Para la mayoría son las circunstancias del entorno, las habilidades y motivaciones hacia ámbitos profesionales específicos, las condiciones económicas o, en algunos casos, las expectativas y orientaciones de las familias de origen, las que dibujan ese perfil. Pero "ser varón" condiciona y restringe esas elecciones en el entorno social, familiar y cultural de este colectivo. Sus proyecciones profesionales se vinculan a los patrones tradicionales de género. No tanto por orientación explícita y directa hacia una formación profesional adecuada a quien está llamado a ejercer el rol de sustentador, como por el empuje a la *no elección* de determinadas salidas profesionales. En un ambiente familiar en el que se percibe el interés por la formación universitaria, los varones perciben mayor presión y vigilancia hacia sus trayectorias educativas y la elección de los estudios, en comparación con las mujeres:

Yo lo que he visto muy claro en mi casa es que están los chicos y están las chicas. (...) Si yo cuando tengo 16 años digo que quiero hacer Filología me dicen, muy bien chico, tú ahora estás un poco desorientado. Ahora te metes a derecho y dentro de un año a ver qué tal te va, y acabé abogado. Sin embargo ellas, "¿Filosofía? estupendo. ¿Secretariado?, estupendo. Tienes que hacer algo". Sin embargo hoy puedo decir que, mira, ellas tuvieron la oportunidad de hacer piano y yo no (risas)

(ENTREV95_Varón FDC10, abogado, 34 años)

Luego veía [mi madre] que en esta carrera la gente se colocaba y se colocaba bien, además siempre decía ella que su ideal de empresa era el tipo multinacional o banco, un sitio estable, grande, ningún tugurio sino un lugar consolidado. Entonces es posible que ella, no tan explícitamente pero que sí me empujase. (...) Yo tengo tres hermanas que, para mí, son tres personas muy buenas, podrían ser y son de hecho buenas profesionales en sus cosas pero estudiaron carreras no de ciclo largo, ...carreras de chicas efectivamente. (...) Lo que pasa es que luego sí es verdad, tampoco me lo planteé desde ese punto de vista pero sí me he planteado por qué ellas han hecho carreras de ciclo corto.

(ENTREV95_Varón FDC14, economista, 34 años)

Sea inducción más o menos sutil, refuerzo, aprobación o simplemente sugerencia, la actitud y conducta desplegada por las familias de origen apunta a elecciones profesionales competitivas en el mercado laboral, tradicionalmente asociadas a un elevado prestigio económico y social como la ingeniería, la medicina, la abogacía, la economía o la empresa, e identificadas con horizontes profesionales lineales, estables y seguros, apropiados en definitiva para quienes están llamados a "*ser alguien de provecho*" y, probablemente, algún día, asumir la responsabilidad de la provisión y el mantenimiento de una familia. Sin duda, estas familias tratan de conducir a los varones, encauzar sus intereses y aspiraciones profesionales en la dirección de lo que se espera de un varón. En una estrategia que, como puede advertirse en las narrativas de los entrevistados, empieza a ser cuestionada, revelándose así un discurso que apunta a tensiones con los estereotipos masculinos dominantes. Las palabras de Carlos, que pese a las dificultades logra finalmente estudiar Bellas Artes, ilustran esta presión social:

Pero yo creo que esto ha sido, en nuestro ámbito, no sé qué detectarás en el resto de entrevistas y así, pero en nuestro ámbito esto es muy claro en Bilbao ¿no?; hay una obsesión a eh, bueno, yo veo así de, de gente frustrada porque sus padres, por ser hombre le han querido conducir a un rol de hombre de, de ingeniero de no sé qué (...)... realmente desde las familias ha habido una dirección muy clara de decir: "oye, tú, perdona, tú eres chico y de Bilbao, y entonces vete a Deusto como mucho, o sea, Ingenieros a Deusto." {riendo} o hacer, o hacer, ¿cómo se llama esto? o hacer eh barcos o hacer ¿eh? o montar empresas o tal, pero las chicas es otra cosa; no, no, no me plantean, no me he encontrado con ninguna que me haya dicho: "oye, no me dejaron hacer Bellas Artes.", no me encontrado a ninguna, chicos muchos.

(ENTREV95_Varón FDC8, Bellas Artes, 44 años)

Ciertamente, desde el punto de vista del desarrollo profesional, orientar la formación a actividades profesionales cualificadas, bien remuneradas y con posibilidades de promoción y ascenso en la escala ocupacional constituye una oportunidad e inversión a largo plazo. En el imaginario de mayor certidumbre, cara a las posibilidades de desarrollo profesional, de los progenitores de los varones entrevistados en los noventa, la orientación hacia “carreras serias” aparece como una premisa. Se busca controlar los componentes de riesgo o incertidumbre de su horizonte laboral. Ahora bien, lo relevador es constatar que, siendo conscientes de las ventajas y privilegios que para ellos reserva este mandato de género, su experiencia provee de un discurso en el que asoma la pugna entre las expectativas tradicionales y las aspiraciones de realización personal:

Eso te condiciona mucho porque es bueno y es malo. Es malo porque te marca un camino, no sólo en el de ser autosuficiente económicamente. (...) Entonces eso es bueno desde un punto de vista, porque lo que te lleva es por un desarrollo profesional que de acuerdo con los cánones de las sociedades burguesas es muy interesante, pero es malo porque te cortan otra serie de posibilidades de desarrollo personal que puedes tener, como se ha demostrado luego que al final de los años aparte de un desarrollo personal estoy muy interesado por el arte por el mundo intelectual y probablemente si alguien me hubiera abierto esos cauces cuando tenía 18 años los hubiera seguido sin lugar a dudas. Claro está que el no haberlos seguido me ha permitido tener ahora un estatus económico importante, al margen de eso y eso me ha permitido ahora la posibilidad de acceder a esos mundos sin la subordinación que supone el no tener un mundo intelectual, que es un mundo muy mal pagado, aquí, en Europa y en todas partes del mundo occidental. En cualquier caso te digo que he sido afortunado en ese sentido.

(ENTREV95_Varón FDC15, abogado-economista, 41 años)

Los antecedentes de formación presentan un trasfondo común. Las elecciones se ven marcadas por unas expectativas de género que no siempre se corresponden con aspiraciones y elecciones personales. Los reproches e intentos de reconducir las aspiraciones en otra dirección, apuntan que asumir las expectativas derivadas de su condición masculina, conlleva sentimientos ambivalentes sobre lo que hay de ventaja y desventaja, de renuncia y adaptación, en ceñirse al camino socialmente trazado. Datos que sugieren, al menos en el nivel discursivo, una reflexión incipiente sobre su experiencia como hombres, pero al mismo tiempo evidencian un sentido del deber, la obligación y la renuncia profundamente arraigados en la identificación entre ser varón y las ideas de fortaleza, responsabilidad, seguridad y protección.

¿Qué cambia en quince años? Para empezar, en los inicios de las trayectorias profesionales de los varones nacidos entre las décadas de los 70 y 80 no hallamos esa retórica de la identidad y condición masculina. Esto varones también crecen en un entorno de progreso económico, bienestar e igualdad de oportunidades, en el que se consolidan las bases del estado de bienestar y se amplían los servicios públicos. Forman parte de una generación para la que el acceso a la formación superior se normaliza y universaliza. En su ambiente social y familiar, marcado por la complicitad intelectual y cultural, la formación se define como una premisa, algo que se “da por sentado” en una estrategia de reproducción del capital cultural de las familias no solo centrada en los varones. Para esta generación cumplir con esas expectativas es un reto. Por ello, es la propia elección la que adquiere protagonismo. En un escenario de mayor incertidumbre económica, que ya conoce la inestabilidad del empleo —algunos en la figura de sus progenitores—, destaca la preocupación por “*acertar*” con una profesión que aumente las posibilidades de inserción laboral, pero también en la que “*sentirse a gusto*”. El componente vocacional y la duda centran la experiencia de los entrevistados:

Entonces, nos dio los cursos de orientación universitaria y nos propuso distintos grupos dentro de clase, para hacer entrevistas en distintas escuelas, en distintas universidades, y que nos fuésemos formando y ambientando para ver si lo que pretendíamos hacer era realmente lo que queríamos hacer, o el que no tenía ninguna idea la fuese adquiriendo, ¿no?. Entonces, yo me acuerdo que ya el tema de la ingeniería me rondaba y en el grupo en el que estábamos hicimos dos entrevistas (...) En casa me decían “no empieces por ingenieros, que eso es muy duro. Empieza por peritos y luego ya harás. Ya harás” (ríe) y yo, cabezón que no, me metí a ingenieros y me dieron el palo. Era una cosa... Yo tardé mucho en darme cuenta lo que podía conllevar ser ingeniero, a lo que podías acceder.

(ENTREV13_Varón DCFAM3, ingeniero, 41 años)

Vamos a ver, a mí siempre me han gustado muchas cosas. Yo tuve muchas dudas: desde la filosofía hasta la biología de no sé qué, pero sabía que si hacía físicas quería hacer astrofísica. Y lo tenía muy claro.

(ENTREV13_Varón DCFAM4, físico, 41 años)

Sí, yo dudo mucho, yo, (...) Quería hacer Filosofía, que a mí me atraía. Y bueno, pues indagando un poco las opciones que había, después en el campo de las Ciencias Sociales y Humanas, pues digo que sí, que efectivamente. Que más que Filosofía pues, seguramente, más encajaba mi perfil en la Sociología, porque bueno al fin y al cabo también era una orientación más del tipo, hasta le veía una orientación práctica, ¿no? (...) No hay ningún factor. Fue una decisión mía y en ese momento valoré – probablemente – donde estaba, qué es lo que más me gustaba y...

(ENTREV13_Varón DCFAM6, sociólogo, 36 años)

Las decisiones responden a un ejercicio reflexivo personal. Y ese discurso sobre la preferencia personal en la elección de los estudios y los intereses

profesionales sugiere una mayor libertad para pensar y planear las vidas al margen del patrón masculino tradicional y un debilitamiento de los estereotipos de género. Ahora bien, la preocupación por garantizar las oportunidades laborales y el acierto de la elección, no es ajena en el caso de las familias a la estrategia diferenciadora de género. Para quienes se manejan en la duda o en la indecisión, el abanico de elección y las orientaciones o sugerencias del entorno todavía remiten a los destinos tradicionales: *“o empresariales, o derecho o ingenierías”*. La trayectoria profesional posterior, el futuro profesional, está en la mente de los padres y madres de esta generación, que velan sutilmente por la elección adecuada de los varones:

En mi caso, yo estudié económicas y lo hice muy convencido de lo que quería hacer. Pero esa época es verdad que es curiosa. (...)Tampoco había dado nunca problemas así que nunca se había preocupado demasiado. Y cuando estaba ya en lo que era COU y tal pues sí trajo un par de veces a compañeros a casa, cuando vio que igual podía ser económicas tal y cual. Trajo a cenar a un amigo que era el director financiero de la empresa para que me contara y estuvimos con un par de compañeros (...) Entonces, con mis hermanas, sobre todo el contexto de mi madre – y de mi padre igual también –era que tenían que estudiar ‘carreras de chicas’, pero han trabajado desde el minuto cero.

(ENTREV13_Varón DCFAM9, economista consultor, 45 años)

Y quería estudiar matemáticas o física – pero con 17 años, no estoy hablando de crio. Cuando estaba haciendo COU – y mi ama, que es una mujer muy práctica me dijo ‘¿y tú te quieres dedicar a la enseñanza?’ y le dije que no. Y me dijo ‘jo, pues matemáticas y física, probablemente...’ me dice ‘no es nada malo, ¿eh? Ya ves que yo estoy en la enseñanza, pero si realmente lo tuyo no es la enseñanza, ¿por qué no intentas hacer una ingeniería?’

(ENTREV13_Varón DCFAM10, ingeniero, 38 años)

No obstante, como podemos ver, ellos no perciben esta orientación como una estrategia de género encaminada a asegurar una “posición social de varón”, sino como una forma de mejorar las oportunidades de inserción laboral y aumentar las posibilidades de un desarrollo profesional satisfactorio. Para estos varones, la proyección del futuro profesional no es tan nítida, ni desde el punto de vista del recorrido, ni desde los modelos u opciones de una carrera profesional. Más que el deber de llegar a ser alguien o algo, en el discurso de sus elecciones se proyecta la idea de realizarse y desarrollarse en algo que no represente una renuncia. Es este un componente que sugiere, en los antecedentes de las trayectorias profesionales de la segunda generación de las FDC investigadas, un desmarque más nítido en la construcción de las biografías masculinas en torno a la identidad laboral.

3.1.2. Identidades e itinerarios profesionales: en redefinición.

Pero, ¿cómo se negocia eso, Ana?, ¡Eso no se puede negociar! No puedo negociar que mi trabajo sea igual de importante que el suyo porque para él no es así.

(ENTREV13_Mujer DCFAM7, abogada, 46 años)

El desarrollo y la construcción de la trayectoria profesional dependen de la combinación y negociación de los intereses y las oportunidades propias en el marco de la pareja y con relación al entorno. Pero, como se advierte en el caso de esta mujer, no únicamente. Para comprender las estrategias y los recorridos profesionales de las parejas es importante atender a los intereses o preferencias personales. Los significados que se le atribuyen al trabajo remunerado y la profesión y que se construyen en torno a aspectos simbólicos y materiales, proveen de sentido y dan forma a las decisiones y elecciones que entran en juego en la negociación de las carreras.

Por ello es relevante explorar cómo de arraigadas y enrocadas se presentan en la vida de los varones las ideas y creencias que conforman el núcleo de la mística de la carrera masculina en la sociedad moderna. Ideas como la centralidad e importancia del trabajo, la motivación al logro, la promoción jerárquica, el éxito, la provisión y la protección, el poder, forman parte de las representaciones culturales de género asociadas a la identidad masculina. Son creencias y valores que componen una posición simbólica y afectiva que configuran el imaginario desde el que se construyen y negocian las trayectorias profesionales.

Precisamente, una observación común cuando se entrevistó a las parejas a mediados de la década de los noventa es que los varones se sentían cómodos hablando de su vida profesional. Examinar esos relatos da cuenta de la extensión y la profusión en detalles en comparación a otras cuestiones de su vida personal o familiar. Una muestra de cómo para los entrevistados, profesionales de distintos ámbitos y con notables niveles de cualificación y competencia, el discurso sobre la trayectoria laboral es un ejercicio de reflexión sobre la propia identidad.

Salvo en uno de los casos con experiencia laboral previa a la realización de los estudios que marcan el desarrollo profesional posterior, los varones entrevistados en esa década componen un colectivo cuya inserción se produce sin grandes discontinuidades al finalizar los estudios o los cursos de especialización o postgrado. Sus biografías reflejan lo que puede considerarse una trayectoria

profesional prototípica de clase media: estudios universitarios de grado superior con postgraduados en algunos casos, seguidos de una sucesión de empleos, en una secuencia ordenada y continua, en el diseño de un itinerario profesional en el que tiene protagonismo la promoción y el avance. De hecho, cuando son entrevistados, han cumplido en algún grado sus propias expectativas y/o las de progenitores con relación a su ubicación y momento profesional. Su experiencia profesional encaja, básicamente, con un perfil de carrera: avanzan en ocupaciones que les supone la asunción de un compromiso creciente.

Ahora bien, más allá de esa consideración, lo que se advierte es que el modelo de carrera varía, y refleja la tendencia creciente en un contexto económico y laboral de creciente flexibilidad, reducción de plantillas y adelgazamiento organizacional, a que su avance no esté necesariamente asociado a la pertenencia a una ocupación o a una organización en particular. Además de la movilidad vertical ascendente en la jerarquía organizacional con un aumento de la responsabilidad técnica o de gestión, los itinerarios presentan también cambios entre organizaciones empresariales de distinta índole o envergadura, bien hacia posiciones de estatus y responsabilidad similar, menor o mayor. Un tipo de movilidad horizontal entre ocupaciones y organizaciones, que si bien se concreta en la promoción profesional, no encaja con la noción de la carrera como una promoción jerárquica continuada en la pirámide de la organización. En el caso de los profesionales autónomos ese avance se define por la acumulación de experiencia y cualificación en la práctica profesional, el incremento del volumen y envergadura de su actividad/empresa, el emprendizaje, o la incorporación a posiciones de gestión y responsabilidad en organizaciones económicas y sociales.

Quince años más tarde, el colectivo de varones entrevistados presenta aun mayor diversidad en la continuidad, coherencia y estabilidad de sus trayectorias. Es una generación que asiste a episodios de inestabilidad en las vidas laborales de los padres, —derivadas de la crisis económica e industrial de los ochenta y la pérdida de empleo—, y en las suyas propias, en las que aflora la inestabilidad y la incertidumbre. En sus biografías se suceden las ocupaciones, pero ello no siempre supone la asunción de un compromiso creciente y un avance coherente en la carrera profesional. Los comienzos erráticos, la exigencia de movilidad geográfica para hallar empleo, la precariedad o la limitación de las posibilidades de

promoción en las organizaciones, dibujan trayectorias más discontinuas, con un ritmo de crecimiento más lento y más costoso en la consecución de los objetivos. Salvo excepciones, se advierte esa demora en la construcción de las trayectorias profesionales con relación a los varones de la generación anterior. Para la mayoría la carrera está aún en construcción y, en algunos casos, pendiente de estabilizarse.

La diversidad que hallamos en los recorridos laborales y profesionales de los varones entrevistados en ayer y hoy, nos obliga a abrir el abanico de comprensión y definición de lo que, de manera imprecisa, en su día se entendió por “perseguir una carrera” (Rapoport y Rapoport, 1972, 1980) a la hora de definir la particularidad de las FDC. En los casos analizados, se proyecta la incidencia de los cambios en la organización del trabajo y el aumento del riesgo y la incertidumbre en el mercado laboral. Hay avances, desvíos y retrocesos —sobre todo en la segunda generación— que poco tienen que ver con la noción lineal de la carrera o la promoción profesional. Los significados, motivaciones y expectativas asociadas al recorrido y avance profesional varían. También las experiencias de los varones sobre el valor y la importancia concedida al trabajo en sus vidas, su centralidad en el proyecto vital, o su articulación con otras dimensiones y ámbitos de la vida.

Ello evidencia giros en los discursos y prácticas masculinas sobre el trabajo y la profesión y un distanciamiento del modelo hegemónico y unidimensional de carrera apoyado en las biografías masculinas. Cambios que apuntan a la configuración de nuevos imaginarios de carrera, en los que además de nuevas preferencias y valores relacionados con la satisfacción personal, la autorrealización, la valoración del bienestar y del tiempo de ocio, también la vida familiar ocupa lugar.

3.1.2.1. Debilitamiento del “esquema de devoción al trabajo”¹⁴⁷.

La actividad profesional constituye un soporte sobre el que se construyen y realizan los proyectos vitales de los varones entrevistados. En los relatos de la experiencia laboral y de carrera, la profesión aparece, en mayor o menor grado, como un referente identitario, que da sentido a la búsqueda del desarrollo y la expansión profesional y personal. En la medida en que el trabajo ha sido un eje vertebrador de sus biografías, la construcción de su identidad ha girado —como sugiere la imagen de la madeja en el huso a la que recurre Bauman¹⁴⁸ (2002)— en torno a su valor e importancia, y apoyada en las realizaciones y los logros obtenidos en el ámbito laboral, al que además han podido dedicarse liberados de otras responsabilidades.

La vocación es un componente importante para comprender el vínculo con la profesión. Suele identificarse como una expresión máxima de adhesión y entrega a la profesión que hace de la actividad laboral una devoción, e incluso un hobby más que una obligación. Para algunos esa es el modo en que se concibe la profesión. Hablan del trabajo con pasión, como si de una afición y diversión se tratara. En sus biografías la profesión es central:

Yo siempre he pensado, aunque parezca un poco, un poco cursi, hacer vocación y hobby que confiar en el mayor tiempo posible, hacer, hacer como tratar de coincidir la vocación y el hobby. Yo nunca lo vi, he visto trabajo, yo en el trabajo me siento a gusto, muy a gusto, muy a gusto con todo lo que hago, y por, por eso estoy satisfecho.

¹⁴⁷ La expresión se debe a la socióloga Mary Blair-Loy (2006) que con él identifica el marco o esquema cultural compartido con el que los individuos y grupos han percibido, interpretado y estructurado individual y colectivamente las carreras. Conforme a este esquema, la carrera se entiende como una “llamada” o “vocación” a la que uno se entrega mentalmente y que proporciona sentido y fin en la vida. La autora considera que esta idea está tan arraigada en las firmas, en las políticas, prácticas y cultura laboral de las empresas que los propios individuos raramente las reconocen. Se entiende que los profesionales se dedicarán a sus trabajos y no invertirán tanto tiempo en otras obligaciones. Este esquema de devoción al trabajo explicaría la actitud de los profesionales hacia sus carreras, la adhesión e identificación emocional con la actividad profesional.

¹⁴⁸ La cita dice así: “Despojado de su parafernalia escatológica y separado de sus raíces metafísicas, el trabajo ha perdido la centralidad que le fue asignada en la galaxia de los valores dominantes de la era de la modernidad sólida y el capitalismo pesado. El “trabajo” ya no puede ofrecer un huso seguro en el cual enrollar y fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida. Tampoco puede ser pensado como fundamento ético de la sociedad, ni como eje ético de la vida individual.” (Bauman, 2002: 149).

(ENTREV95_Varón FDC1, Ingeniero naval, 42 años)

Yo creo que por contra hay un componente vocacional muy importante, que me gusta, me gusta ser la sal y el perejil de todas las salsas, eso también es verdad y luego evidentemente, no te voy a engañar, es decir, también, pues bueno, pues te gusta el tener un prestigio y el, el ser reconocido ¿no? Algo que no me guste del trabajo que hago..., quererlo. (...) Si eres vocacional te hace ser una profesión muy esclava desde dos puntos de vista, desde el punto de vista de que es muy difícil que puedas desconectar de lo que es el trabajo, nunca tienes la sensación de decir ya he terminado lo de hoy y me voy a casa, esos no pasa nunca, siempre tienes cosas que hacer, siempre quedan cosas sin hacer encima de la mesa. Y luego es muy esclava también porque si quieres estar mínimamente al día le tienes que dedicar un montón de horas, de estudiar, de mirar, de leer, de mirar jurisprudencia, etc.

(ENTREV95_Varón FDC3, abogado, 36 años)

En parte es ocio, sí. Lo que pasa es que no es exactamente lo mismo, y a veces te absorbe la parte del ocio y te golpea por la parte de trabajo, pero sí. Por ejemplo, lo que te decía antes, yo tengo dos horas a la noche y podía estar haciendo otras cosas y me pongo a estudiar cosas que no tienen exactamente que ver con mi trabajo, pero son cosas relacionadas. Y luego yo me voy a observar, y me lo paso pipa. Estoy en el observatorio, allí sólo y sin nada que hacer y me lo estoy pasando bien, francamente.

(ENTREV13_Varón DCFAM4, físico, profesor univ., 35 años)

El valor y la centralidad del trabajo no siempre dependen de la vocación por una profesión concreta o particular. El énfasis en el trabajo y su representación como fuente principal de satisfacción y de identidad también está presente en los relatos de los varones en otros sentidos. Para algunos entrevistados, es el propio desarrollo profesional, alcanzado a través de la actividad laboral y que responde a la concreción de un proyecto personal lo que provee de sentido y genera adhesión es. Evidentemente, el sentido instrumental del trabajo, los logros y beneficios de tipo cultural, social o económico —conocimiento y cualificación, reconocimiento, prestigio, dinero, relaciones sociales, poder— asociados a las posiciones profesionales contribuyen a reforzar esa querencia por la profesión y su desarrollo. Es una forma de concebir el trabajo y la profesión que también indica vinculación y compromiso. La actividad laboral se define como un medio para el desarrollo de capacidades y competencias personales y profesionales. Con motivaciones y aspiraciones de distinta índole, la profesión y los intereses, necesidades y demandas en torno a ella operan como referentes significativos en sus trayectorias vitales. La dimensión laboral es un espacio para la autorrealización y la satisfacción personal que se configuran como un proyecto vertebrador de su existencia. Este es un perfil que, dentro de la diversidad que

presentan las historias de los entrevistados, se halla en la mayor parte de los entrevistados en 1995, pero que también aflora en la generación siguiente:

Como médico, [significa] hacer un trabajo bien hecho; este es un trabajo de mucha responsabilidad y a veces es difícil saber delante de qué estás. (...) El prestigio sí, aunque no en sí mismo. Para mí tener prestigio significa que haces las cosas bien. Soy muy perfeccionista. Para mí que las cosas estén bien hechas significa que estén muy bien hechas. Eso significa que además de diagnosticar bien, trates bien a los enfermos, cumplas con esos tres elementos, arte, ciencia y servicio. Si tienes éxito es porque haces bien tu trabajo. No me preocupa ser el número "1" pero sí me gustaría, digamos, estar entre los mejores, eso, entre el grupo de mejores

(ENTREV95_Varón FDC5, médico, 31 años)

Y a partir de ahí ya vas subiendo, o sea he tenido una proyección digamos que muy buena, no meteórica pero muy buena. (...) Lo que pasa es que yo diferencio mucho entre lo que es carrera y eso, de lo que es título, es decir, de lo que dice tu tarjeta, y lo que puedes llegar a hacer (...) pero igual porque yo..., no sé cómo decirte, porque muchas veces no sé decir que no y porque a la vez me gusta estar en muchas salsas pues no me hace falta ser algo para hacer cosas que normalmente puedan desarrollarme más y todo esto. (...) Yo ya he recorrido mucho camino, no podría dar muchos saltos. (...) XX es un vehículo que me ayuda a conocer mucha gente, así lo veo, es un medio, no es fin. (...) Pero mi finalidad en eso de ser mayor es cada vez más ser útil; es decir, si yo al final ya me he estabilizado por ejemplo, en temas de gestión empresarial, a mí me gustaría jubilarme, es decir, ser de mayor un buen consejero. (...). Como ya tengo claro que quiero llegar a ser eso, ser en el sentido de ser útil, en el momento en que XX no me ayude a serlo o reconozca que no lo soy, buscaré lugares en los que intente serlo.

(ENTREV95_Varón FDC14, economista, 34 años)

El conocimiento sí, el conocimiento mogollón, porque al final se lo más importante, yo creo. Pero luego, por ejemplo, la motivación de salir al exterior y conocer cosas nuevas es una pasada, es súper motivante. Claro, lo que pasa es que también es verdad que a mí me pasa que es muy difícil de compartir. Son experiencias que son para ti solamente. (...) Sí, a ver, estoy muy centrado en el trabajo, pero... ocupa casi todo el tiempo de mi vida, pero a mí mi trabajo me gusta, no te lo voy a negar.

(ENTREV13_Varón DCFAM10, ingeniero-empresario, 38 años)

... a mí me motiva, de entrada, hacer las cosas bien – o tratar de hacerlas bien -. Hombre, no súper perfeccionista, ni súper detallista, ¿no? Pero el tratar de hacer las cosas bien. No hay mucha diferencia entre hacerlo bien y hacerlo mal, hay un poquito más de dedicación, no más. Si sabes hacerlo y quieres – que hay mucha gente que saber hacerlo y no quiere -. A mí, desde que empecé a trabajar, me gustaba esta silla, exactamente donde estoy sentado ahora. Y la he conseguido. Te lo decía el otro día, yo lo he conseguido. O sea, no es que lo he conseguido (jalea), pero todo lleva... yo entré por un anuncio en el periódico: no tengo ningún enchufe, ni tengo ningún padrino ni nada. O sea que todo lo que he conseguido me lo he ganado yo a base de trabajo y esfuerzo. Entonces, conseguir ser el director del País Vasco, con 150 personas a mi cargo en este momento, con 10 oficinas para mí es un logro.

(ENTREV13_Varón DCFAM7, ingeniero técnico, 47 años)

Un contrapunto a este modo de presentar la vida profesional centrada en valores y componentes de naturaleza más expresiva, se halla en el discurso de quienes sintiéndose a gusto, disfrutando con la actividad y hallando satisfacción en el trabajo bien hecho, aportan una visión alternativa, más pragmática y menos afectiva del trabajo. Son varones que relativizan la importancia del trabajo o la profesión y la conciben al servicio de un proyecto vital en el que la realización personal no deriva principalmente del ámbito laboral. Sus itinerarios, así como el modo de hablar de sus profesiones —en algún caso, reconocidas como vocacionales—, no sugieren desafección, ni negatividad ni falta de compromiso con el trabajo. Sus ocupaciones están asociadas al ejercicio de la responsabilidad y hay en sus ejercicios desafío personal y logro social¹⁴⁹. Pero en su caso, la profesión y su desarrollo no son el centro en la articulación de su proyecto vital. Este no gira en torno a aquellas, porque no constituye un referente identitario ni único ni fundamental, como se advierte en el relato de este empresario y director administrativo de una pequeña pyme, de formación marino mercante, y que tras años ejerciendo de capitán, se embarca en un proyecto empresarial:

... el trabajo es una cosa que te sirve para vivir, trabajas para vivir y para hacer ciertos gustos profesionales y familiares pero no me lo tomo al revés la vida como trabajo sino trabajar para vivir. Entonces no me llevo mal con el trabajo. Saco cosas positivas de ello, no solo económicas sino de relaciones o de cosas profesionales que más o menos haces bien y tal y... tampoco con una familia puedes hacer mucho más. Y como es un cargo más o menos alto pues yo creo que te da cierto prestigio entrecomillas, que no se tiene mucho valor o no. Un cierto renombre más que otra cosa. Y luego el tema económico y la satisfacción personal de hacer las cosas más o menos bien. Pero no hay tampoco mucho más. Digamos que la satisfacción en el lado mío viene por el lado personal más que por el profesional. (...). Digamos que mi meta es vivir bien y para eso utilizo una herramienta que es el trabajo pero mm... trabajar para el éxito profesional no tiene sentido ni lleva a ninguna parte, por lo menos para mí. Es una herramienta. El trabajo es una herramienta más para hacer un poco lo que te da la gana en las horas que tienes libres, las vacaciones o lo que sea. Y si además en el trabajo puedes disfrutar algo o hacerlo más o menos bien pues sin problemas.

(ENTREV95_Varón FDC17, director administrativo, 41 años)

¹⁴⁹ La diferencia entre la forma de abordar la actividad remunerada como “algo más” que un “empleo” es difícil de precisar, sobre todo, porque se trata de una categoría más subjetiva que objetiva. El sentido profesional está muy relacionado con la realización de un trabajo en el que se despliegan competencias y habilidades. La baja cualificación no está reñida con los valores expresivos. Para cualquiera que tenga un sentido artesano del trabajo, la actividad puede ser más que un medio de ganar dinero. Pero, hay otros elementos que ayudan a establecer esa diferencia. Estarían relacionados con el interés, la pasión o la voluntad de proponerse y demostrar algo, con una dimensión proyectiva de la propia identidad, y asociado a un sentido de la responsabilidad y del compromiso, frente a la mera ejecución.

No se niega la importancia del trabajo, puesto que se reconoce como un medio para desarrollar el proyecto de vida. Pero en las perspectivas de estos varones priman otros intereses, gustos o aficiones personales. En su caso la profesión no es sinónimo de devoción y entrega. No constituye ni se proyecta como “la” fuente principal de sentido, realización o satisfacción en sus vidas. Lo cual no significa que no guste, no sea atractivo, no se disfrute o no comprometa. De hecho, para estos profesionales es difícil mantener ese enfoque funcional, por la capacidad “seductora” de la actividad profesional que, objetivamente, impone demandas que lidian en espacio y tiempo con los intereses personales:

...cuando te metes en esta historia, es como que tienes una idea de cómo quieres que sea tu vida y te estás buscando como financiarla y luego es como que te metes en un túnel que crees que tiene final e igual al final no existe el final del túnel, esa forma de organización en la que has conseguido el equilibrio entre ambas cosas. Te atrapa más de lo que parece, que todo eso de que el trabajo es funcional y lo sigo viendo así pero la parte funcional en el reparto de la tarta se lleva una parte muy importante y además que condiciona muchos elementos del resto de la tarta.

(ENTREV95_Varón FDC10, gerente empresa, 34 años)

Tras esta concepción del trabajo y de la actividad profesional en los varones se advierte una visión más equilibrada del trabajo en las biografías masculinas y un distanciamiento del modelo intensivo y unidimensional de carrera asociado a ellas. Un modo de percibir el trabajo y la profesión que siendo poco relevante en la muestra de profesionales de 1995, pasa a un plano más destacado en las narrativas de los varones de las parejas entrevistadas quince años después. La ruptura con el modelo profesional heredado en los significados y las motivaciones de la profesión y la carrera tiene mucho que ver con la entrada en las perspectivas y preferencias vitales de los varones de otros intereses, otras pasiones, otras vidas, otras disponibilidades, otros espacios y otros tiempos, de los que se deriva también la satisfacción personal, como nos hace ver este joven arquitecto al comparar sus expectativas y aspiraciones profesionales con las de su padre¹⁵⁰:

¹⁵⁰ La figura paterna, sea como referente o como contraste, es un elemento clave y recurrente en las narrativas identitarias de los varones para una generación que reflexiona sobre el cambio en los modelos y referentes de la masculinidad (Bell, 1987). El ejercicio de comparación con las formas de vida y las biografías de los hombres precedentes, sobre todo los padres, pero también en algunos casos los compañeros de trabajo de más edad, es también un recurso narrativo y reflexivo en las entrevistas de los varones de 2013. El rechazo a reproducir esa mística de la entrega a la carrera considera caduca, y el deseo de distanciarse de ella con

No, no. Hay un componente de gusto, de una carrera que hemos hecho, con esfuerzo, después de todo lo que hemos estudiado. Eso es, pero bueno, equilibrado. Porque veo que en general, igual hoy en día no tanto pero en general los arquitectos que se han puesto a trabajar y han tenido trabajo, solo se han dedicado a trabajo, trabajo, sin tiempo para nada, ni para la familia ni para los amigos. Y trabajo, trabajo, trabajo. Yo eso lo he visto en mi padre. Y es una persona que le gusta mucho el monte y está en un club de montaña y sale muchos fines de semana fuera. Pero también trabajo, trabajo, trabajo y no se, pues yo, siempre he estado..., me han dicho tú lo tienes fácil, una empresa montada, con las instalaciones montadas, el local comprado, sin deuda. Encima tienes un montón de clientes hechos. Pues lo que te falta es entrar y trabajar y trabajar. Sí, pero me da más vértigo eso! Yo a mi aítá siempre le he visto mañana y tarde trabajar y los fines de semana. Y algunos domingos libraba. Pero los sábados, religioso a trabajar. Y algunos domingos libraba. Y yo veía eso. Que pasaba toda la mañana, claro él también trabaja en ayuntamientos. Antes en cuatro, ahora en dos, pero se pasaba las mañanas en los ayuntamientos y las tardes en el estudio. Y los días que no iba a ayuntamientos mañana y tarde en el estudio, hasta las ocho, ocho y media. Nosotros cuando entramos, yo sí que entro y como que un poco reclamo que yo no quiero eso. Yo lo que quiero es una jornada más, continua, meter las horas desde la mañana hasta el mediodía, y las tardes intentar tenerlas libres porque tenemos otro componente fuerte que es la escalada. Y eso no es un hobby, no es... a mí me gusta de vez en cuando voy a escalar, es más. Es una pasión ya muy arraigada en mí y entreno mucho, con objetivos y Z. también. Yo más en ese aspecto pero sí es importante en mi vida y le quiero dedicar a ello. Y veo que hay gente que entra en el estudio y quiere arquitectura, yo trabajo 100%. Y en esta disciplina sucede mucho eso. De hecho a nosotros en la carrera había profesores que nos decían que para ser buen arquitecto tienes que dedicar el 100%. Y otros que nos decían, no les dediques el 100% porque te lo va absorber. Si tienes un hobby, sigue con eso, no lo olvides, porque si no te absorbe. Entonces nosotros entramos reclamando no trabajar todo el día. Y por ahora parece que va bien. (...) Y nuestra perspectiva es esa, siempre la mente abierta. Por ahora.

(ENTREV13_Varón DCFAM1, arquitecto, 33 años)

O este otro profesional ingeniero que al reivindicar igualmente una visión de la vida profesional que no suponga la entrega en alma, mente y cuerpo a la empresa, nos regala esta imagen de la ruptura generacional con la visión estereotipada del “hombre organización” descrito por Whyte (1961):

Entonces, ésta persona era de la antigua escuela, lo que supone que cuando yo entro aquí ronda los 60 años, de formación delineante, y que se ha labrado su trayectoria profesional, durante una buena etapa de su vida, en base a trabajar los sábados, horas extras... trabajo, trabajo y trabajo. Posguerra, digamos. Eso que subyace de la posguerra de que hay que trabajar para salir, te pagan las horas extra, te sacas un dinero y sacas tu familia adelante y tal. Pero su máxima era “estate, estate, que algo harás”. No era tanto rentabilidad ni productividad, sino constancia y estancia. Entonces, claro, eso dura hasta que dura jajaja – en mi

otro estilo de vida, constituye en sí mismo un ejercicio de reivindicación en la construcción de otras formas de compromiso y vinculación en el trabajo. Como se ha dicho, este ejercicio de definir “lo otro” como caduco, es una forma de producir(se) en una nueva imagen masculina (La Rossa, 1997, cit. en Aarseth, 2015: 429).

persona, quiero decir – (...) me acuerdo de una vez que teníamos un tema que resolver y los viernes nunca hemos trabajado aquí por la tarde, y me pidió que me quedase el viernes por la tarde. Me quedé... y fui a su despacho y yo sentado en un lado de la mesa y yo del otro. Primero fuimos a comer y tardamos un montón, luego llego allí y se pone a hablar por teléfono y yo más aburrido... digo “estoy aquí fastidiando mi tarde...” y él habla que te habla por teléfono. Al final tratamos algo, pero no dio tiempo a terminarlo y dice “oye, ¿puedes venir mañana?”. ‘No, si quieres el domingo. Órdago, dos más (jajajajaja). Pues estuvimos aquí el domingo (jajajajaja). Pero a él le fastidio igual que me hubiese fastidiado a mí venir el sábado. Y creo que fue de las últimas veces que me pidió que me quedara así, extraordinariamente.

(...) No, es así. Lo que es, es y lo que no es, no es. El trabajo es un fin. Es un fin cuando labras la huerta para comer de ella, eso es un fin en sí mismo. Pero yo estoy aquí para ganar dinero para vivir. Pero si no voy a vivir o no voy a estar en mi casa para disfrutar de mi casa, ¿para qué quiero ganar dinero? ¿No? Es un medio en el que gano 8 horas al día para disfrutar 16 horas. Pero, claro, sí. Yo estoy muy satisfecho con mi trabajo y me gusta.

(ENTREV13_Varón DCFAM3, ingeniero, 41 años)

3.1.2.2. *Diversificación de las motivaciones en las carreras masculinas*

Rastrear las motivaciones sobre las que se construyen los itinerarios ayuda a comprender estos cambios en el modo de identificarse con el trabajo y la profesión. En sentido estricto, la noción moderna de “carrera” ha estado asociada al avance en la jerarquía y la consecución sucesiva de mayor responsabilidad y poder, además de la competencia y el dinero. Este tipo de carrera está presente en las trayectorias de los varones que describen sus itinerarios en términos de ascenso en la jerarquía, y conciben el éxito vinculado a aspectos como el logro y la acumulación de categoría, responsabilidad, poder en la organización, influencia en el ámbito profesional y social, proyección pública o promoción económica. Sea más o menos planificada o sobrevenida, por lo general quienes presentan este tipo de recorridos tienden a reconocer estar embarcados en una carrera profesional. La apuesta y el desafío por posiciones que demandan mayor dedicación, disponibilidad, movilidad y responsabilidad es lo que básicamente se distingue en sus narrativas a la hora de reflexionar sobre sus elecciones. Comparten una visión que enfatiza la importancia progresiva de la posición en la organización o en el ámbito profesional y subraya su carácter dinámico y ascendente, con lo que de reconocimiento e influencia social, económica, o profesional, ello conlleva. Una visión convencional de la carrera con la que se identifican más varones en la primera muestra, pero de la que también es un caso ilustrativo la experiencia de este varón una generación más tarde:

Yo creo que son las inquietudes de aprender cosas nuevas, de hacer cosas nuevas, de no estar parado... yo siempre digo que una de mis capacidades o características son mis ganas de aprender.

Yo, mientras haya cosa que aprender, estoy a gusto. Y es lo que me motiva. Ahora estoy haciendo un máster, un MBA. Se me ha quedado en la parte de estudios. Hice Ingeniería Técnica... Pero es así. Hasta ahora quizás no tanto, ahora quizás más. Hace unos años lo del poder no me motivaba, ahora quizás sí lo miro más. (...) No sé, yo creo que cuando tienes 25/ 26 años y no sé, yo he cambiado mucho, supongo que como todo el mundo, pero hay cosas que no me interesaban antes de una empresa. Y antes me interesaba el cómo se usa un taladro, cómo se suelda, cómo arreglar un problema de no sé qué... muy de bricolaje. En casa también hacía bricolaje. Y luego todo lo que tenga que ver con los números, la estrategia de la empresa... no me importaba. Y poco a poco, en la medida que he ido avanzando en la empresa y he ido teniendo una visión más amplia pues me van interesando más ciertos temas: preparar una formación para el equipo, organizar, marcar estrategia... y eso sí te lleva a una posición en la empresa, te lleva a estar visible, a estar en la pirámide de Maslow un poquito más arriba... y seguramente eso ahora me motiva más.

(ENTREV13_Varón DCFAM2, ingeniero, 42 años)

Pero ese no es un patrón único. Al examinar las trayectorias de los varones de mediados de los Noventa ya observamos que esa pauta de carrera de progresión jerárquica no encaja siempre en los relatos de los varones y en el diseño de sus trayectorias profesionales. Los itinerarios y discursos de la siguiente generación de varones, evidencian también esa pérdida de relevancia del desarrollo profesional entendido en términos de promoción jerárquica. En ambas generaciones cabe hablar de una motivación común por “*ser competentes en el ejercicio profesional*” y “*crecer y mejorar*” —lo que respondería a la idea de mejora de competencias y habilidades—, pero no siempre por avanzar y escalar puestos en la estructura organizativa y lograr el éxito traducido en poder y dinero.

No, es así. En ese caso me acuerdo que alguna persona de otra oficina, de Madrid, me dijo ‘tío, tú eres pringado ¿qué haces trabajando tanto si tienes a tu equipo?’ y yo le dije ‘porque yo soy lo que sé, no lo que dicen que soy’. Y se me quedó así mirando, como... y yo le dije claramente, que a mí los galones me importaban un pito. Y no es que vaya yo de no sé qué, es que me parece que, como profesional, se te valora más por lo que sabes hacer y lo que aportes, que no por lo que pongas en tu tarjeta. (...) hoy en día quedarán cuatro sitios para eso, ¿no? Algún banco de los que quedan bien, Petronor y..., el crecimiento tiene que estar basado en tus competencias o en tus habilidades o en lo que puedas ofrecer y no ser en jefe 1, jefe 2 o jefe tal.

(ENTREV13_DCFAM9, economista consultor, varón 45 años)

En línea con el sentido que se confiere al trabajo y según la intensidad con la que se ven vinculados a la profesión, lo que se ve fortalecido es un discurso que sitúa la motivación y el logro en términos práctico-técnicos, esto es, en la capacidad de crear o de innovar, de aplicar y aportar conocimientos, de ser útil y

prestar un servicio, así como el crecimiento en el desarrollo de la actividad y el respeto y prestigio dentro del círculo profesional.

Su idea no es la de un modelo presidido por motivaciones de tipo jerárquico-social e identificado con una pauta de continuo ascenso en puestos de mayor responsabilidad y poder. Dan por sentado que eso responde a los normalmente se ha considerado una carrera, pero ellos no se identifican con ese patrón. Y se presentan carentes de esa perspectiva de carrera “normal” o “típica”. En las dos muestras, generalmente, las objeciones siguen una misma pauta: negar la concurrencia o subrayar la distancia de sus situaciones respecto de los componentes que ellos consideran definen ese modelo. La ausencia de planes, la no definición de metas o ambiciones previamente definidas, el escaso interés por la notoriedad pública, el prestigio o el poder en el desarrollo profesional, son referencias comunes a la hora de desmarcarse de ese modelo, mientras se subrayan como contrapartida las motivaciones relacionadas con el *know how*, con la competencia, con el buen hacer o, incluso, con el disfrute:

(...) nunca he tenido..., no he sido nunca ambicioso desde el punto de vista profesional, las cosas que he conseguido, pumba, han estado ahí. No he sido de proponerme tengo que conseguir esto por narices, soy cabezón pero en lo profesional no. No me planteo metas. No. No.

(ENTREV95_Varón FDC12, Médico. Gestor público y profesional autónomo, 37 años)

No, no, no he llevado, no he llevado bien el tema de las decisiones ni del poder ni de nada de eso, porque además no, no he, no he practicado el poder, y estar en un cargo de esos y no practicar el poder pues se, se queda uno como a medias porque parece ser que, que la gente es lo único que hace ¿no?, utilizar el poder...»

(ENTREV95_Varón FDC8, catedrático universidad, 44 años)

¡Hombre!, yo lo que más valoro es el ver que hago cosas útiles. El que yo sienta que mi trabajo es útil. (...). También el trabajar con gente competente. (...) Hombre, el reconocimiento también. Sí, sí, eso también. Que los proyectos vayan bien. Pero es más interno que público, no.»

(ENTREV95_Varón FDC13, físico responsable de proyectos, 36 años)

Sí, pero yo tampoco soy... pero en nada de mi vida me he planteado los objetivos a largo plazo, porque a largo plazo yo qué sé lo que va a pasar. Yo siempre me he comprometido con lo que tengo en el momento, y comprometerme a tope, ¿eh? Pero no pensando en ‘no, bueno, yo tengo el objetivo de’. (...) Ganar más dinero por supuesto –todo el mundo quiere ganar más dinero – pero no es lo principal. ¿El poder? No, el poder no realmente. Hombre, siempre es mejor... pero no tanto a nivel personal. El conocimiento sí, el conocimiento mogollón, porque al final es lo más importante, yo creo.

(ENTREV13_Varón DCFAM10, ingeniero empresario, 38 años)

Al mismo tiempo, el éxito se sitúa en claves de eficacia y competencia en la práctica profesional, proyección técnica e intelectual, reconocimiento de los

colegas, calidad en las relaciones con los compañeros de trabajo o la calidad en el servicio. Paradójicamente, para aquellos que conciben sus trayectorias en estos términos, a menudo el término *carrera* resulta clave en sus explicaciones porque lo usan de forma recurrente para expresar cómo *no* conciben su desarrollo profesional:

El éxito puede ser para mucha gente hacer un carrerón profesional que se llama, no. Yo no tengo esa aspiración bajo ningún punto de vista. (...). Pero vamos el tema de ambición profesional y eso yo realmente no tengo ninguna ni creo que al final dé ninguna satisfacción. Como no la tengo, no lo sé. No es una meta ni nada. Hacer las cosas bien y punto.

(ENTREV95_Varón FDC18, Director Administrativo, 41 años)

Yo sé que soy una persona que me he implicado, pues bueno, no sé cómo decirte, siempre que, pues me ha, me ha resultado difícil sustraerme a los problemas, a, a dejar las cosas por organizar, a dejar que los hagan otros. (...) Sabes que es tiempo, sabes que es. Pero no, no, yo no lo, no lo he pensado nunca, eh no lo he pensado nunca de, en el sentido de hacer carrera ¿no? Cuando, cuando cogí el decanato sí que pensé que me podía ayudar si daba el salto. Pero tampoco tenía decidido dar el salto a la cátedra ¿eh?, cuando cogí el decanato. (...) lo cogí por otras razones, (...) era no dejar tirado un proyecto.

(ENTREV95_Varón FDC8, catedrático universidad, 44 años)

Hombre! ahí siempre estás planteándote la eterna lucha entre el proyecto personal y el proyecto profesional. No por proyecto profesional como te estaba hablando antes, porque no es que digas 'es que estoy en el despacho 45 de la torre de Iberdrola', sino simplemente es que a mí me gusta lo que hago y entonces puedo estar trabajando tranquilamente, porque me gusta.

(ENTREV13_Varón DCFAM12, director logística, 40 años)

Atender a los significados, motivaciones y expectativas asociadas a las carreras nos permite comprobar que las trayectorias profesionales de los varones revelan otras formas de articular el trabajo y la profesión en las biografías masculinas, en las que la identidad laboral constituye un referente, pero no constituye el único pilar que las soporta. Ahora bien, una característica común de estas dos generaciones de varones, con edades entre 30 y 50 años, es que tienen un proyecto familiar que, además, comparten con mujeres que, como ellos, también tienen intereses y aspiraciones profesionales. Ello es igualmente relevante a la hora de explicar los cambios en la arquitectura de las trayectorias profesionales masculinas y los cambios que se perciben. Es lo que indagamos en el siguiente apartado.

3.1.3. Profesión y familia: perspectivas y dilemas en la frontera del conflicto

“Normalmente la dedicación en mayor del hombres (...) El hombre se entrega, en ese sentido de entrega, mucho más que la mujer” (FDC7). Las palabras de este directivo de los noventa remiten a uno de los mitos asociados al desarrollo de una dedicación profesional plena entendida como presencia hegemónica y centrada en el mundo productivo. Y apelan al género como marco interpretativo de esa diferencia. La concepción excluyente y unidimensional de la carrera, ampliamente extendida y compartida en las sociedades industriales, ha sido una idea “desarrollada durante mucho tiempo por hombres con relación a hombres” (Pascall, 1993: 17). Una idea construida sobre una experiencia de trabajo particular, y apoyada en la autonomía respecto de obligaciones y responsabilidades en el frente familiar y doméstico. Tradicionalmente, los hombres se han considerado “más disponibles” para la carrera profesional que las mujeres, porque su posición privilegiada en el ámbito del cuidado les ha permitido estar liberados para el ámbito profesional.

a) 1995. Crisis del esquema de disponibilidad

La disponibilidad ha sido el “tótem” en torno a la que se ha tejido el modelo de desarrollo y avance profesional, especialmente en los entornos organizacionales, pero también para los profesionales autónomos. El compromiso y el estatus profesional se ha entendido, medido y premiado en términos de cantidad y exclusividad de tiempo productivo y, simultáneamente, en libertad de acción respecto de otros compromisos o responsabilidades vitales. Las palabras de este otro varón entrevistado hace quince años, ejecutivo de una empresa de servicios financieros, ilustran la vigencia en los entornos laborales y organizacionales de la segunda mitad de los noventa, de esa creencia. Pero también la opinión de quien ve en esa apuesta la exposición a una demanda que castiga otros intereses y espacios vitales, particularmente cuando se tiene una familia:

... pienso que evidentemente pierdes espacio personal y en el trabajo te ves muy asfixiado, sobre todo si intentas mejorar. Porque se supone, no sé por qué, pero en esta sociedad actual mejorar supone dedicar tiempo. No sé por qué. Parece que cuanto más arriba llegas, el tema de la dedicación y del no-horario es lo que impera para la empresa. No sé por qué. Aunque tengas un horario flexible, más o

menos marcado, abierto, el que tengas disponibilidad. Eso, parece que una vez que llegas a cierto puesto la disponibilidad es la característica fundamental.

(...)Las parejas que no tienen hijos yo les envidio porque su vida de pareja está muy bien restringida. Tengo bastantes amigos que están así. Se relacionan, viven, disfrutan. Yo podría volcarme en estos momentos en el trabajo y mi mujer lo mismo. Podríamos haber sido más felices entrecomillas, no haber tenido las crisis que hemos podido tener, no haber estado tan crispados y económicamente igual pues desahogadísimo por decirte algo. Nos faltaría esta experiencia. Igual desde su perspectiva, como no lo conoces. Yo tenía las ganas de conocerla, me hacía ilusión tener hijos, me hubiera gustado ya te digo tener una familia con más miembros.

(ENTREV95_Varón FDC16, economista, 38 años)

En su reflexión, la vida personal y familiar es percibida en competencia con la demanda de un compromiso profesional intenso. Ambos se viven como ámbitos enfrentados, en conflicto, que se roban tiempos y amenazan mutuamente. El proyecto familiar es descrito como una elección que conlleva un cierto grado de renuncia a la intensidad del compromiso profesional, dentro de un modelo que supedita la vida personal y familiar a sus necesidades y demandas. En realidad, en el marco interpretativo desde el que este varón habla de la carrera, prevalece el mito moderno de la “doble esfera”, y los dilemas y tensiones que derivan del intento de integrar ambos proyectos en su vida.

No es el único. En las narrativas de los varones de hace quince años afloran estos ingredientes. El modelo masculino de disponibilidad, prioridad, autonomía o lealtad incondicional hacia la profesión que domina la cultura moderna del trabajo, no encaja en la perspectiva de la mayoría, salvo en casos contados. En ellos las experiencias reflejan una pauta de adecuación de las necesidades personales y familiares a sus condiciones y ritmos profesionales y que asumen ese modelo sin ambages y reconociéndose, incluso, “egoístas” con relación a sus parejas. Sin embargo, el resto produce narrativas en las que se desmarcan de una dinámica de consagración de energías y tiempo, y compromiso unilateral e infinito con los intereses profesionales. El núcleo de ese discurso es la idea de que “*tener una familia coarta en el sentido de que no se está solo*” (FDC9), “*tener niños y ser los dos una pareja con un interés profesional no es lo mismo*” (FDC13), “*no puedes pensar ya solo en ti, tienes algo detrás y te va condicionando*” (FDC7). En otras palabras, para mantener el proyecto familiar, el trabajo no puede ser infinito, la movilidad constituye una amenaza, las apuestas profesionales han de tener su nivel de riesgo calibrado.

Vinculado a su posición en las familias como sustentadores, en sus itinerarios el logro de la estabilidad, la seguridad, la mejora económica son motivaciones tradicionales que se conjugan en las elecciones que guían el desarrollo profesional. Para estos varones, la provisión constituye aun una “obligación” vinculada a su identidad de género, pese a no ser la única fuente de ingresos y sentir la seguridad de la doble provisión en la pareja. Pero, el proyecto familiar y sus demandas también moldean esas motivaciones y actitudes. Más allá de los imperativos que impone la vida compartida, la prevención hacia una dedicación y disponibilidad plenas también aparece en los discursos como una aspiración propia, coherente con la apuesta por un proyecto familiar en el que los hombres no se ven como figura ausente:

Yo me acuerdo lo que decía el hermano de un compañero de trabajo de Julio Caro Baroja: “Joé, soltero y sin hijos, así cualquiera” ¿no? “así cualquiera” (se ríe). (...). Yo creo que en esta vida uno puede elegir entre una carrera, y puede ser legítimo también ¿eh?; entre una carrera profesional, ser un brillante profesional en aquello que te propongas, en cuyo caso para mi es totalmente aconsejable tener unas relaciones familiares de lo más leves posibles, mi opinión particular, salvo que tengas una relación familiar muy, muy, muy “ad hoc” ¿eh?, que entonces habría igual también que plantearse qué relación familiar es esa. Si tú te planteas una carrera profesional muy, muy potente, te olvidas de tener familia; que tampoco hay por qué tenerla, no todo el mundo nace obligado a tener familia, tú puedes tener una pareja. (...). Luego puede haber otra [vía] y es decir, no, tengo una carrera así pero tengo una mujer y tengo una familia y tal. Mi opinión particular es que malo. Malo: No sé porque me dá esas familias o acaban rotas, o si no acaban rotas explícitamente acaban con algún tipo de ruptura interna. O sea, yo no creo en la figura del padre ausente o de la madre ausente. No puede ser; me parece imposible. No, no creo que eso sea posible. Excepcionalmente las habrá. Excepciones siempre hay para todo pero no creo que valga como sistema, como esquema. Entonces yo te digo, yo en ese sentido soy un hombre familiar, me encantaría tener una carrera profesional, a ese nivel que te he comentado ¿eh?, no más allá, con lo cual tampoco creo que me pongo a el nivel de exigenciado muy amplio ¿no?, muy alto. Pero fundamentalmente, joé, una vez tengas familia el tema está claro ¿no?

(ENTREV95_Varón FDC11, abogado economista, 37 años)

Hay un esfuerzo por distanciarse de un modelo de desarrollo profesional que suponga en, en palabras textuales, “descuidar”, “sacrificar” o “degradar” la vida familiar. Y, al mismo tiempo, de producir una imagen distinta, “novedosa” frente al modelo tradicional, de individuos que aspiran a que sus proyectos vitales no sean cautivos de los intereses y motivaciones profesionales. Ciertamente es que este discurso presenta matices. El nivel a partir del cual se percibe la pérdida de calidad de la vida familiar y se concibe el reajuste del tipo y los ritmos de dedicación e implicación en el terreno laboral varía. Y lo hace en función de las exigencias o

demandas de la pareja, el grado de compromiso en el cuidado y educación de los hijos/as, la implicación en la organización doméstica y el sentido de responsabilidad para con el funcionamiento y viabilidad del grupo familiar en cada fase vital.

De hecho, para los varones entrevistados a finales de los noventa, la producción de ese discurso se justifica más en el temor al deterioro de su bienestar y estabilidad relacional y afectiva en la pareja y con los hijos/as que, con la urgencia o el apremio a una participación paritaria en la gestión y organización del cuidado y del ámbito doméstico. Pero, con todo, lo interesante es que en sus aspiraciones se proyecta la importancia concedida a la calidad de los intereses y relaciones personales y familiares y la preocupación por el equilibrio satisfactorio entre sus intereses y aspiraciones profesionales y el resto de las facetas vitales. Un equilibrio que requiere la gestión, no solo de las obligaciones profesionales, sino también de las aspiraciones, en la medida en que consumen tiempo que se resta de otros ámbitos de la existencia a los que no se quiere renunciar:

Hombre yo lo que no voy a dejar en ningún momento es que el trabajo ... y puedo ir tranquilamente por esa opción, de llevar una vida de trabajo, de reunión, de búsqueda de otra reunión de no terminar nunca el trabajo, te puedes meter en esa dinámica, ahora a mí no me interesa para nada, aparte porque me parece que es ineficaz, es mucho más interesante cortar el trabajo cuando me parece que se ha hecho esto y volverme a todo mi tema personal, afectivo, familiar, de ocio, que eso es muy importante, o sea yo no quiero dejar que se me descompense una variable y que me haga ir por un tema de que es mucho más consumidora de tiempo, que ahí depende un poco de los ... es como siempre depende de cómo te ha ido a ti, o sea para mí es muy importante todo el tema de mi relación con mi mujer y ahora con el niño. Yo eso lo tengo que cuidar, o sea no es un tema de que..., si las cosas van bien es porque le dedicas mucho tiempo y, en el buen sentido, porque te apetece y tal. Yo no iba a dejar que me profesión me... no sé, que me obligue a hacer ciertas cosas en cuanto a tiempo, estar fuera y todo esto. Y afortunadamente yo no sé en otros casos, pero yo puedo moldear eso, hacia donde voy profesionalmente... puedo controlar el número de viajes, controlar el número de comidas de negocios, puedo controlar para dedicarme a otro, para tener tiempo para esto.

(ENTREV95_Varón FAM9, economista, 43 años)

Estas y otras narrativas similares nos sugieren al analizar la vida profesional de las parejas en 1990 que las elecciones y decisiones profesionales de los varones y, consiguientemente sus trayectorias, incorporan también otros valores relacionados con su crecimiento personal, su ocio, su bienestar físico y su compromiso con la pareja y la familia. Hay momentos en el que el incremento de “valor” profesional, con lo que ello aporta en el terreno intelectual, económico, de

poder o prestigio no compensa los costes generados en otras dimensiones vitales. En sus itinerarios se refleja el deseo de compensar los desarrollos profesionales con relación a otros intereses, necesidades o circunstancias propias y de su entorno.

No obstante, por lo general la necesidad de trazar límites no parece impedir ni comprometer la gestión satisfactoria de los distintos momentos y fases de sus carreras, en las que incluso se aprecia momentos de intensa apuesta profesional, con una fuerte implicación de tiempo y energías a costa de la dedicación de las parejas, o apoyada en la externalización del cuidado. Y ello genera también un sentimiento de culpabilidad que evidencia ese cambio de perspectiva con relación al equilibrio entre la familia y la profesión, de las que las siguientes palabras son ilustrativas:

Yo quiero volver a, yo quiero volver a primero, a cambiar de vida radicalmente porque he sustraído a mi familia una parte importantísima de, de, de mi vida durante bastante, bastantes años. Entonces creo que todavía estoy en el momento de, de tapar agujeros con, con mis hijos, tienen una edad todavía en la que. Bueno, la, la verdad es que he hecho un esfuerzo, yo creo ¿eh?, bastante grande por estar cerca de ellos, a pesar de todo ¿eh?, a pesar de todo, que me ha costado.

(ENTREV95_Varón FAM8, catedrático U., 44 años)

Y este es un ingrediente significativo. Los reajustes, el discurso sobre el equilibrio entre profesión y familia, se producen cuando parte de las expectativas están cubiertas y se ha alcanzado cierto grado de control y madurez en el proyecto profesional. No provoca tanto discontinuidades o rupturas como, aplazamientos, cesiones, o renunciaciones, que conllevan sobre todo a mantener o ralentizar el desarrollo en el terreno profesional. No hay insatisfacción, frustración o ruptura con relación a la profesión. Es decir, no se lamenta haber dejado pasar ningún tren. Y se justifica la inversión intensa de energía y tiempo y la privación de dedicación y tiempo a la familia en determinados momentos. Lo que se traduce en tensiones cuya intensidad varía conforme a las circunstancias y momentos profesionales, los requerimientos de la pareja, o los sentimientos propios de culpabilidad por la ausencia física y/o mental en el hogar. Las referencias al autocontrol en los tiempos, la calidad del tiempo frente a la cantidad, a la capacidad de organizarse, de buscar el equilibrio o la fortuna de contar con una pareja “panzer”, —que puede con todo—, son los senderos argumentativos que enfilan la gestión de esas tensiones personales y mentales a la hora de integrar dos instancias que se

perciben en conflicto. Sabedores de que se reclama un cambio en los roles masculinos y moralmente se impone una cultura más igualitaria, estos varones se guardan mucho de apelar a los privilegios de género. La visión dual y enfrentada del trabajo y la familia les sirve de marco interpretativo para comprender sus tensiones y justificar las asimetrías de tiempo y energías que producen entre la profesión y el cuidado, y los desiguales arreglos que en la mayor parte de los casos se dan en el marco de la relación de pareja.

b) 2013: el reto de gestionar y conciliar prioridades

Transcurrida una quincena de años, las narrativas de los varones sobre la disponibilidad y dedicación a la carrera profesional se refuerzan en la producción de esa imagen distanciada y diferente de las biografías masculinas adheridas a los intereses y motivaciones profesionales. En consonancia con los cambios en la identidad profesional y las motivaciones al desarrollo profesional, las experiencias de los varones de 2013 proyectan preocupación y el interés por lograr el equilibrio entre las diferentes facetas vitales. Y se advierte una apuesta por una pauta de desarrollo profesional que no encaja con un modelo de ausencia.

Sin embargo, la preocupación por tener vidas personales y profesionales más completas y equilibradas no produce discursos tan justificativos como los de la generación anterior. El dilema moral entre la demanda moral del padre/pareja no ausente y participativo y la inercia de la centralidad del trabajo se difumina, y da paso a narrativas más asertivas, más prácticas, más racionales, en las que pasan a primer plano las referencias a los límites y la gestión del tiempo y los recursos.

El conflicto entre la vida personal y familiar y la cultura de disponibilidad impuesta por el mundo del trabajo es un eje común que atraviesa todos los casos. La siguiente reflexión es de uno de los entrevistados más jóvenes, en los inicios de su carrera académica:

Pero yo es que, por eso te decía, por una parte ni quiero matar a nadie para mantenerme en la Universidad, ni quiero pisar cabezas para mantenerme en la Universidad, y sobre todo lo que no quiero, tampoco, es ser ni un adicto al trabajo ni una persona que este, ya estoy suficiente en el trabajo, creo. [E: Si, que tu vida gire en torno a eso...] Sí, no quiero convertirme en ello, porque creo que va en contra de otras cosas que también quiero hacer en la vida, en este caso que es formar, mantener y valorar, y disfrutar de una familia y de cosas que puedas hacer con ellos. Y hacer cosas con la familia, yo es que joer eso mismo, quizás antes cosas que no se me habían, que no me había planteado, ahora las quiero

hacer, las quiero disfrutar y joer pues, y quiero que las hagamos juntos, y en la medida que eso se pueda dar, pues joer, pues tan feliz. Por eso digo que para mí la familia se enfrenta a enemigos constantemente y hoy día el mundo del trabajo es un enemigo de la familia, visto desde el punto de vista del conflicto, por lo menos.

(ENTREV13_Varón DCFAM6, sociólogo, prof. univ., 33 años)

En las experiencias profesionales de la segunda generación de parejas se advierte la huella de la mayor inestabilidad e incertidumbre laboral. El mundo laboral y profesional, particularmente en el ámbito privado, se describe como un ámbito tensionado, demandante en tiempo e intensidad, “*de jornadas largas y duras*” (DCFAM12) y de “*tremenda tensión, ansiedad y estrés por la inseguridad*” (DCFAM9) y en el que “*la carga de trabajo ha aumentado y las horas son más contundentes*” (DCFAM7). Y demandante también, en mayor grado, de movilidad y flexibilidad, dentro de una dinámica de capitalismo global en el que las exigencias de distancias y jornadas laborales globales no han hecho sino endurecerse, no solo en la apuesta por el avance profesional, también incluso, como imperativo desde los inicios de la misma. Estas dinámicas chocan con el “*caparazón en el que se protege la familia normal*” y la flexibilidad avanza también dentro de las familias (Beck y Beck-Gersheim, 2011: 77), obligando a continuas adaptaciones y cambios cuyos límites están en la viabilidad del proyecto en común, no siempre equilibrada o justa ni para los individuos, ni para sus parejas. Las trayectorias de dos de los varones entrevistados constituyen un ejemplo. En el momento de la entrevista ambos tienen una movilidad periódica, con secuencias de ausencias semanales, pero desde los inicios de la relación son dos profesionales acostumbrados a ausentarse durante periodos amplios. A partir de tener hijos se reduce y controla relativamente esa movilidad, pero no desaparece. Forma parte “*del paquete*”, como dicen ellos, con el que se construyen carrera y vida en común. La movilidad es un componente elegido y mantenido, pero también objetivamente impuesto. Un elemento que también lastra la propia continuidad en el ámbito profesional:

Lo hemos consultado, lo hemos discutido. Hemos discutido, pero tampoco... es que no ha habido... ha habido cambios de funciones, pero siempre en el mismo entorno. Antes iba de viaje para hacer una puesta en marcha y ahora hago el mismo viaje pero a otra cosa, a una feria. Pero es lo mismo. [E: ¿La movilidad siempre ha estado presente?] Siempre, siempre, desde el primer día. Desde hace 10 años... [E: Vuestra relación de pareja está condicionada en ese aspecto. Decías antes igual que eso era algo que estaba negociado así, por eso me decías]...es que siempre ha sido así. Ha cambiado la función, pero dentro del mismo... o sea, ha cambiado la gorra que te pones, pero lo haces prácticamente en el mismo contenido de viajes.

(ENTREV13_Varón DCFAM8, responsable de innovación producto, 36 años)

Pero esta movilidad es posible en estos casos porque sus compañeras en su ausencia, tienen un tipo de dedicación profesional y ayuda externa y/o familiar que permite sustituir su trabajo familiar. Y porque se trata de dosis controladas. Y porque ellas no entran en esa dinámica y la apoyan. La gestión de la movilidad se conforma como uno de los ámbitos en los que se manifiestan los pliegues ocultos de la desigualdad en la arquitectura de la carrera y la familia en las parejas:

...yo para mí el problema lo tiene más ella, que se tiene que organizar aquí con los niños y atender. Ella tiene el problema cuando yo me voy. Yo al final... (...) Pero la ayuda (externa) son ciertas horas al día, no va a ser a las siete de la mañana levántales, vísteles... es imposible. De hecho, cuando yo me voy fuera suele venir la madre de Begoña. Yo, si hago ese tipo de vida es porque tengo un soporte en casa que cubre el hueco, ¿no? Si no, sería muy complicado. (...) Begoña ahora me planteaba que a lo mejor tiene un proyecto y que a lo mejor tiene que ir una vez al mes a Galicia y tal y cual y bien, yo me quedo con los niños. Si eso fuera para toda la vida y dos semanas al mes pues no me gustaría, pero si es una cosa que es para ella un proyecto bueno, interesante y está más o menos acotado en el tiempo y tal... Si, de hecho yo le animo a que lo haga. Vete y ya nos arreglaremos. Ahora, si me dices que toda la vida y dos semanas al mes tu mujer va a estar fuera [E: ¿Dos elementos haciendo eso los dos...?] Eso sería más complicado. Si es un tema que me dices que es un proyecto que dura 6 u 8 meses y es un par de días al mes o tres días al mes, nos arreglamos. Pero si fuera los dos sería muy complicado, sería complicado.

(ENTREV13_Varón DCFAM2, ingeniero industrial, 42 años)

Pero también el riesgo de “quedar exonerado de la vida cotidiana” por las distancias (Beck y Beck-Gersheim, 2011: 73) se advierte en quienes apuestan por la movilidad. Para este ingeniero globalizado, con antecedentes de pareja “commuter” y “cómodo” con las exigencias de su trabajo, ser padre prescribe su dosis:

Yo, si estuviera en un puesto de esos en los que tengo que estar 6 u 8 semanas fuera seguidas sí que lo llevaría muy mal. Ya te digo que en mi caso como es estancias más cortas, no me pierdo mucho de los niños, porque en una semana tampoco pasan grandes cosas. Pero ya en dos meses en un niño de 1 año pasan cosas, joo. En dos meses, un niño den o andar empieza a andar- y de no decir nada, empieza a hablar. Y perderte esos momentos ostras, yo no sé... si estaría forzado tendría que hacerlo, pero lo llevaría mal.

(ENTREV13_Varón DCFAM2, ingeniero industrial, 42 años)

Ciertamente, la cuestión es cuánta movilidad puede tolerar un proyecto familiar en el desarrollo profesional de hombres y mujeres. Cuánto es de tolerable una “vida familiar a ratos”. Para la mayoría de los entrevistados en 2013 — empresarios, científicos, ingenieros, ejecutivos— la promoción y el avance profesional pasa por la movilidad en el mercado internacional. También para ellas,

aun cuando, como veremos, se hace menos presente en sus itinerarios. Por ello, el interrogante es común y demanda igualmente respuestas comunes. Y la perspectiva de los varones revela también otra mentalidad, en la que la movilidad representa un peaje demasiado alto:

Sí, pero ¿sabes dónde están la promoción y la proyección profesional? En Omán. Como yo no ansío la promoción profesional, el estar tan expuesto es un problema, porque no me van a decir – porque no lo pretendo, porque no lo busco y porque, por lo tanto, no actúo para eso – ‘¿quieres ser director de no sé qué aquí en la oficina?’ No, me van a decir ‘¿quieres irte a Omán a ser el director del proyecto in situ?’ y entonces la respuesta va a ser no y entonces se abrirá otra ventana. O la puerta directamente (risa sarcástica).

(ENTREV13_Varón DCFAM3, ingeniero industrial, 41 años)

La lógica del ámbito laboral se advierte hostil y contradictoria tanto para las personas como para las familias. Y perseguir el desarrollo profesional y responder a sus demandas no es siempre prioritario ni constituye una motivación de intensidad similar para los varones. La movilidad representa para ellos “limitaciones”, “sacrificios” o “renuncias” personales y de la pareja, y costes familiares. Y más que una reflexión de madurez, tras la inversión intensiva en las carreras, las limitaciones forman parte del diseño de las mismas, lo que evidencia pactos y pautas igualitarias en las carreras:

Sí. No es ‘yo renuncié a tal’, sino que no entra dentro de mis limitaciones. Una limitación es que si queremos tener una familia..., claro, yo creo que hay que entender que, afortunadamente, hemos tenido recorridos profesionales bastante positivos. No hemos tenido un subempleo en una ocasión o que te han echado de un sitio y entonces te tienes que agarrar..., Afortunadamente creo que hemos tenido una evolución que lo ha favorecido pero, conscientemente teníamos claro que yo no iba a asumir la responsabilidad de dirigir no sé qué en Barcelona o La Coruña. Y ella que cuando en [empresa] le promocionaban para no sé qué en Brasil o en Inglaterra, que tampoco iba a ser. Conscientemente, aunque no fuera tremendamente explícito, eso lo dábamos por hecho. (...) ¿Lo hemos tenido como clave? Sí. Y en ese caso te diría que indistintamente. No es que lo tenga en cuenta ella y yo no o yo sí y ella no, sino que lo hemos tenido en cuenta cuando se nos ha presentado a cada uno de los dos la circunstancia.

(ENTREV13_Varón DCFAM9, economista consultor, 45 años)

Crece el peso de las circunstancias del entorno social y económico, y crece también el de las elecciones no tan “abrochadas” al orden de género tradicional. A diferencia de la muestra anterior, las narrativas ahora no proyectan la lucha mental y personal contra el concepto de disponibilidad asociado a la ausencia del frente doméstico como algo propio masculino de lo cual desprenderse. Muestra de ello es la forma en que se habla de la dedicación y el desarrollo profesional: “*todo esto va de elecciones y creo que te adaptas a una situación*” (DCFAM2), “*mucho es*

elección personal, o sea quien quiera puede posicionarse..., pero si quieres te puedes plantar y decir 'yo quiero llegar hasta aquí y hago este trabajo' (DCFAM11).

Se hace más explícita la idea de la elección y adaptación de las carreras, y se reivindica la posibilidad de moldear esos recorridos: sus ritmos, sus intensidades, sus tiempos en definitiva, en sus proyectos vitales. En este escenario vital, la arquitectura de las carreras se vuelve más ecléctica y acomodaticia. La frontera entre familia y profesión es un espacio físico y temporal menos definido y más amplio (Hochschild, 1997), en el que los códigos o respuestas únicas tienden a diluirse frente a las destrezas y recursos para acomodarse mentalmente y acomodar un proyecto familiar que incluye dos proyectos profesionales. Pero no es la única frontera. Hay más tiempos que gestionar y pactar:

... mentalmente llega un momento en el que dices 'es que el tiempo es lo más escaso, lo más importante en la vida de uno', ¿no? En el nivel personal y profesional en el que me encuentro.

Tú dices 'no estoy enfermo, tengo mis necesidades vitales satisfechas' entonces para mí el tiempo es lo más importante, porque claro si no toco la guitarra –que también me gusta – pues no estoy disfrutando de solventar retos de automatización en la fábrica y no estoy con mi mujer estando en tal, y no estoy con mis hijos no sé qué y tampoco estoy con mis amigos disfrutando de la compañía de la gente y otras personas. Tampoco estoy viajando, me he perdido el concierto de jazz... claro, eso hay que quemarlo.

(ENTREV13_Varón DCFAM12, director logística, 40 años)

El tiempo se presenta como un recurso escaso y un reto. En estos entrevistados se perfila más claramente el deseo de *“hacer frente a todo”* — profesión, formación, pareja, familia, aficiones, amistades,...—, en un contexto en el que el frente profesional impone una demanda que *“nunca se acaba”*¹⁵¹. Y cuando los intereses, las aspiraciones o las obligaciones, las demandas en definitiva de los diferentes frentes vitales se entrecruzan e interfieren en su desarrollo, asoman los dilemas normativos y emocionales en la experiencia masculina: qué tiene importancia, a qué dar prioridad,... Así hallamos extractos como los que siguen, en los que los varones no solo hablan de la lucha mental, también evidencian giros de decisión y acción con relación a sus prioridades:

¹⁵¹ Ante un recurso escaso la eficacia en el uso del tiempo se vuelve crucial. Se ha dicho que ello hace que las parejas, los padres y madres se estén viendo a sí mismos como “expertos” en la gestión del tiempo y de la organización doméstica, con lo que hablan de él como si fuera una especie de “capital” personal que no se elige pero que se está obligado a gestionar e invertir, y cuyos movimientos quedan más allá de su control. (Hochschild, 1997: 51).

Entonces, lo más difícil es la organización del tiempo. Y eso lo hemos intentado siempre poner: no es perder el tiempo estar jugando con tu hijo. Entonces, yo creo que tengo que estar jugando con mi hijo en un momento dado, y tengo que hacer el esfuerzo de no poner por delante el trabajo que me he llevado a casa. Eso es lo más difícil.

(ENTREV13_Varón DCFAM9, economista consultor, 45 años)

Difícil, pero posible. Es este mismo entrevistado el que también reconoce que pocas veces ha estado a las nueve de la noche en su oficina y muchas a las once “trabajando” de consultor en el sofá de su casa después de haber atendido su “trabajo” familiar. Un ejemplo del “contrabandismo” de tiempo al que obliga articular el proyecto profesional y familiar, con una pareja en la que ambos comparten un intenso desarrollo profesional.

Ciertamente, los territorios de la profesión masculina son más permeables y los modos de enfocar y abordar esos dilemas en situaciones concretas evidencian que la prioridad del ámbito profesional, pese a su tiranía, se relativiza y abre a soluciones que pasan por su limitación y freno. Por ejemplo, un ingrediente común en los entrevistados a la hora de hablar de sus vidas laborales y familiares es el control y la limitación de los horarios. Tratar de frenar la tendencia expansiva de la jornada laboral —más habitual antes de tener familia— y “llegar a casa antes” para atender quehaceres familiares, flexibilizarla para poder atender otras prioridades, “bajar la marcha”, hacer coincidir los horarios laborales con los escolares y de apoyo externalizado, son estrategias particulares que se utilizan para “gestionar” prioridades y disponibilidades derivadas, fundamentalmente, de la profesión y la familia. Un comportamiento vinculado a las nociones del trabajo y las motivaciones en la carrera, como es el caso de este ingeniero cuya pareja tiene una reducción por conciliación. No deja que su jornada partida se alargue:

Claro, tú ya empiezas a consolidarte mínimamente en la empresa, empiezas a ver lo que es y lo que no es, ya no te dejas llevar tanto por lo que te piden y se empiezan a poner unos frenos. (...)

Llegó un momento, no sé bien en qué fase, en que yo entraba pronto – como estoy haciendo ahora – pero yo a las 7 estaba en casa. Y eso lo sigo tratando de mantener; que puede ser que llegue a las 19:30 o que llegue a las 19:00 habiendo hecho recados previos, con lo que yo cumplo mi horario (o lo excedo incluso) y cumplo con mi trabajo, pero con un límite. El límite de que hay que llegar a casa, porque el trabajo no es todo en la vida. De hecho es un medio, no un fin.

(ENTREV13_Varón DCFAM3, ingeniero industrial, 41 años)

Situar las narrativas de los varones en el contexto de la pareja muestra que no tienen la misma intensidad ni se dan desde posiciones simétricas en el uso del tiempo de la pareja, por lo que no son indicadores directos de la existencia de un

reparto igualitario de la provisión y el cuidado. Pero sí de actitudes más conciliadoras en general. Un “sucedáneo” de conciliación, no oficial, no escrita y muy difusa, que para los profesionales autónomos se apoya en la “flexibilidad comodín” que les permite disponer de tiempos de cuidado gracias al control y gestión de su propia agenda. O, en el caso de los profesionales universitarios, en la gestión y rotación de las horas lectivas en tramos horarios más comprometidos — como la tarde-noche o las primeras horas de la mañana— mediante acuerdos informales. O, en los profesionales asalariados con alta movilidad, en un margen de confianza en la disposición del horario cuando no se está fuera, en compensación a las ausencias. Estas actitudes, propician la iniciativa en la práctica cotidiana del funambulismo entre las distintas facetas vitales cuando, como explica este entrevistado, uno está dispuesto a poner límites porque se desea una vida familiar equilibrada:

Es difícil, sí. Y la vida familiar me condiciona fuertemente la actividad laboral, por ejemplo. Yo soy responsable de un observatorio astronómico que tenemos aquí y el observatorio astronómico, evidentemente, funciona por la noche. Entonces, yo hay una hora que es sagrada, digamos que es de 8 a 9 de la tarde, que es cuando empiezan los baños y cuando se acuestan los niños. Más o menos ese es el rango horario, entonces, muchas veces yo tengo que decir ‘no, yo no voy a encargarme de esto, porque entre las 8 y las 9 yo voy a estar en casa y voy a estar ocupándome de esas tareas’. Luego es verdad que otras muchas veces le tengo que decir a Yolanda ‘oye, hoy viene una visita, entonces hoy no puedo estar en los baños’, por ejemplo. Hay que estar siempre con ese equilibrio.

(ENTREV13_Varón DCFAM4, físico, prof. univ., 35 años)

Sin duda los entornos y condiciones laborales, las características de la profesión y del tipo de trabajo —autoempleo, autonomía, flexibilidad horaria, jornadas laborales, movilidad, etc. — condicionan estas prácticas. Ahora bien, la flexibilidad tiene un “lado oscuro”, porque a la postre depende de la mentalidad y actitud de los varones, de los dispuestos que se hallen para disponer de ese capital de reserva y reorganizar y acomodar sus agendas. Y de cómo se perciben la necesidad de ese tiempo de cuidado en función de la “corte” de recursos de la que se ven rodeados: sus compañeras, la ayuda externa, la red familiar. Es el caso de David, director de producto de un grupo multinacional, con un nivel de responsabilidad, intensidad de trabajo y movilidad que podría recurrir a esa flexibilidad “no escrita”, pero que únicamente ha modificado algo sus horarios de entrada y salida cuando no viaja, algo que él justifica como “prioridad a la familia”. Habla de su empresa como un ámbito tolerante, que confía en la capacidad de

autogestión de la agenda de sus profesionales, —de hecho, se trata de corporación EFR, empresa familiarmente responsable— pero no para él mismo que ni siquiera apunta sus horas extras:

A ver, en nuestro caso cuando una persona está un mes fuera tiene unas dietas, las horas extras que hace las apunta y tal y cual. Yo tendría la posibilidad de que si me voy una semana a Estados Unidos y trabajo – que me ha pasado – 16 o 18 horas al día, coger volver y decir ‘me cojo una semana libre’. Ningún problema, está en mi mano, pero eso no me pasa nunca.

(ENTREV13_Varón DCFAM2, ingeniero industrial, 42 años)

En la última década se han producido avances importantes en materia de conciliación, planes de igualdad y responsabilidad familiar en las empresas (e.g. Chinchilla, 2011; Meil, 2007; Tobío, 2005). Y esta es una diferencia relevante en el escenario en el que las parejas de 2013 despliegan el proyecto familiar. Son varias las parejas en las que se constata el recurso a ampliaciones de los permisos parentales, medidas de flexibilidad y reducción de las jornadas laborales dentro de las jornadas y a lo largo de la trayectoria o la flexibilidad en el lugar de trabajo. Pero, en línea con lo que observado en el conjunto de la sociedad y como ponen en evidencia los propios datos¹⁵², están siendo las mujeres quienes mayormente están haciendo uso de estas medidas, no los varones. Las parejas utilizan argumentos diversos para justificar esta decisión, y precisamente uno de ellos es la responsabilidad del varón. Como muestra un reciente estudio sobre las decisiones de empleo y cuidado en parejas que transitan a la parentalidad, varones con ocupaciones altas y fuertemente orientados al trabajo tienden a rechazar la idea de la conciliación y a mostrarse más tradicionales que innovadores en este tema (Abril et al., 2012). Por eso, destaca el caso de Jokin, un ingeniero de proyectos, padre de tres hijos y pareja de una ingeniera de producción que decide optar por reducir un tercio de jornada, al igual que su pareja, en una clara apuesta no solo por disponer de más tiempo para el cuidado, sino también de tiempo para sí, en un intento de lograr “un sentido menos alienante del tiempo” (Hochschild, 1997: 52). Una apuesta que en su caso supone quedar en “stand by” en su desarrollo profesional, pero que también lo excluye de quedar expuesto a la demanda de una promoción que incluye mayor dedicación y movilidad, y que dañaría el equilibrio logrado:

¹⁵² Ver apartado III, Capítulo 3 de esta Tesis.

Entonces el hecho de coger también [la reducción de jornada], de afrontar la familia como creo que hay que afrontarla pues te hace renunciar al trabajo, pero al renunciar a un horario de trabajo, o sea a tener un horario de trabajo, a limitarte a un horario de trabajo pues también te puedes dedicar a la familia pero también a tus cosas personales, porque al final... Bueno pues si tú tienes un horario, y estas un rato con tus hijos, les atiendes y bueno el día a día, los baños y tal, pero también si no dejas un poquitín más no puedes ir tan siquiera a dar un paseo o ir a correr un ratito, también yo creo que hay que hacer un equilibrio también para las cosas que yo creo que, importantes, no. Y yo considero el trabajo, la familia, pero también un poco de opción personal, que es un poco lo que en esta época ya estamos ya Natalia y yo compaginando.

(ENTREV13_Varón DCFAM11, ingeniero industrial, 41 años)

A él le gusta su trabajo, mantiene su nivel en la empresa y no le faltan las propuestas para mejorar, pero tiene “la suerte”, como él dice, de estar en un entorno en el que se considera su decisión de reducir la jornada para oficialmente justificar una jornada laboral que le permite dejar antes su trabajo. Y eso favorece la negociación de un cuidado compartido en la pareja. Como su compañera, reconoce que la menor retribución es “falsa”, porque la carga de trabajo es similar, pero su ajuste les permite optimizar y producir tiempo de cuidado para ambos, manteniendo el bienestar personal, de pareja y familiar.

No obstante, la conciliación tiene sus costes, y los pocos hombres que se acogen a las medidas caen en la cuenta de hasta qué punto, a pesar de los cambios culturales, la opción por el cuidado se penaliza en un mundo profesional, en el que los niveles de exigencia, competencia e implicación no siempre entienden de equilibrios de personales:

Sí. Yo he tenido mucha suerte, he tenido muchísima suerte porque la persona que lleva mi equipo de investigación es padre, tiene dos hijos y ha sido un padre – yo creo – que involucrado. Es una persona que ha trabajado mucho, pero también ha sabido involucrarse con sus hijos y, por lo tanto, ha respetado. Pero, por ejemplo, casi generacionalmente, quieras que no, se generan algunos choques. Los veranos y los niños, por ejemplo. Yo siempre he dejado claro que oye, si en verano tengo que salir a las 5 de la tarde en vez de salir a las 6 y media o a las 7 de la tarde sé que tengo a los niños. Y eso siempre se me ha respetado. Pero yo me acuerdo que cuando nació mi hija pequeña, cuando nació Ariadna, yo cogí un permiso de paternidad un mes. En aquel momento me correspondió y no gustó mucho. No gustó mucho y, de hecho, yo sufrí una penalización, porque en aquel momento estábamos trabajando en un artículo bastante importante, que salió publicado en una revista de alto impacto y donde yo no figuré como firmante, a pesar de que había sido... no es que hubiese trabajado en ese artículo concretamente pero en fin.

Esto me provocó una disputa que incluso lo he hablado varias veces con mi jefe. Yo le dije claramente que esto había sido injusto y que me había penalizado por mi paternidad, no por otra cosa. Y bueno, eso quedó ahí, claro, eso no tiene arreglo. Yo estuve muy enfadado y después de discutirlo hicimos las paces, digamos, pero ahí noté la penalización del sistema.

(ENTREV13_Varón DCFAM4, físico, profesor universitario, 35 años)

En las parejas investigadas, son casos aislados los hombres “pioneros” en la conciliación de los tiempos de provisión y cuidado. Para la mayoría de los entrevistados reducir la jornada laboral, ampliar permisos parentales más allá de la licencia ordinaria, recurrir a excedencias u otras medidas de conciliación en las empresas son elecciones no posibles. Se habla de estas medidas como algo difícil para ellos y para los hombres en general, y no sin falta de ironía en algunos casos —“¡claro!, sí, yo mañana igual presento un folio y le digo, ‘oiga, muy buenas, tiene usted aquí una reducción de jornada’. Eso es una puerta.” (DCFAM12) —. Pero, lo cierto es que la conciliación lleva a primer plano un discurso de justificación en el que entran en juego, además de las limitaciones que presentan los entornos laborales y el tipo de actividad, su impacto económico en la economía familiar y el lastre para el avance profesional, también el temor a la incompreensión en el ámbito laboral y al desequilibrio de tiempo y dinero con respecto a la compañera. Un discurso que trata de esquivar el marco interpretativo de género, pero que no opera con los mismos parámetros cuando se trata de justificar por qué la conciliación “*es diferente*” para sus compañeras: ellas eligen porque les apetece, para disfrutar de la maternidad, se sacrifican porque se necesita más una madre.

En las últimas décadas los hombres han interiorizado la idea de la necesidad de un tiempo para la vida familiar y están aprendiendo a gestionar prioridades en un tablero vital de múltiples dimensiones. Sus trayectorias profesionales son más complejas y han ido incorporando nuevos significados, motivaciones y perspectivas que sintonizan con actitudes y prácticas que responden a una cultura del tiempo diferente. La cuestión es si esta nueva arquitectura de las carreras masculinas converge en algún punto con la de ellas.

3.2. Arquitectura de las carreras femeninas: de 1995 a 2013

“Mujeres que valen me dicen ‘no’ cuando les propongo un avance en su desarrollo profesional y, sin embargo, hombres en los que no piensas como candidatos se te postulan para la promoción” (DCF9). Las palabras de esta Directora de Recursos Humanos entrevistada en 2013, pone el foco de atención sobre la complejidad de los procesos relacionados con el avance de la igualdad para las mujeres en las sociedades de la participación laboral de las mujeres.

La expansión de la apuesta femenina por el empleo es un fenómeno al que asisten los países industrializados desde la segunda mitad del siglo XX y con ella, el fortalecimiento de la presencia de mujeres cualificadas en el mercado de trabajo. Como se ha argumentado en apartados anteriores, ese hecho no responde únicamente al cambio en las expectativas y aspiraciones de las mujeres y va acompañado de transformaciones relevantes en el ámbito económico, social y político que se plasman en nuevos estilos de vida y de consumo y en nuevas formas de organización del trabajo. Pero lo cierto es que supone un cambio sustancial en las biografías de las mujeres, a quienes el ideal de feminidad construido cultural y socialmente en la modernidad y la división sexual del trabajo en la sociedad industrial habían excluido del ámbito productivo.

En la nueva biografía femenina, el empleo es un factor relevante en la conquista de la igualdad. La autonomía personal y económica permite desarrollar una vida y ciudadanías propias. De manera progresiva y con ritmos diferentes según las sociedades, para las mujeres de la segunda modernidad el proyecto laboral se perfila como marcador de la individualización y el empoderamiento de las biografías femenina y referente en la construcción de las nuevas identidades. Pero ese proceso no está libre de los “conflictos y temores y necesidades perentorias que sienten las mujeres por lo que se refiere a la opción de tener hijos ahora y de tener éxito en las carreras que ahora desean seguir”, como advirtiera Friedan (1982: 39) hace unas décadas.

En la medida en que las mujeres y, particularmente, las madres se han ido uniendo al mercado de trabajo, se ha ido visibilizando la confrontación entre las demandas del empleo y las necesidades relacionadas con la vida familiar. Es un hecho que la cultura que rodea el trabajo remunerado —disponibilidad,

compromiso y entrega— choca con las necesidades personales y familiares, contribuyendo en opinión de algunos a una “concepción dominante de las relaciones entre ambas basada en la idea del ‘conflicto trabajo-familia’” (Gerson y Jacobs, 2001: 207).

Esa idea recorre la experiencia de las parejas entrevistadas. Y, con el tiempo ha ido adquiriendo cuerpo e intensidad en las vidas de los varones, como se evidencia en el análisis de sus narrativas. Pero para ellas, sus compañeras, esa experiencia no es nueva, aunque en su “nueva” biografía individualizada se haya intensificado. Las investigaciones que recogen y analizan, desde diferentes enfoques y en distintos países, las experiencias e itinerarios laborales de las mujeres evidencian las diferencias y desigualdades existentes en las trayectorias de ambos (e.g. Aliaga, Blossfeld y Hakim, 1997; Hakim, 1996; Hochschild, 1997; Hertz, 1986; Levy, 2007; Lucchini, Saraceno y Schizzerotto, 2007; Moreno Mínguez, 2007; Maruani, 2003). Las vidas laborales de las mujeres presentan interrupciones, discontinuidades y ritmos diferentes, vinculados a su posición en el ámbito del cuidado, que suman argumentos a la consideración del conflicto existente entre el empleo y la familia, la lógica de la producción y del cuidado, puesto que siguen siendo ellas quienes cargan predominantemente con esa responsabilidad.

Sin duda, ese conflicto crece cuando se está ante un modelo desarrollo laboral y profesional que implica disponibilidad, preferencia e implicación en la actividad laboral. Quienes lo siguen, han de confrontar un escenario de exigencias y obligaciones múltiples, complejo en cargas, responsabilidades, tiempos, ritmos, movilidades y, a menudo, ajeno a las exigencias y obligaciones del cuidado y del trabajo familiar. Y si bien algunos cambios apuntan al cuestionamiento del esquema de disponibilidad y entrega impuesto por la “mística de la carrera” (Reichart et al., 2007; Moen 2003, 2005), la reducción de la disponibilidad y dedicación laboral por motivos familiares o de cualquier otro tipo sigue viéndose penalizada en mayor o menor medida. A pesar de la emergencia de nuevos referentes y modelos más adaptativos y auto-orientados (Friedmann y Greenhaus, 2000), las formas explícitas e implícitas en que las organizaciones y el mercado laboral demanda al desarrollo profesional, continúan basándose en conceptos tradicionales basados en modelos pensados desde y para ese esquema.

En ese escenario, los desarrollos laborales y profesionales de las mujeres presentan una mayor vulnerabilidad por su posición desigual frente a las demandas de cuidado. A pesar de los avances y de los cambios en materia de igualdad, las mujeres construyen sus itinerarios laborales y profesionales condicionados a lo que se ha definido durante largo tiempo como su tarea o responsabilidad principal. Un reciente análisis de las trayectorias de movilidad en parejas suizas de doble carrera llevado a cabo por Levy, Bühlmann y Widmer (2007) y basado en encuestas, muestra esa variabilidad en las conjunciones de trayectorias en las parejas de doble carrera, y la importancia que para la movilidad de las mujeres tiene la presencia y el número de hijos y cómo la pareja se adapta a ello. Los resultados confirman que en las trayectorias de los varones tiende a predominar una lógica de avance ocupacional, mientras que las mujeres tienden a combinar ambas, la doble lógica ocupacional y familiar. Un indicador, en opinión de los autores, de la “disimetría de género de la participación social dominante” (Levy et al., 284), en las sociedades occidentales, organizadas según un régimen en el que mujeres y hombres tienen ámbitos generizados de participación dominante, aun cuando no excluyan otros.

La investigadora norteamericana Mary Blair-Loy (2001) recurre a un marco interpretativo que combina el género como categoría estructural y la acción individual para situar la construcción de los itinerarios vitales como una respuesta de las mujeres producida según circunstancias y recursos disponibles dentro de un marco de condiciones sociales heredadas. Desde ese marco, se centra en los “esquemas culturales” como categorías estructurales “cognitivas, morales y emocionales, institucionalizadas y parcialmente internalizadas” (Blair-Loy, 2001: 689) que modelan las aspiraciones personales y las identidades. En opinión de esta autora, junto al “esquema de devoción laboral”, que define la orientación del tiempo, las energías y la pasión en el empleo y la carrera profesional, históricamente y paralelamente se construye un “esquema de devoción familiar” que prescribe la responsabilidad y el protagonismo y la dedicación intensiva de las mujeres, en tiempo y energías, al ámbito doméstico y al cuidado. Un esquema de devoción que va de la mano del papel tradicional que como madre y trabajadora doméstica se atribuye a las mujeres en la familia moderna con todos sus supuestos: maternidad intensiva, responsabilidad doméstica, dependencia económica del varón y liberación total o parcial de tiempo de cuidado. En las

entrevistas a ejecutivas de distintas cohortes, Blair-Loy (2001: 706) comprueba que este esquema cultural sigue marcando referencialmente sus biografías, “siendo su estrella polar”, a pesar de que varíe el modo de gestionar el conflicto. Cuando se desea perseguir un desarrollo profesional, las mujeres se ven prendidas entre esas dos lógicas y empujadas, a veces, a preferenciar una de ellas.

En este apartado se atiende a las experiencias y desarrollos profesionales de las mujeres, y a los significados que para ellas tiene la actividad laboral y el desarrollo profesional, en sus actitudes y motivaciones, y en sus elecciones. La comparación de las experiencias de las dos generaciones deja entrever la importancia que para ellas tiene el desarrollo profesional, pero también las diferencias a la hora de interpretar esas trayectorias con relación a sus situaciones familiares. Pone de relieve la importancia de los cambios acontecidos en el entorno, pero también la resistencia del esquema de devoción a la familia.

3.2.1 Expectativas de formación: de “oportunidad” a “premisa”

Las primeras entrevistas a parejas recogen los testimonios de mujeres nacidas entre 1950 y 1965. Pertenecen a una generación de mujeres que ya ha iniciado la transición a una biografía diferente con la incorporación expansiva en la formación superior y que comparte aulas y experiencia universitaria con los varones, en algunos ámbitos en mayoría, tras itinerarios formativos caracterizados por la segregación en las aulas. Forman parte del primer grupo numeroso que llega a la educación superior y al empleo para quedarse, y lo hace desde áreas de conocimiento y ejercicio profesional consideradas tradicionalmente más típicas de las mujeres¹⁵³. En un escenario de modernización social y política particularmente relevante para sus biografías, la participación y el

¹⁵³ La muestra seleccionada —en ningún caso representativa— está formada por mujeres formadas en derecho, humanidades, empresariales, económicas, medicina, ciencias sociales, periodismo, informática... Ámbitos de conocimiento y posterior profesionalización en los que tradicionalmente la mujer logra una mayor presencia. Tomando como referente medio del periodo en el que se gradúan las mujeres entrevistadas en la primera muestra (1995), vemos que con la excepción de informática, una titulación de menor tradición histórica, y donde uno de cada tres alumnos es mujer, en el resto de hay una presencia que ronda el 50% y llega en torno al 70% en filosofía y ciencias de la educación, psicología o filología, por ejemplo. Mientras que sólo uno de cada diez alumnos es mujer en las ingenierías. (CIDE, 1992: 33-34).

compromiso político forman parte de las experiencias vitales de algunas de ellas, así como la militancia feminista. Todas ellas, no obstante, sienten y perciben ser partícipes y protagonistas de un cambio social, político y cultural. Representan un proyecto vital diferente al de la generalidad de las mujeres de la generación anterior dedicadas a ser esposas y madres. Sus modelos maternos se describen como amas de casa, “*madres trabajadoras*” en el hogar o “*señoras esposas*” liberadas del trabajo doméstico. En las pocas excepciones a este patrón tradicional en la familia de origen, los itinerarios laborales de las madres se describen con entradas y salidas del mercado laboral relacionadas con el matrimonio, maternidad y el cuidado de los hijos a lo largo del ciclo vital.

Esta generación de mujeres no percibe dificultades para acceder a la formación universitaria. Para ellas formarse no es un caballo de batalla. De hecho la mayoría señala el interés de los progenitores en su formación y estudios superiores y dispone de oportunidades. Aunque también “ser chica” limita la movilidad:

M: Sí, a ver qué me iban a decir. Pero no porque me dijeran que no seguía estudiando. No, no, tampoco. Por estudiar no. Lo que sí tuve presiones fue para trabajar, una vez de que acabé la carrera, por supuesto ni durante la carrera me dejaron salir al extranjero para estudiar idiomas, por ejemplo, nunca. Todas las academias que quieras, pero al lado de casa. Ja, ja, ja. Tenían como mucho..., era una vida pues eso, muy, muy, muy alrededor de la familia.

(ENTREV95_Mujer FDC16, Lcda. Empresariales, 36 años)

Pero, a diferencia de lo que se advierte en las narrativas de sus compañeros (y en lo que relatan de sus hermanos), sus elecciones preocupan menos. Ellas pasan desapercibidas. “*Natural*”, “*propia*”, “*me dejaron hacer*”, “*lo que yo quisiera*”, “*no se metieron*” son expresiones que se repiten y dibujan un proceso personal y reflexivo, en general, autogestionado, sobre todo en el caso de las mujeres de familias de origen social más humilde. En este ambiente de aparente *laissez faire* que describen la mayor parte de las entrevistadas con relación a su formación, se menciona al padre como referente. Es quien tiene la última palabra y, en algunos casos, orienta sobre “*una elección profesional más adecuada para una mujer*”. A la postre, la opción profesional se concibe voluntaria frente a lo “*normal*” y “*esperable*”: el matrimonio y los hijos. Como nos dice esta mujer, no son conscientes del cambio social al que contribuyen:

Creo que hemos llegado a ser más de lo que ellos esperaban de nosotras [aplica este comentario a sí misma y duda al explicarlo, es como una hipótesis que ella

tiene]. Ellos se dan cuenta ahora, cuando nos ven donde estamos, de qué nos han dado. Quiero decir que si hubiéramos sido amas de casa, dedicarnos a cuidar de nuestras familias les hubiera parecido normal. Creo que ellos no piensan en la situación que estamos cuando nos dan oportunidades.

(ENTREV95_MujerFDC12, socióloga, 36 años)

Aunque algunas entrevistadas también reconocen un discurso de empoderamiento en las madres, amas de casa, que reivindican un papel diferente para sus hijas, y ven la formación como instrumento que posibilita la autonomía e independencia personal, y una puerta a la ruptura con el destino en el que ellas se sienten cautivas:

Y mi madre yo creo que precisamente por ser ama de casa, porque ella tampoco pudo estudiar básica digamos siempre ha considerado superimportante que tuviésemos una carrera y nos valiésemos por nosotras mismas y que no tuviésemos que depender de nadie. Lo ha marcado mucho y muchas veces.

(ENTREV95_Mujer FDC14, informática, 33 años)

En tránsito entre las biografías tradicional y moderna de género (Alcañiz, 2008) , el hecho de no suscitar expectativas muy concretas en torno a su futuro profesional y disponer al mismo tiempo de oportunidades para formarse, propicia que en la elección de los estudios estas mujeres dispongan de una autonomía relativa. Tienen claro el objetivo de estudiar una carrera universitaria, pero salvo alguna excepción —abogacía, medicina—, no hay un componente vocacional. Es común en sus narrativas la referencia a la duda y los gustos diversos con expresiones como, “dudaba entre una cosa y otra”, “en principio no sabía muy bien qué hacer”, y la ausencia de un modelo de salida profesional. Padres, profesores, familiares, y novios se mencionan en ese proceso como mentores. Son mujeres que saben lo que no quieren. En las narrativas hallamos evidencias de esa mentalidad de tránsito entre la biografía programada según el sexo y la nueva identidad:

Y, no sé, pues, siempre nos han dicho que teníamos que estudiar, o sea que, que teníamos que valernos por nosotros mismos. Aunque yo creo que se daba por hecho pues que las chicas probablemente no trabajaríamos, a no ser que las cosas nos fueran mal... [E: Y ¿qué se entendía por ir mal en la vida] Pues que si nos iba mal con el marido, poderlo mandar a la mierda (...) Y yo siempre pensaba, ‘eso es verdad, hay estudiar para poder ser libre’. Eso, y entonces, yo me imagino que tenía la idea de estudiar, pues para poder permitirme el lujo de decir, ‘oye, yo si quiero trabajo, pero no trabajo porque no quiero’. Pero no creo que yo tenía la idea de trabajar de, de mayor.

(ENTREV95_Mujer FDC8, médica forense, 44 años)

Los estudios y la formación no siempre se conciben como antesala obligada del empleo. En la experiencia de estas mujeres se advierte la falta de modelos de carrera profesional femenina en los que proyectarse, pero se constata un rasgo

común, que también está presente en sus trayectorias profesionales: aprovechar el lugar y el momento haciéndose un camino y una vida propia, o al menos asegurando poder hacerla.

Las mujeres entrevistadas en los Noventa, ejemplifican un modelo socialmente visible socialmente para las mujeres entrevistadas quince años más tarde, y nacidas entre 1965 y 1980. Para éstas la formación y posterior desarrollo profesional constituye un hecho más normalizado que conquistado. Pertenecientes a una generación que consolida la feminización del alumnado en la educación superior, también en su caso proceden de un ambiente familiar que prima las oportunidades para el estudio y se valora la inversión en tiempo, dinero y esfuerzo en la educación formal, con mayor o menor esfuerzo económico, pero con una gran confianza y apuesta por un futuro profesional que no se proyecta como “una opción” en la vida de las hijas, como se advierte en el relato de Yvonne:

Les dije que quería hacer derecho y dijo que a la UPV no, que a Deusto. Y a Deusto que fui y amorticé muy bien, porque saqué muchas matrículas, no suspendí nunca ninguna asignatura... o sea, yo era súper consciente del esfuerzo. Ahí ya era mayor y era consciente del esfuerzo que se estaba haciendo y que era porque yo quería y lo amorticé lo mejor que pude. En ese aspecto siempre se me apoyó para hacerlo que me gustara y tal. Acabé la carrera y dije que quería ser juez y ahí mi madre me alquiló un piso en Madrid, me pagó un preparador privado...

(ENTREV13_Mujer DCFAM4, abogada, 36 años)

En coincidencia con otros estudios, se advierte en las experiencias de este grupo un cambio notable en el significado de la educación de las chicas en el ambiente familiar, que se percibe como un factor importante y motiva a aprovechar las oportunidades (Alberdi, Escario y Matas, 2000: 57). Así, en línea con el fortalecimiento de la estrategia de inversión en capital humano, en las familias de estas mujeres se elevan las expectativas con relación a las hijas. Padres y madres —la mitad de ellas con trayectoria laboral¹⁵⁴— adoptan una actitud proactiva hacia la mejora y la optimización de las oportunidades, con estrategias encaminadas a asegurar la inserción laboral que suponen abrir el abanico de posibilidades hacia todos los ámbitos profesionales. Así lo relata Elisa, una

¹⁵⁴ Como se señala en el estudio de Alberdi, Escario y Mata (2006: 56) sobre la vida de las mujeres jóvenes en España, observamos en el relato de las hijas que, a menudo, son ellas, las madres, las que especialmente “viven el éxito de sus hijas vicariamente, las que se sienten orgullosas de que sus hijas tengan carreras universitarias que ellas no pudieron tener y las que han apoyado las aspiraciones de las hijas aunque ello implicara sacrificios”.

pedagoga que acaba trabajando de asistente de compras en una empresa de moda deportiva:

Me han dado todo lo que he querido y siempre era: tienes que estudiar, estudiar, estudiar, entonces era estudiar, seguir estudiando después de la carrera, la carrera no es suficiente para el ámbito profesional, pues un máster, después del máster idiomas porque yo había estudiado francés, pues inglés...

(ENTREV13_Mujer DCFAM8, pedagoga, 36 años)

“Empujar” a sus hijas en la búsqueda de un desarrollo profesional por vías de mayor certidumbre desde el punto de vista de la inserción en el mercado de trabajo y optimizar sus posibilidades, hace que las preferencias de las familias sean otras. Así, lejos de desanimar, se las anima y apoya en la elección de carreras “duras” frente las opciones “blandas” (estudios de letras, humanidades, educación, carreras de ciclo corto...) típicamente asociadas a las trayectorias femeninas. Es el caso de Mercedes, una ingeniera a la que su padre empuja definitivamente por esa opción pensando en su horizonte laboral:

A ver, yo por temperamento no soy una persona que me apasione por nada, ¿no? Entonces, yo cuando te toca decidir qué carrera tenía muy claro que, por ejemplo, medicina no, porque a mí todo el tema de medicina y así me sobrecoge y no. Tenía muy claro qué tipo de cosas no: la lengua tampoco (hispanicas...) pero luego ya, entre filosofía, ingeniería... Ya sé que parecen contradictorias pero bueno, tienen su... la filosofía es buscar el por qué, ¿no? Entonces ahí me asesoró mi padre y me dijo ‘hombre, con una carrera de filosofía luego el día a día va ser muy duro y tal. Haz ingeniería’, porque se me daban muy bien la matemática, la física... ahí no tenía problemas.

(ENTREV13_Mujer DCFAM3, ingeniera, 44 años)

En común con las experiencias vitales relatadas por las dos generaciones de parejas entrevistadas, hay una clara identificación con el modelo de esfuerzo y responsabilidad de los progenitores —también en sus madres “*amas de casa*”—. Todo ello genera una fuerte conciencia de la confianza y el apoyo que se deposita en ellas y, como los varones, estas mujeres hacen sus itinerarios formativos con un fuerte sentido de responsabilidad frente a la inversión que las familias realizan en su educación, particularmente cuando ello supone un esfuerzo económico:

Pero bueno me han apoyado mucho en el colegio, me han apoyado en casa, e... siempre, siempre he sido muy autónoma, yo he querido estudiar piano nadie ha cuestionado, cuando yo he querido estudiar alemán mi madre ha dicho que lo que yo quiera. Nunca, nunca, nunca... he tenido un cuestionamiento. Solamente he tenido apoyo. Pero claro yo viéndole trabajar a mi padre tantas horas, cómo iba a desaprovechar una clase de inglés. O sea, tenía que ir y al máximo, (silencio)

(ENTREV13_Mujer DCFAM9, abogada economista, 44 años)

El relato del itinerario formativo de estas mujeres informa de la consolidación de una situación y un discurso que acorta distancias entre los géneros. Autonomía, responsabilidad, libertad de elección y autoestima y confianza —“*soy un poco polifacética..., yo creo que hubiera podido hacer un montón de cosas*” (DCFAM12), “*tengo una media muy buena, podía haber entrado en cualquier carrera...*” (DCFAM2), caracterizan sus experiencias. Y, en un escenario de incertidumbre económica, que conoce la inestabilidad del empleo —algunos viven esa situación en casa—, también hallamos preocupación por “*acertar*” con una profesión que aumente las posibilidades de inserción laboral y permita realizarse, “*sentirse a gusto*”:

Sí, es una cosa desde pequeña, porque me gustaba dibujar, para empezar, y me gustaban las casas. Al final no sé, era una cosa que me gustaba y lo decidí así y mis aítas me apoyaron. Sí que en casa, con las carreras superiores han sido un poco que sí, que al final para tener un futuro mejor, que luego en los tiempos que corren dices ‘si hubiese hecho un módulo de no sé qué estaría trabajando...’.

(ENTREV13_Mujer DCFAM1, arquitecto, 33 años)

Entonces claro, yo llegué a prácticamente los 18 años – bachiller – tengo matrícula de honor en Bachiller y no sabía qué quería hacer, realmente. A ver, me gustaba mucho la historia también, y me gusta la historia, pero luego soy muy pragmática. Entonces, era consciente de que yo no iba a servir para luego...[dar clases], y luego no me gusta mucho la incertidumbre.

(ENTREV13_Mujer DCFAM6, empresariales, 31 años)

Ahora bien, si las narrativas dan cuenta de una experiencia igualitaria en la inversión educativa de las familias, también proporcionan datos sobre la persistencia de las desigualdades en el ámbito familiar. Es el ámbito doméstico, donde las entrevistadas reconocen la persistencia de las diferencias y los privilegios de los varones, haciendo valer sus méritos:

No. En el sentido de estudiar no ha habido nunca esto. Luego en casa sí que había diferencias: al final mis aítas también son mayores y mi hermano dormía en su habitación sólo y nosotras tres dormíamos en una habitación las tres. Quiero decir que esas diferencias... y luego con las labores de casa nos repartíamos entre los 4 hermanos y al que le tocaba un día fregar al día siguiente no. Intentaban un poco [repartir], pero siempre el chico... pues bueno, tampoco yo les voy a decir nada, porque han crecido en el ambiente que han crecido, vamos.

(ENTREV13_Mujer DCFAM1, arquitecta, 33 años)

Aunque mi madre trabajaba. Ella siempre, el chico es el chico y nos levantamos de la comida, de comer y nosotras quedábamos limpiando la cocina, y mi hermano no, por ejemplo. A pesar de que luego él era un estudiante mediocre y yo era mucho mejor, pero quiero decir que no importa...

(ENTREV13_Mujer DCFAM12, médica, 36 años)

Una experiencia de desigualdad en el ámbito de cuidado que es propia de las mujeres, no de sus compañeros. Aunque no de todas las mujeres. En las entrevistadas la educación doméstica comienza a no ser un aprendizaje obligado, y muchas de ellas reconocen haber estado liberadas de estas obligaciones en los hogares de origen, más incluso que sus propios compañeros.

Las narrativas de estas mujeres muestran una mentalidad de estudio y formación que tiene continuidad en el empleo. Con una importante inversión en formación. Y en un escenario sin duda más igualitario, al menos en la meta de salida. En sus discursos, de hecho, la formación se describe como un ámbito en el que “*ser mujer*” no ha supuesto una merma en sus oportunidades, más bien al contrario. En su biografía y horizonte vital se perfila nítido el proyecto laboral. Trabajan por ello y para ello. Sus preferencias son claras. Ahora bien, la formación es una condición necesaria para la inserción laboral y el desarrollo profesional, pero no suficiente. ¿En qué medida estas mujeres, y sus predecesoras mantienen esas preferencias y aspiraciones en la construcción de carreras profesionales en igualdad?

3.2.2. Identidades e itinerarios profesionales

Somos la última generación de mujeres que puede elegir, creo que ellos ya no pueden elegir desde hace millones de años, (jajaja) tienen que trabajar a la fuerza, eso lo tengo clarísimo.

(ENTREV95_Mujer FDC18, empresaria de publicidad, 40 años)

Las palabras de Gloria, empresaria en comunicación y publicidad y madre de tres hijos, perteneciente a la primera generación de parejas, transmiten el escenario de transición en el que construyen los itinerarios laborales y profesionales de las mujeres entrevistadas en los Noventa. Un escenario en el que el empleo femenino se percibe como una elección frente al destino tradicional de dedicación intensiva a la familia. Un escenario que, como ella intuye, se agota.

Lo cierto es que en su caso, como en el de casi la totalidad de las entrevistadas en esa década, hay una apuesta clara y decidida por el desarrollo de una actividad profesional. El examen de los itinerarios muestra que una vez finalizada su formación, todas orientan sus pasos al mercado laboral, sea cual sea su situación de pareja. En algunos casos, ese inicio se produce en ocupaciones que

corresponden a la formación adquirida, con dedicaciones completas, y movimientos y avances, dentro y entre organizaciones o empresas, que responden básicamente a una dinámica de búsqueda y apuesta por la movilidad y promoción profesional. En otros casos, el itinerario laboral se inicia desde posiciones más inestables, con dedicaciones parciales, a veces en ocupaciones no directamente relacionadas con la formación adquirida, y va transitando hasta lograr posiciones de mayor estabilidad, continuidad y reconocimiento que permiten avances en los entornos organizacionales o en el desarrollo de la profesión.

La orientación o el deseo de desarrollarse profesionalmente y perseguir una carrera no está siempre presente en los comienzos. Es más claro para quienes piensan en la práctica profesional vocacional (medicina, abogacía, enseñanza). Pero, en general, es algo que se construye y sobreviene en el itinerario laboral, conforme a las oportunidades y retos que se presentan.

Los ritmos también varían. Hallamos trayectorias intensivas, rápidas, que encajan con el modelo de carrera marcado por el esquema de devoción y entrega al trabajo y la búsqueda de promoción. Pero también desarrollos pausados, más interesados en la estabilidad y continuidad que en la apuesta por la promoción, y que se distancian de las características con las que tradicionalmente se ha identificado el desarrollo de una carrera. Junto a recorridos continuos y ordenados, prototípicos, se hallan trayectorias con discontinuidades, interrupciones, aplazamientos, retrocesos y adaptaciones que unas veces responden a periodos de formación dedicados a postgrados, másteres u oposiciones, otras a oportunidades del mercado y, en algunos casos, a una estrategia de ajuste relacionada con las demandas que plantea la vida familiar.

Ahora bien hay aspectos comunes. Uno es la apuesta y el ímpetu por mantener y/o desarrollar la faceta profesional. Otro, la conciencia de estar viviendo la oportunidad y el mandato del tránsito hacia una nueva biografía e identidad femeninas. Es bastante común también la experiencia de “ser primeras mujeres en esta institución que...” o “*estar entre las pocas mujeres de este ámbito profesional que...*”. Por ello, entendida como carrera en sentido estricto o como práctica profesional, la actividad laboral representa para ellas un anclaje identitario y un motivo de orgullo, pero también transgresión, contradicción y conflicto en el plano personal, en la pareja y en los entornos profesionales. Porque si bien se ven tan

válidas o más que los varones —y sus propios compañeros— en el desempeño de sus profesiones, a la hora de construir sus carreras también tienen que lidiar con las contradicciones que derivan del enfrentamiento entre las lógicas familiar y profesional. Su conflicto es cómo conciliar ambas.

Quince años más tarde, el examen de las trayectorias profesionales femeninas dibuja algunas diferencias. Al igual que ocurre con su formación, para las mujeres entrevistadas en 2013 el empleo se percibe como una circunstancia natural en sus biografías. En su horizonte vital el trabajo remunerado ha dejado de ser una elección. Ahora el reto es lograr cumplir las expectativas. Y éstas cuando se ven coartadas, dibujan trayectorias erráticas, con sucesión de empleos precarios hasta alcanzar ocupaciones en las que se percibe la posibilidad desarrollo profesional. Una circunstancia vital que también se observa en el colectivo de varones, cuyas trayectorias también acusan la dificultad de inserción.

La diversidad también caracteriza las trayectorias de estas mujeres, pero en su caso se imponen itinerarios más pausados, estables y continuos, de escasa movilidad ocupacional y apuesta por la promoción y el avance profesional. También hay mayor variación interna, con momentos de dedicación completa, compromiso intensivo y movilidad geográfica, más asociados a los comienzos, y periodos de interrupción, reducción y ralentización de la dedicación profesional, asociados a la maternidad y al cuidado, pero también a una apuesta por relativizar o redefinir el esquema de devoción al trabajo. El derecho a la licencia de maternidad se ejerce sin recortes y rebajas y se recurre a medidas de conciliación —excedencias y reducciones de jornada—, que marcan ritmos diferentes en los itinerarios, con efectos diferentes en las carreras.

En general, en el relato de las trayectorias profesionales, de sus circunstancias, elecciones y dificultades, se advierte una desactivación notable de la *narrativa de desgaste* que se advierte en la generación anterior, y del marco interpretativo de género. No se sienten “extrañas” o “recién llegadas” a lugares o espacios vetados, como sus predecesoras. En los entornos laborales hallan modelos y referentes femeninos de desarrollo profesional. Pero en sus vidas parecen haberse aligerado parte de los dilemas y tensiones que para la generación anterior representa el conflicto entre vida profesional y proyecto familiar.

3.2.2.1. *Significados del trabajo y de la profesión*

La actividad profesional constituye un referente identitario en el proyecto vital de todas las mujeres entrevistadas en este trabajo. Al igual que sus compañeros, ellas también la perciben como un elemento y espacio de autorrealización y satisfacción personal. En su discurso sobre la profesión y la carrera se advierte la importancia que la dimensión profesional adquiere en el plano emocional, intelectual y económico. Aunque la vocación, entendida como llamada a una determinada profesión no es un componente participado por todo el colectivo, sí cabe hablar de una vocación común por “ser” laboral o profesionalmente. Para Cecilia, que termina sus estudios tras el matrimonio, y depende económicamente de su marido durante su formación, esa vocación de “ser” es lo que acaba proporcionando una identidad profesional y los inicios de una carrera como procuradora:

Yo no me veo como procuradora, yo creo que ya soy procuradora. No sé cómo decirte es una cosa a la que llegas no sabes como tampoco porque son un cúmulo de circunstancias y de repente dices creo que esto es lo mío. Mira me siento hasta más segura, por una vez en la vida tienes claro algo. Que estás bien, que haces lo que te gusta. Te llevas disgustos como en cualquier trabajo pero también tienes buenas cosas gratificantes. Y a mí me gusta lo que hago y me parece increíble porque para mí una lucha era el encontrar trabajo y ya ni se me planteaba que el trabajo que encontrara me pudiera gustar, lo que tenía que hacer era buscar trabajo y fuera. (...)

(ENTREV95_ Mujer FDC4, procuradora, 30 años)

Quince años más tarde esa vocación por la responsabilidad laboral es nítida en las narrativas de las mujeres entrevistadas. Llega muy marcada desde los procesos formativos y cuando se ve obstaculizada, como en el caso de Ivonne, aflora su significado y relevancia identitaria:

Si, cada vez más consolidada, porque empecé con un proyecto con mucha ilusión pero no sabía si iba a llegar algún sitio o íbamos otra vez a..., y ahora tiene una proyección ascendente.

[E: Ahora, ¿ves una posibilidad de continuidad y ascenso?] Si, además veo que va bien. Va mejorando, no es que este estable, si no que cada vez va mejorando más, cada vez tengo más responsabilidad, tengo más clientes, más actividades... Jajaja, sí. A mí me llena. Por primera vez desde que acabe la universidad, que fue la última vez que demostré algo, que lo hice muy bien, me quede muy orgullosa. No pude volver a sentirme orgullosa de mí, en el plano profesional, hasta este año. Este año ya he vuelto a recuperar esa confianza en mí potencial, en mis actitudes, en mis capacidades y además veo que lo reconocen. Entonces, que me reconozcan... A ver, yo no era feliz. Yo era feliz familiarmente hablando, porque estaba encantada con mis niños, súper bien con la pareja pero no era feliz del todo. A mí me faltaba esa parte profesional no lograda y tenía esa espina ahí clavada de que yo no iba a ser feliz hasta que consiguiera demostrar algo, hacer

algo y ha sido a partir de este año, o hace año y medio o así cuando ya vimos que la cosa iba bien, que era un proyecto realizable.

(ENTREV13_Mujer DCFAM4, asesora empresas, 36 años)

El trabajo proporciona autoestima y enriquecimiento personal, de ello no hay duda. La generalidad habla de su trabajo como algo que “gusta” y ello explica cómo se sienten vinculadas a sus profesiones y construyen sus trayectorias. Pero las mujeres hablan, sobre todo, de “*trabajo bien hecho*” y “*reconocido como tal*”, lo que denota una búsqueda de aceptación social¹⁵⁵. Esta idea es común en la experiencia profesional de las entrevistadas y fundamental en el sentido y lugar que se le atribuye en el itinerario vital. Guste más o menos, sea la posición profesional más o menos circunstancial o vocacional, hay un acento y orgullo femenino en la calidad y competencia del trabajo. Ese constituye el núcleo de una identidad laboral que, a menudo, se tiende a describir en contraste con una concepción del empleo y del trabajo que tiene como referente el modelo masculino. En las narrativas de las mujeres de los Noventa ya se evidencia esa ruptura. Atributos como el poder, el prestigio o el éxito, se sitúan en un discurso que busca distanciarse de su significado ortodoxo, en un intento de producir un discurso y significado propios¹⁵⁶:

La ambición de poder no. Y francamente creo que esa es una cuestión que está más relacionada con los hombres que con las mujeres desde mi punto de vista. Conozco a pocas mujeres que se muevan por poder. Me parece que es un capítulo bastante más masculino. Sí que hay satisfacción con el deber cumplido. Es decir, cuando me felicitan por una campaña unos clientes me da mucho gusto.

(ENTREV95_Mujer FDC18, empresaria de publicidad, 40 años)

¹⁵⁵ Recordamos aquí la reflexión que realiza Arlie Hochschild (2008: 359) en un ensayo publicado en 1975 de título, *En el reloj de las carreras laborales masculinas*, sobre estos significados. La socióloga estadounidense relacionaba la propensión a la competencia con el concepto de “instinto artesano” de T. Veblen, y comentaba su arraigo en la primera formación de las mujeres, una formación que enseña “no solo a volverse invisibles, sino también, en un sentido más amplio a “hacer las cosas bien” en vez de que “les vaya bien””). Hochschild cree que esta competencia es secundaria para la cultura masculina, más relacionada con la orientación al éxito y al reconocimiento social que a la utilidad o los fines morales. Veía a las mujeres profesionales entrando en una dinámica de ajuste a las normas, en la búsqueda de reconocimiento y aceptación, adoptando el modelo de carrera profesional masculina, basada más en la orientación hacia el éxito y la competencia.

¹⁵⁶ Como a menudo se ha evidenciado, el desinterés de las mujeres por el ejercicio del poder tiene mucho que ver con la falta de identificación y de integración en una cultura del poder que es masculina, y cuyas manifestaciones son difíciles de incorporar a la práctica profesional y ejecutiva, de la que se sienten marginadas. De la misma forma, las mujeres que apuestan por el acceso a los puestos de responsabilidad y poder se ven impelidas a incorporar esos modelos y “ser hombres” para ser aceptadas y reconocidas profesionalmente (Nicholson, 1997; García de León, 1994, 2002;).

El prestigio... el éxito, para mí el éxito es estar... yo no quiero ser la persona más conocida de B. Para nada. Me da pánico eso. Y no quiero ser la más influyente. Asumo el que si podemos ser dirigentes pues asumo esa parte de responsabilidad pero me cuesta. ¿El éxito? Para mí el éxito es estar conforme contigo mismo y que tu vida te de satisfacción. Pero no el éxito de cargos, de la representación.

(ENTREV95_MujerFDC12, Dra. Fundación, 33 años)

La vocación, satisfacción e implicación laboral varían en la experiencia y perspectiva profesionales femeninas, pero el sentido de la responsabilidad y el buen hacer se presentan como la marca en la relación femenina con el empleo. De hecho, esta narrativa del buen hacer, de la competencia, es común a las dos generaciones, con expresiones del tipo que siguen por parte de las distintas profesionales, sean autónomas o asalariadas:

Pues lo que compensa es ver que lo haces bien y que la gente está contenta con lo que haces. Si viera que no es así no estaría contenta con lo que hago. A mí lo que me satisface es hacer las cosas bien, (...) Si lo hago mal o a medias no me quedo tranquila. Por eso si me gusta hacer las cosas bien y si me reconocen por ello, pues mejor.

(ENTREV95_Mujer FDC13, médico, 36 años)

Quiero seguir así. Quiero madurar, ser más sabia, y nada más. Eso es lo que quiero, no quiero más. No quiero cambiarme de sitio ni nada. Ni dejar el módulo, ni dejar esto, quiero seguir así.

(ENTREV95_Mujer FDC17, abogada, 34 años)

A mí una cosa que me gusta mucho de mi trabajo es la posibilidad de trabajar yo. De, pues de sentarme y hacer mis cosas, mis estudios, de sacar mis...eso también me gusta, cosa que pues, que tienes posibilidad de hacer, de andar bastante a tu aire (...)

(ENTREV95_Mujer FDC11, directora regional préstamos, 42 años)

Pero bueno, a ver que yo creo que las cosas hay que verlas también con perspectiva, o sea, yo siempre he tenido claro (coge aire), que el trabajo que hago me gusta, me gusta mucho, o sea yo disfruto con mi trabajo, disfruto con mi trabajo, aunque haya momentos buenos, malos... pero yo disfruto con mi trabajo y mi trabajo tiene unas exigencias, o sea, yo no podría haber sido una directora de recursos humanos... a media jornada... porque el trabajo exige, no por la cantidad de trabajo que tienes que hacer sino porque exige una disponibilidad.

(ENTREV13_Mujer DCFAM9, Directora RR.HH, 44 años)

Sí, sí, yo lo veo como una vocación. Yo lo siento como una llamada, sí, claramente, sí, sí. (...) Soy ambiciosa, e, pues depende. Soy, o sea, quiero hacerlo bien. O sea, yo es un trabajo que me gusta mucho y en el que aprendo muchísimo y eso, luego me siento muy a gusto con la gente que trabajo... pero también es cierto que yo disfruto mucho cuando cumplo con, estoy contenta cuando siento que he alcanzado el propósito que yo me he propuesto.

(ENTREV13_Mujer DCFAM5, Responsable de proyectos Tercer Sector, 34 años)

Yo, mi, o sea a mí, me interesa más, o sea ser buena en mi trabajo, que eso no siempre se refleja en ha asistido a tantos cursos y tal. A mí me interesa hacer bien lo mío y que si baja aquí un clínico se fie de mi escáner, o sea de mi informe. Para mí eso es súper importante, yo una vez satisfecho ese aspecto.

(ENTREV13_Mujer DCFAM12, médica, 36 años)

No, no, yo no soy ingeniero vocacional yo nunca lo he sido. Lo que pasa que cuando yo tengo, cuando tengo que hacer algo pues lo hago bien, (ríen). Pero bueno ahora que estoy en un puesto de gestión de personas, sí eso me gusta más...

(ENTREV13_Mujer DCFAM11, ingeniera jefe de producción, 40 años)

Esa propensión a la competencia se observa también en quienes presentan una menor identificación con la actividad profesional y participan de una visión más instrumental. En nuestro estudio de 1995, esa perspectiva se corresponde con quienes definen su trayectoria profesional como una elección del mercado más que propia y, consiguientemente, ni vocacional ni especialmente atrayente, aun cuando se reivindique la profesionalidad y la competencia, como es el caso de esta mujer formada en filología hispánica y que acaba en el sector de financiación de un marca automovilística:

Satisfacción personal, el tema del trabajo bien hecho, me da igual donde esté trabajando, porque mira donde he ido a parar, estoy aquí como podría estar en cualquier otro sitio. Pero me da igual es el caso de hacer las cosas bien hechas estés donde estés, eso es un reconocimiento por parte de los demás. (...) Yo lo hago y lo sé hacer incluso muy bien, pero no, el tema de la financiación no me parece nada interesante.

(ENTREV95_Mujer FDC10, técnico gestión financiera, 33 años)

Pero una generación más tarde, observamos también un perfil de mujeres — sobre todo las más jóvenes— que mantienen un discurso de profesionalidad desde una posición explícitamente distante del modelo de implicación y entrega que caracteriza la noción tradicional de carrera. Si para la generación anterior el reto de la centralidad del trabajo marca la experiencia profesional —con todas sus contradicciones como veremos—, en la siguiente generación hallamos en algunas entrevistadas un discurso que directamente sitúa la profesión y el sentido de la misma al servicio de un proyecto vital que concibe más tiempos, espacios y energías que las dedicadas únicamente a la ocupación laboral, sin que ello vaya en detrimento de la satisfacción, competencia o responsabilidad. Una forma de abordar la responsabilidad profesional, que se acerca a la hallada en algunos varones, y en la que el tiempo de trabajo remunerado se relativiza frente a otros tiempos y dedicaciones vitales. El siguiente verbatim pertenece a una de las mujeres más jóvenes entrevistadas en 2013 que señala como prioridad el tiempo para uno mismo para lo que sea; habla también de cómo comparte esa visión con su pareja:

Efectivamente. Yo creo que esto no es un negocio en el que yo vengo, ficho, metro mis horas y me voy, porque yo tengo un punto de satisfacción y esa cosa de promoción y de mejorar siempre y buscar cosas nuevas y de experimentar, pero no es mi vida, vamos. Yo creo que Beni y yo estamos en el término medio: me gusta lo que hacemos y disfrutamos haciendo lo que hacemos, pero no estamos al nivel ese de 'sólo lo que leo es relacionado con arquitectura', 'lo que miro en internet es relacionado con arquitectura'... hay mucha gente que es así, que todo su mundo es la arquitectura.

Entonces, si tengo un rato libre y estoy mirando algo de internet, pues miro blogs e arquitectura, veo videos de arquitectura, veo como mejorar la esto... pero nosotros no llegamos a ese punto.

(ENTREV13_Mujer DCFAM1, arquitecta, 33 años)

La referencia a la satisfacción y el reconocimiento individual es una constante en las narrativas sobre la profesión de las mujeres de ambas generaciones. Un ingrediente necesario en la construcción de la identidad laboral, y en la configuración de la propia identidad, del nuevo perfil social que tienen de sí mismas. Y no puede obviarse que esa identidad se apoya igualmente en la dimensión económica. En las narrativas de los varones ganar dinero es consustancial a su ocupación y responsabilidad como sustentadores, y se percibe como estímulo para la promoción, asociado a la mejora de la responsabilidad en la posición económica de la familia. En ellas simboliza una conquista que además de asegurar la no dependencia de la pareja, cambia significativamente las condiciones de negociación. En sus discursos se advierte que la provisión como garantía y responsabilidad en el nivel de vida de la familia ya se perfila como estímulo en sus trayectorias laborales desde los Noventa. La retribución es también aliciente para el avance profesional. Para esta mujer entrevistada en los Noventa, ganar dinero, con lo que ello conlleva de igualación de recursos y empoderamiento en la pareja, es una de las razones que empujan una carrera en el mundo de la publicidad, hasta acabar siendo quien aporta más ingresos a la pareja:

Bueno, yo creo que ha sido mixto para ser sinceros. Desde el punto de vista del trabajo nunca me ha guiado tanto la visión del trabajo por aparentar como el interés por ganar dinero y además yo sola, propiamente. (...). Si yo voy a la peluquería y voy a la que quiero y me cuesta un montón pues igual yo misma me digo que soy un desastre y que tiro el dinero pero no tengo que dar cuentas a nadie. Entonces había mil detalles de ese tipo. Desde el punto de vista ese yo tenía la ilusión de vivir en el campo y también era una ilusión muy marcada. El tener esta casa para mí era una gran ilusión, entonces como yo sabía que mi marido tiene un sueldo fijo y cuál es su sueldo fijo pues la única opción era desarrollar el tema económico en ese aspecto. Ese era el objetivo. Me gusta gastar bastante, me gusta viajar, me gusta comprarme ropa buena y así.

(ENTREV95_Mujer FDC18, empresaria de publicidad, 40 años)

No es la única. Además, a medida que avanzan las trayectorias profesionales de las parejas, la duplicidad de los ingresos constituye una circunstancia que incrementa su nivel adquisitivo. Y ello permite acceder a un nivel de consumo mayor pero también hace depender a las parejas de ambos ingresos y determina su estilo de vida. En la primera generación de parejas, ellas son conscientes de su contribución significativa al bienestar familiar y sienten esa responsabilidad sobre sus espaldas, vinculada a su dedicación laboral:

(...)... yo quiero el dinero para vivir lo más cómodamente posible y poderles dar a mi familia todo lo que crea que se tiene que dar, (...)

(ENTREV95_ Mujer FDC11, directora regional préstamos, 42 años)

Igualmente, la dimensión económica es fundamental para la generación siguiente. Lo vemos, nuevamente, en las trayectorias de quienes tienen más dificultades para insertarse en el mercado laboral y dependen transitoriamente de sus parejas. Nos dice una de ellas: *“él se sentía mal porque era el único que aportaba y yo me sentía mal por no poder aportar”* (DCFAM4). Ser independiente económicamente es un principio totalmente interiorizado para las mujeres de este estudio, así como para sus compañeros. También es estímulo para la promoción. Un elemento que forma parte de las aspiraciones y expectativas ligadas a la movilidad ocupacional ascendente, y con el que se negocia. Ahora bien, ganar más es sinónimo de mayor inversión de tiempo de trabajo remunerado. Lo que significa menos tiempo familiar, personal, de ocio. Y ello condiciona y relativiza el papel del dinero en la trayectoria y avance profesional de otras mujeres. Sobre todo, cuando a partir de un nivel de ingreso, el esfuerzo en tiempo, energías y dedicación, se percibe mucho mayor que la ganancia económica obtenida. Y este es un argumento que en 2013 se vincula a la necesidad de equilibrar tiempos y energías entre la profesión y el cuidado, sobre todo, aun cuando se mencionen otras facetas vitales. Queda ilustrado en las palabras de una joven y brillante gestora de banca de empresas, con una niña de dos años, a quien no le falta oportunidad de promoción, a pesar de estar en los inicios de su vida profesional:

Mucho más no, no, no quiero más... Porque no me gusta [el puesto siguiente en la escala] y considero que en ‘algo más’ que pueda ganar a mí no me compensaría. Quiero decir, si él y yo, los dos, trabajamos considero que vivimos bien, estamos cubiertos, no necesitamos grandes lujos y yo lo que quiero es vivir y no aguantar los mamoneos de los de [sede] (...) También es verdad que a veces van a visitas y dices ‘oye, este es un cliente importante y venga, ayúdame porque necesitamos aquí darle jabón’ y lo hacen y tal. Pero también es verdad que se tienen que

comer mucho trabajo desagradable, en mi opinión. Y ya te digo que considero que la diferencia salarial no compensa.

(ENTREV13_Mujer DCFAM6, empresariales, 31 años)

Para algunas mujeres de la segunda generación, el salario es “suficiente” y permite “no complicarse la vida” y tener una gestión equilibrada de los tiempos vitales. “De momento estoy bien así” repiten. No desean ganar más, porque no desean un compromiso profesional mayor que generalmente supone mayor dedicación, desplazamientos, compromiso, entrega y presión. Algo que se percibe especialmente costoso tras la maternidad. En su trayectoria —al menos hasta el momento de ser entrevistadas—, la ambición económica asociada a la inversión intensiva de tiempo y dedicación queda neutralizada por otras condiciones como la estabilidad, seguridad, horarios, cercanía, que tienen un valor añadido en el diseño de sus proyectos vitales y familiares. Con notable inversión de tiempo, esfuerzo y recursos en su preparación profesional, estas mujeres jóvenes llegan al mercado de trabajo con ganas de trabajar para vivir, pero no parecen vivir la tensión de la apuesta profesional en los mismos términos que la generación anterior.

3.2.2.2. Motivaciones y perfiles en las carreras de las mujeres

Sandra Acker (1995: 137) al referirse a la carrera, habla de la doble dimensión en la que se construyen los itinerarios profesionales. De un lado puede entenderse como una construcción “subjética”, “individual”, en la medida en que los individuos construyen una historia laboral, con una perspectiva sobre el pasado y sobre el futuro deseable que se sustenta en la capacidad de elegir. De otro, esas elecciones se ven condicionadas por contingencias estructurales. Y las oportunidades que se presentan, esto es posibilidades de promoción, oferta de puestos, etc., tienen que ver con ellas. La autora sitúa la construcción de las carreras en ese doble nivel, interpretando y negociando sus carreras en el proceso de las interacciones cotidianas, construyendo y reconstruyendo sus identidades, en un proceso en el que el género opera diferencialmente para mujeres y hombres. En la construcción de la carrera los varones juegan a asimilar o contrastar un patrón construido desde y para la identidad y biografía masculinas en un sistema profesional que también lo es. La arquitectura de las carreras de las mujeres se enfrenta a la asimilación o contraste de una noción del desarrollo y la carrera

profesional ajena a sus biografías basada en una visión unidimensional de la existencia que ignora otras facetas vitales como familia, niños, relaciones u otros intereses y responsabilidades, igualmente importantes para hombres y mujeres (Evetts, 1994; Moen, 2003, 2005).

Las entrevistas realizadas en 1995 dibujan un perfil competitivo en los itinerarios que tiene que ver fundamentalmente con el reto de medirse y probarse a sí mismas: ellas *“crecen con la oportunidad”* y, especialmente, con las oportunidades difíciles. Un proceso en el que progresivamente van tomando conciencia de la capacidad para responder a los retos y de demostrarse a sí mismas la valía sobre la que se apoya la identidad profesional. *“Hacen carrera”* en abierto, de forma poco estructurada. Una construcción progresiva, pocas veces esbozada de antemano, sin un reconocimiento explícito de objetivos u horizontes concretos, tal y como se ilustra en los verbatim extraídos de algunas de las entrevistas individuales:

Yo entré ahí como técnico en alguno de los proyectos y luego en un área de trabajo... entonces ahí soy es responsable de muchos proyectos y bastante gente, cada vez he ido asumiendo más labores de gestión y labores comerciales que no estaba yo tan convencida de que me gustasen o de que fuesen mi línea o lo que yo había decidido y bueno pues digamos que en lo que es el nivel de responsabilidad en la empresa estoy después del director en ese nivel.

(ENTREV95_Mujer FDC14, directora-gerente en consultora informática, 33 años)

(...) Yo lo que no pensaba era que iba a tener un puesto de esta responsabilidad, igual era que porque entonces tampoco pensabas, pues igual si en aquel momento había ese pensamiento de que una mujer ¿no? Creo que estoy contenta con la carrera que he hecho. (...) No he tenido esa ambición de quiero hacer esto, en ese sentido de mi carrera profesional he sido más tranquila, igual no me he pedido grandes cosas o no me he puesto grandes metas, quiero no sé, quiero llegar a Director General, no. Pues bueno empecé con el tema de la tarjeta, vine aquí y tampoco pensando que aquí podría ser mi rampa de lanzamiento. Creo que he conseguido bastante y estoy aquí. Quieta. De momento estoy aquí. No porque bueno, creo que para, tampoco creo yo que tenga muchas más cosas que hacer aquí, si te soy sincera, y de hacer pasaría por ir a central, cosa que no me apetece nada.

(ENTREV95_ Mujer FDC11, directora regional préstamos, 42 años)

Una forma de hacer en la que se advierte la huella de las limitaciones de género. La cultura profesional y las formas de *hacer carrera* responden a esquemas masculinos. Se describe, en general, un escenario hostil para la promoción de las mujeres. Los distintos relatos y experiencias proporcionan experiencias que refieren situaciones de discriminación salarial, camarillas masculinas, lenguajes sexistas, conflictos laborales o vetos a la responsabilidad,

relacionados con su condición de mujer y madres. Aun cuando no se experimente directamente, hay conciencia de la dificultad que conlleva el desarrollo de una carrera profesional para una mujer. Por ello, quienes promocionan a ámbitos de responsabilidad sin presencia femenina sin haber percibido dificultades, hablan de “suerte”, “más oportunidades”, “ser como un hombre”, “hacerse respetar”. Un discurso que tiende a proyectar el avance y el éxito profesional como un logro personal, fruto de elecciones y acciones individuales que rompen barreras, que pocas veces adopta una visión colectiva y del que se muestran, incluso, sorprendidas. La respuesta a la pregunta sobre el sentido de su actitud respecto de la lucha por la igualdad de la mujer, es característica del marco interpretativo en el que han de situarse las experiencias profesionales de estas mujeres:

No soy feminista. Ja, ja, ja. No lo soy y no me gustan nada tampoco porque creo que se puede llegar siempre consiguiendo, hombre, siempre hay que tener suerte, también lo considero y se las faenas que están haciendo a miles y miles de chicas. Porque lo veo, en compañeras de..., vecinas, que han estudiado otras carreras quizá, les ponen los peores horarios, les machacan cuando tienen hijos a ver si se van, no las suben en su vida, las dejan estancadas, y de eso se da muchísimo. Sí que se podía escribir un libro. Pero yo no he tenido eso, al contrario he tenido muchísima suerte, no sé si tengo algún duende, alguien que esté ahí, porque yo tampoco me creo que valga eso para que me nombren. Me entiendes.

(ENTREV95_Mujer FDC16, directora de área en cámara de comercio, 36 años)

Hallamos en las experiencias de estas mujeres una actitud proclive al avance profesional, un enganche progresivo, que subraya el papel individual y la capacidad de elegir, refrendado con expresiones alusivas al interés personal por “hacer algo importante”, “dar el salto”, “montar la propia carrera”, “ver la oportunidad y lo interesante del trabajo”, “ir cambiando hasta llegar a lo que gusta” en los relatos de algunas experiencias femeninas.

Este perfil se rebaja en los casos estudiados en 2013. En la experiencia profesional de estas mujeres conviven la persistencia del sexismo y la discriminación con el reconocimiento de escenarios laborales más amables tanto desde el punto de vista de su presencia, como de las creencias y actitudes hacia la actividad profesional de las mujeres—y/o madres trabajadoras— y las condiciones laborales, y de conciliación. A pesar de las dificultades estructurales, la mayoría de estas mujeres no se presenta como una generación que estrena identidad y responsabilidad, lo que explica que en sus discursos no sea tan marcada la tensión por probarse profesionalmente.

Ahora bien, pese a las diferencias, el examen comparativo de las narrativas sobre el desarrollo profesional en ambas generaciones muestra que las expectativas y aspiraciones declaradas, no siempre se corresponden con un modelo de compromiso y desarrollo profesional que responda a un esquema de entrega o devoción al trabajo, en presencia, tiempo, disponibilidad o movilidad. Ni con una narrativa de carrera basada en la continuidad, la promoción o el éxito entendido como el logro de mayores cotas de responsabilidad o el ascenso en la jerarquía organizativa. Es decir, se registran diversos significados y abordajes de las dedicaciones profesionales relacionados con el modo en que las mujeres confrontan los esquemas culturales generizados de dedicación al trabajo y dedicación a la familia en la construcción de sus biografías profesionales.

a) Pauta de inversión intensiva.

En la cultura laboral y profesional que conocen las mujeres de 1995 se impone el modelo prototípico de carrera con todas sus limitaciones para el colectivo. Y en las entrevistadas hay quienes, al igual que algunos varones, tienen interiorizada esa lógica de dedicación intensiva que integra jornadas largas, reuniones vespertinas, comidas de trabajo, desplazamientos... Estas mujeres participan de un claro empeño por no relajarse y no entrar en ambientes profesionales que no sean demandantes dentro del mandato de las corrientes de desarrollo profesional de esos años. Un esquema que coincide con una orientación hacia el éxito y prestigio entendido en términos de responsabilidad y capacidad de decisión e influencia. En la construcción de sus carreras asimilan el modelo masculino y enfocan sus dedicaciones y avances profesionales por un camino que ellas mismas describen difícil y que evita “senderos cómodos” como la administración, los servicios públicos, la enseñanza, las empresas públicas. La cualificación, el prestigio y el avance profesional se identifican con la inversión intensiva de tiempo, con el compromiso unilateral con la profesión, priorizando la vida profesional y no cediendo, como expresa esta entrevistada con una pareja de similar perfil profesional, a la “inercia” de la vida familiar:

Entonces a mí lo que me dicen aquí es que soy bastante dura, lo que me dicen es que bueno qué dura en el trabajo. No es mejor ni peor sino que es un tema que en determinadas situaciones, los hombres en el tema profesional como se han dedicado y se dedican al tema profesional desde que son jóvenes yo creo que

tienen más en la mente el decir tengo que bun, bun, bun, tengo que subir, tengo que tal. Las mujeres igual somos un poco más acomodaticias. Entre que con el tema educacional, te metes en una vida familiar que dices, jo, para qué me voy a meter en más líos, más responsabilidades. Pues yo eso igual lo he dejado un poco y he dicho yo voy a hacer, voy a seguir una serie de cosas, no me voy a relajar, no voy a decir he llegado aquí pues ahora me monto una familia y no sé qué y me relajo y ya está. No. Yo soy de la idea de que yo quiero seguir mi proyección profesional y eso qué quiere decir, que quieres seguir subiendo jerárquicamente, monetariamente, responsabilidades, si estás aquí pues irme a otro cargo más importante en otro sitio.

(ENTREV95_Mujer FDC9, abogada economista, 36 años)

Es un enfoque similar al que presenta una de las entrevistadas más veteranas de 2013. Con una carrera de veinte años de directora de recursos humanos en el sector industrial de esas mujeres, responde a ese perfil de búsqueda de mejora, de prueba y reto personal en la construcción de la carrera, con una actitud abierta, enfocada a no desaprovechar oportunidades y dar el máximo. Deja constancia asimismo de la prevalencia de esa creencia según la cual una carrera sólo lo es si resulta “incómoda” para las mujeres y, por ende, tiránica en su demanda de disponibilidad. Una creencia que orienta su trayectoria:

... si quería tener un desarrollo profesional tenía que irme a un entorno que fuera industrial porque aquello era de servicios, a una empresa que fuera privada y no publica como era aquella y a poder ser en un entorno de hombres. (Silencio). Esas tres cosas tenían que cumplirse. (...) parece como que, que eso era un entorno... como fácil, como relegado, como tal y yo... para una carrera adaptativa sobre todo para mujeres y entonces yo tenía claro que si quería triunfar profesionalmente tenía que ir a un sitio... que se percibiera como un sitio más incómodo, o sea, un sitio de otro tipo, tenía que demostrar que no estaba allí por cómoda, porque no estaba allí por cómoda...

(ENTREV13_Mujer DCFAM9, Directora de RR.HH., 44 años)

Dentro de esta dinámica de inversión intensiva también se vislumbran otros tipos de desarrollo y éxito profesional, en consonancia con la forma abierta y contingente de hacer carrera. Carreras no jerárquicas que, como las desplegadas por algunos varones, encajan más en un modelo intensivo de dedicación profesional que busca responsabilidades, competencia, movilidad. Sus narrativas electivas se centran en el valor individual, la satisfacción y el crecimiento personal y la gestión personal de la movilidad y el cambio. Presentan una forma de concebir la carrera como un diseño abierto y “sin fronteras”. Es el caso de esta consultora profesional, madre de dos hijos pequeños, con una trayectoria profesional corta e intensa, de movilidad ascendente y ritmo rápido:

Sí. Lo que pasa es que yo el desarrollo profesional no lo veo desde un punto y llegar hasta lo más alto, creo que hay bastantes ramificaciones. Entonces si en un momento dado igual no tienes que subir sino quedarte en el mismo nivel o bajar

un poco para luego subir por otra de las ramificaciones pues no me parece bajar. Entonces en cada momento me lo planteo, no tengo claro a dónde quiero llegar. Sólo tengo claro lo que estoy haciendo en ese momento, si me gusta o no me gusta. Y en las alternativas que se me presentan en un momento dado pues como me encaja en mis planteamientos y en función de eso decido con lo cual no tengo predestinado quiero llegar aquí.

(ENTREV95_Mujer FDC14, directora-gerente en consultora informática, 33 años)

Este es un modelo que se asemeja al de las trayectorias que presentan algunas mujeres de 2013. Con una gran movilidad horizontal a través de organizaciones y sujeta también a una elevada exigencia y dedicación, estas mujeres acentúan el carácter autogestionado del desarrollo profesional y la posibilidad de movimientos, interrupciones o cambios en un esquema electivo que, quince años después, en un escenario de mayor presencia femenina y familiarmente más amable, encajan con una práctica menos “incómoda” de la apuesta por el desarrollo profesional. Sirva como caso ilustrativo el resumen de la trayectoria de esta gestora de capital humano en un grupo cooperativo que pasa por distintas ocupaciones y empresas, entre las cuales también se secuencian interrupciones derivadas de la maternidad:

No, primero en esta otra cooperativa (...) de la corporación y es una cooperativa que se dedica a hacer proyectos educativos, de diseño curricular, (...) en ese momento se cruza algo en el camino, que es una formación en Coaching (...) , que me ofrece la propia empresa (...) entonces ahí es donde hago el contacto con muchas personas, muchas de ellas dentro de la corporación, y una de las personas es la que me dice ‘oye B., me gustaría que vinieses conmigo’, y bueno claro yo también sí que veo que necesito un cambio profesional. Me sentía como un poco estancada, sí, y para mí bueno es una oportunidad tremenda, así que me lo pienso un poco [risas] y cambio. (...) Y me incorporo a LKS como consultora en 2 ámbitos, un poco por mi trayectoria, pues una parte en desarrollo directivo, por mi experiencia de la formación en Coaching, porque yo en consultoría no tenía experiencia, o sea no tenía ni idea de lo que es el mundo de la consultoría, y por otra parte me incorporo también en lo que es el ámbito de sistemas y gestión de personas, de recursos humanos, (...) y empiezo ahí pues a hacer esa trayectoria en LKS.

(...) Yo entro como consultora sénior y este año, bueno lo que decíamos, en 2008 tengo mi primer hijo, tengo la baja de maternidad y un par de meses de excedencia, (...). Me incorporo con una jornada reducida un par de meses con la idea de empezar con la jornada completa. Pero cuando vuelvo resulta que estoy embarazada otra vez...[risas] con lo cual estoy unos meses activa, pero claro, sabiendo que por poco, que iba a ser otro, mentalmente tanto D. como yo teníamos en mente que con el 2 hijo me iba a coger una excedencia, o sea yo lo tenía muy claro, porque era muy seguido, y con nuestros ritmos de trabajo eso era, o sea por los hijos mismos, es que no era... gestionable vaya, pero bueno si buscas otras soluciones, pero a mí me apetecía también estar con ellos, y entonces pues hago una apuesta desde ahí.

La posibilidad de hacer una trayectoria como la que se acaba de describir es relativamente reciente y corresponde a alguien que está posicionado en una

empresa certificada como familiarmente responsable (EFR)¹⁵⁷. Pero lo cierto es que salvo esos periodos de excedencia y una cierta flexibilidad de horario, el modelo de dedicación de esta profesional responde a un esquema de devoción al trabajo con una elevada exigencia y dedicación, con una jornada semanal efectiva de cincuenta horas que requiere, como en quienes despliegan carreras “tradicionales”, sean hombre o mujeres, muchos recursos y apoyos en el plano individual, de pareja, y organizativo.

b) Pauta adaptativa.

Ese esquema de disponibilidad y exigencia no siempre es alcanzable en los términos impuestos por las empresas o la práctica profesional. Junto a esos enfoques, en las parejas de 1995 hallamos otro perfil de mujeres que no renuncian a sus carreras, pero presentan modelos de desarrollo alternativos que ofrecen satisfacción personal, estabilidad, cierto nivel de responsabilidad y un tipo de jornada y horario intensivo que les permite “acomodar” el proyecto profesional y familiar y habitar entre los dos mundos. En las narrativas de elección de quienes persiguen ese tipo de desarrollo profesional, aparecen aspectos como el tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria, la estabilidad de los ritmos de trabajo, los límites a la movilidad geográfica o la responsabilidad secundaria —“*prefiero ser la segunda de a bordo*”. Buscan combinar y equilibrar ambas dedicaciones de forma sincronizada o secuenciada. Ilustra ese tipo de elección el siguiente caso. Con un largo recorrido y movilidad en el ámbito de la publicidad, y socia-fundadora de una agencia de publicidad, a lo largo de su carrera tiene momentos de una gran dedicación, pero también gestiona su carrera y dedicación laboral tratando de optimizar beneficio profesional y dedicación familiar. Ella lleva su dedicación al

¹⁵⁷ La certificación EFR, reconoce a las organizaciones y empresas que se preocupan por incorporar a su gestión métodos que permiten a sus empleados equilibrar la vida laboral y personal, conforme a criterios de eficacia, flexibilidad, respeto y compromiso mutuos. El modelo EFR se vincula a la generación de una nueva cultura del trabajo en la que las organizaciones reconocen las necesidades de conciliación de sus empleados y los beneficios que para los empleadores presenta la gestión de esas necesidades. Fue lanzado en 2006 por la *Fundación Familia*, basado en el instrumento de medición desarrollado por el IESE y contó con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Puede verse más sobre este tema en Cinchilla (2011) y en http://www.aenor.es/aenor/certificacion/resp_social/respEFR.asp#VcSafXtPOzk

punto deseado, lo que logra limitando un negocio que, está convencida, hubiera sido una agencia de publicidad importante. Su pareja es uno de los varones que se distancia del esquema de devoción al trabajo, y su aportación económica es menor. No siente que ha renunciado a su carrera trabajando como profesional autónoma:

Y así seguí durante otro tiempo y así fue creciendo la agencia, de ser un despacho profesional, entraron socios, se formó una sociedad anónima y no me acabó de gustar por lo que te decía el otro día, tener una empresa al uso te exige una dedicación que yo no estoy dispuesta a dar. Y desde el punto de vista económico tampoco me compensaba (...) Esta fórmula es la que mejor encaja en lo que yo quiero. Trabajo fuera, subcontrato mucho pero no quiero empleados. Además el hecho de rebajar en casa te permite muchas posibilidades que son muy cómodas y que, bah, que al fin y al cabo alguien tiene que estar para los niños. A mí no me parece que se pueda tener un modelo de que los dos, padre y madre, tengan hijos, como tenemos nosotros en casa, sin tener a uno de los dos en casa como referencia. Porque yo estoy trabajando pero me ven, me ven constantemente. Saben que les puedo hacer recados. Es otro tipo de relación.

(ENTREV95_Mujer FDC18, empresaria de publicidad, 40 años)

En aquellos años de ausencia de políticas de conciliación y escasez de servicios públicos de cuidado, enfocar las carreras en el ámbito de la administración superior, la sanidad pública, la enseñanza, es una forma también de adaptar y acomodar la práctica profesional. La administración permite una jornada continua que libera tiempos, además de dar la oportunidad de secuenciar o dosificar las dedicaciones profesionales, conforme a las contingencias personales o familiares. Es el caso de Maite, que tras un largo periplo como consultora política acaba en la administración superior, una posición “cómoda” para ella:

Para estar en la nube pues necesitas muchos apoyos al lado tuyo, de familia, de organización; entonces eso exige... entonces yo en estos momentos le digo que estoy en el puesto mejor, porque tengo una responsabilidad lo suficiente para que yo trabaje, y tenga competencias y pueda hacer cosas, (...) Bueno, yo mee, si me planteo una cosa, que soy joven, bueno, joven, pues tengo 38 años ¿no? entonces que, que tienes todavía mucha vida laboral, entonces que creo que este, o sea, el encaminarme por el tema de las relaciones humanas, de las relaciones laborales que está, que es una salida buena, y que por ahí puedo tener una proyección, (...) o sea yo lo que quiero es aprender en lo que estoy, saber más, y en cualquier momento estar dispuesta a dar un salto a cualquier otra cosa, pero, me parece que esta línea es interesante para mí, o sea que es, como que me he centrado ¿no? De alguna manera, y que es una cosa interesante y que me gusta. (...) el salto a lo que sea, no sé cómo decirte; pues te puede venir de una empresa pública, o te puede venir de una empresa privada, o te puede venir desde dentro (...). Yo soy una persona que en ese sentido pienso que, que hasta los 65 años voy a estar trabajando y que no puedo quedarme donde estoy todo el tiempo. Porque me imagino que me liberaré un poco más con los críos...

(ENTREV95_Mujer FDC1, socióloga, 38 años)

También el de esta restauradora de arte en la administración que decide tener un horario controlable —parando la dedicación su taller de restauración—frente a una pareja expansiva en el uso de su tiempo de trabajo:

Sí, muchísimo, el trabajo me gusta, me gusta. Yo lo tengo situado ahí de, de 8 a 3 o de 8 a 2 y nada más. Totalmente, totalmente encajado. A nivel de que empiezo a funcionar en el trabajo cuando salgo de casa para ir a trabajar y cuando vuelvo desconecto. No tengo trabajo para casa, porque no tengo nada. No, no tengo prisa, siempre lo puedo hacer allí. No tengo papeleos, es más que nada trabajo práctico ¿no?, entonces, no. Antes tenía, leía revistas y así, ahora es que tampoco tengo tiempo, ya se me ha olvidado, se me ha olvidado hacerlo, lo tendré que empezar otra vez.

(ENTREV95_Mujer FDC7, Restauradora de arte, 34 años)

La decisión de reducir, secuenciar o dosificar la dedicación profesional en el curso vital, con la esperanza de retomarla constituye una estrategia de las mujeres que no hallamos en los varones. Es la mujer quien carga con la demanda y responsabilidad del cuidado y otras tareas en el proyecto familiar y quien se ve gestionando en la práctica dedicaciones confrontadas, a menudo irreconciliables. Hay pautas adaptativas que permiten sincronizar dedicaciones y no revierten negativamente en la vida profesional, pero no siempre las circunstancias juegan a favor de ello.

Acomodar las carreras provoca un progresivo desequilibrio a favor del desarrollo profesional de los varones, especialmente cuando se trata de una estrategia para liberar tiempo de cuidado y tiempo doméstico en las parejas y compensar la desigualdad en el cuidado. El tipo de dedicación, los recursos de que se dispone, y las oportunidades laborales —tiempo y dinero, a la postre— también acaban conformando un círculo vicioso que agranda la brecha de carrera, y hace que sean las mujeres quienes vean relegadas sus dedicaciones profesionales, en la medida en que llegan los hijos y crece el proyecto familiar. Las mujeres que experimentan esa brecha reconocen ese desfase y hablan de él desde un marco interpretativo que tiende a situar la explicación en las diferencias de género:

O sea lo que si es cierto es que ha habido un momento en que E. ha ido hacia arriba y yo he ido no hacia abajo pero ya sabes que la mujer...

(ENTREV95_Mujer FDC15, técnico en consultora de empresas, 37 años)

Yo creo que es un sentimiento, o sea, normalmente lo tienen las mujeres, bueno, casi siempre; y los hombres no lo tienen. Me imagino que parte naturaleza ¿no? (...)...que los hombres en ese aspecto son mucho más egoístas, para mí que es egoísmo o que valoran mucho más el trabajo que la mujer, que nosotras.

(ENTREV95_Mujer FDC7, Restauradora de arte, 34 años)

Tienen conciencia de la desigualdad y de los desequilibrios que genera en sus aspiraciones y recorridos profesionales, aun cuando se busquen modos de minimizar los dilemas, tensiones y contradicciones que derivan del conflicto entre familia y profesión.

Quince años después, entre los casos analizados también hallamos estas pautas enfocadas a reducir la dedicación o situar en *stand by*, aparcada, la trayectoria profesional y las aspiraciones profesionales, de manera unilateral y como una forma de liberar tiempo de cuidado y tiempo personal. Estas “preferencias adaptativas”¹⁵⁸ se ven además favorecidas en el marco de una legislación y cultura laboral y profesional que normaliza el uso de estas medidas en el ámbito laboral y profesional, para que hombres y mujeres puedan compaginar dedicaciones y responsabilidades familiares y profesionales. Como en la generación anterior estas decisiones coinciden con la llegada de los hijos a las parejas y el ciclo de crianza y cuidado y van precedidas de periodos de dedicación profesional intensiva. La diferencia radica en que el relato de 2013, además de discurso que presenta estas decisiones como una renuncia, cesión o donación en un contexto desigual —“no me queda más remedio”—, se advierte una narrativa que sitúa esta decisión en un plano preferencial individual —“me apetece”—, que hace preguntarse hasta qué punto en las nuevas generaciones no se está produciendo una remodelación del esquema de devoción familiar.

3.2.3. Profesión y familia: de las contradicciones a las preferencias

En las dos generaciones de parejas investigadas las mujeres pueden ser descritas como mujeres orientadas o centradas en la profesión. Sus trayectorias profesionales y su dedicación laboral, así como los significados que se atribuyen a ésta, así lo evidencian. La dimensión laboral tiene relevancia en sus biografías,

¹⁵⁸ Leahry y Doughney (2006) sostienen que, a lo largo del curso vital, las elecciones y preferencias se forman sobre la base de un proceso cognitivo e intencional complejo en el que los actores, en este caso las mujeres, ajustan sus preferencias en respuesta a las demandas de un contexto en el que persisten las desigualdades de género. Cuestionan así la idea de la “preferencia” formulada por Hakim como una orientación vinculada a disposiciones y valores que se mantienen constantes a lo largo del ciclo vital.

ninguna dejaría su actividad remunerada, se sienten comprometidas con su actividad profesional, implicadas en su desarrollo, y contribuyen significativamente a la economía del hogar¹⁵⁹. Pero es cierto que más allá de estas características y pautas comunes, la diversidad se instala en las narrativas de ambas generaciones y evidencia la complejidad de sus biografías profesionales. Una complejidad que tiene que ver con la posición que ocupan como compañeras y madres.

Como se ha dicho, aunque los esquemas de devoción al trabajo y a la familia que definen los roles de género se han visto contestados y cuestionados en las sociedades de la igualdad y la participación laboral femenina, “el esquema de devoción a la familia mantiene un fuerte grillete cognitivo, emocional y normativo sobre los corazones y las mentes de muchas personas” (Blair-Loy, 2001: 690). Renunciar a la pareja o los hijos es una respuesta a las demandas conflictivas y, a menudo irreconciliables entre el proyecto profesional y familia por la que optan las mujeres cuando priorizan el compromiso profesional. Pero para las mujeres de nuestro estudio que no renuncian a un proyecto de pareja e hijos, combinar ambas “devociones”, además de un conflicto de compromisos, espacios y tiempos, arrastra también un conflicto de identidades que tiene mucho que ver con la influencia normativa y emocional ejercida por ese esquema de entrega y dedicación a la familia que, como veremos, aún condiciona y modela aspiraciones y proyectos vitales.

¹⁵⁹ A partir de las encuestas realizadas en diferentes países, también España, Catherine Hakim (1996, 1997, 2005) establece la *teoría de la preferencia* según la cual las mujeres pueden ser clasificadas conforme a sus preferencias y estilos de vida, como *centradas en el trabajo*, *adaptativas* y *centradas en la familia*. A esa tipología corresponderían distintas prácticas de empleo y presencia en el mercado laboral. y. Hakim define como centradas en el trabajo a las mujeres conforme a un indicador sumario que combina la preferencia por un modelo ideal de familia y el posicionamiento en la provisión, en base a actitudes. Las mujeres de las FDC debieran de responder, en principio a ese perfil. Indagar en sus narrativas de carrera muestra sin embargo que la centralidad en el trabajo —un concepto, por otra parte, en redefinición incluso para los varones—, es difícil de acotar. Las mujeres también buscan adaptar y ensamblar sus vidas profesionales y familiares, y cómo lo hacen depende del contexto familiar y social y de los recursos que disponen en un contexto que mantiene las desigualdades de género. Por otra parte, cuando estas mujeres buscan equilibrio o adaptabilidad entre la vida profesional y familiar, no solo piensan en hacer compatible —a menudo, transitoriamente— el cuidado, menos aún atender la demanda doméstica. También piensan en disponer de tiempo propio.

Al igual que con sus compañeros, al examinar los significados que para las mujeres tienen sus acciones y decisiones en el ámbito profesional y laboral, hemos atendido al modo en que en esas narrativas se hace presente el proyecto familiar. Queremos ver cómo en la experiencia femenina se articulan las identidades profesionales y domésticas e identificar las diferencias o semejanzas entre las dos generaciones de FDC. Ello permitirá comprobar el alcance del cambio en los esquemas culturales presentes en las elecciones y decisiones sobre la carrera y la familia.

a) 1995. Habitar identidades en contradicción

Conciliación o contradicción se preguntaba Tobío (2002, 2005) a principios del nuevo milenio al analizar las estrategias de las madres trabajadoras para cuidar. Su estudio evidenciaba que, en una sociedad carente de servicios públicos para el cuidado y falta de participación masculina en el trabajo doméstico, la respuesta recaía en las mujeres, con un alto coste personal y emocional, en las redes familiares, fundamentalmente de mujeres, y en el mercado del cuidado, también formado por mujeres, a su vez necesitadas de conciliación. A menudo, soluciones no satisfactorias. Ese estudio incluía madres de distinta condición laboral y profesional, poniendo de manifiesto la propia diversidad del impacto de la desigualdad de género entre las mujeres. Pero, asimismo, dejaba constancia de la ineludible contradicción entre familia y trabajo, cuidado y empleo, padecida por todas ellas.

Ciertamente, dilemas, tensiones, ambivalencia y conflicto marcan la experiencia de las mujeres de las FDC entrevistadas en 1995. Si la preocupación masculina se ve marcada por la búsqueda del equilibrio entre dos mundos acotados, la profesión y la familia, en las narrativas de ellas se hace patente la preocupación en por los propios límites, su naturaleza permeable y la dificultad de responder a las demandas confrontadas de ambos, en la línea apuntada por otros estudios (Hochschild y Machung, 1990; Hochschild 1997; Solé y Parella, 2004; Tobío, 2002; Wajcman y Martin, 2002).

Los discursos de la primera generación de mujeres muestran que la responsabilidad de conciliar demandas, compromisos e identidades opera en un

contexto en el que prevalecen dos patrones o estructuras culturales muy potentes que representan lógicas muy exigentes y contrarias, la carrera y la familia.

En sus narrativas de elección se hace presente el esquema de devoción al trabajo —el patrón masculino de carrera—, tanto en el plano personal como en lo corresponde al contexto social y organizativo, esto es, la idea de que para ser una profesional valiosa y competente se demanda compromiso y tiempo. Como se ha visto, las respuestas difieren y se despliegan también alternativas a esa pauta de dedicación intensiva a la profesión pero, se abraza o no ese esquema de entrega y devoción a la profesión, los dilemas, las tensiones y las renunciaciones acompañan las vivencias de las mujeres. Evidenciando, a su vez, que en el caso de las mujeres la vida profesional se ve estructurada por otra lógica potente: la que preside la dedicación a la familia alimentada por la ideología de la domesticidad y la maternidad intensiva, y que preferencia su compromiso con la familia. Una lógica interiorizada que condiciona los proyectos profesionales, incluso antes de desplegarse. A pesar de tener y compartir expectativas en los inicios de la relación, la idea del proyecto familiar supone, en algunos casos, asumir que el desarrollo de esas expectativas va a seguir un curso diferente:

Bueno, yo sí, yo sí tenía claro, yo sí tenía claro que profesionalmente yo me iba a quedar más limitada en, al casarme. Eso sí, eso sí lo tenía claro en aquel momento. Porque si yo no me hubiera casado, quizá, (...) que tampoco tenía ningún proyecto en concreto, o sea, yo no tuve que renunciar, es decir, me caso y entonces dejo de ir a tal beca de tal sitio porque no lo tenía. Pero lo que sí yo era consciente de que, la responsabilidad que entrañaba el tener una familia o el

tener unos hijos en un momento determinado, me iba a limitar a mí en ciertas opciones de una mayor responsabilidad, que me iban a implicar unas mayores horas fuera de casa, a partir de, de un mínimo, de unas jornadas normales.

(ENTREV95_Mujer FDC1, socióloga, 38 años)

Confrontar esas dos lógicas lleva a posponer el proyecto familiar, hasta ver las condiciones adecuadas para poder hacer frente a los ámbitos en las condiciones que se quiere, ambas al cien por cien:

Yo esperé para tener una hija a tener una situación profesional estable, económica. A tener organizada mi vida. Una hija antes suponía, no claudicar pero sí un apartamiento de una meta que yo tenía. Algo así. No tenía tiempo para tenerla. Entonces la tuve cuando ya tenía lo que tengo ahora que no ha variado en cinco años nada.

(ENTREV95_Mujer FDC17, abogada, 34 años)

Ciertamente, el entorno profesional ofrece continuas muestras a estas mujeres de articularse conforme a una cultura del trabajo que identifica la familia con la falta de compromiso e implicación profesional. En las entrevistas de selección laboral, en sus promociones internas, en la propia distribución y organización de las funciones y responsabilidades profesionales, la maternidad potencial o el hecho de ser madre, reconocen estas mujeres, pende como un “inconveniente”, una “duda” o una excusa para la discriminación indirecta, acerca de su menor implicación, rendimiento y capacidad profesional, especialmente en la empresa privada, pero también en los niveles altos de la administración pública, como nos revela esta técnica del derecho:

Y tengo buenos embarazos con lo cual ese no era el problema, los partos son más pero tampoco lo fue, el problema fue a nivel machismo, antifeminismo o lo que quieras, que pude verificar. Vamos! yo no había tenido ningún problema de sentirme discriminada hasta entonces. Entonces me di cuenta. El mismo día que yo daba a luz por lo visto se repartieron a ver quién llevaba la dirección del [organismo] entre los cargos superiores...

(ENTREV95_ Mujer FDC2, abogada, 44 años)

Pero, el tipo de trabajo que se desarrolla moldea las expectativas propias y hace que se desplieguen actitudes competitivas, sobre todo en el caso de las mujeres que trabajan en empresas o grandes organizaciones. Las propias mujeres comprenden y participan de esa lógica. Una de ellas, consultora que comparte una estrategia de dedicación intensiva a la profesión con su pareja, justifica como las bajas maternales y, sobre todo, sus ampliaciones no son entendidas ni aceptadas en una cultura laboral en la que molestan la responsabilidad e interferencias derivadas de la vida familiar en los entornos profesionales:

Hombre, un poco yo creo que si pierdes, porque al final no pueden contar contigo. Lo que pasa es que en este caso también es un poco distinto porque el director de la empresa ha estudiado con mi marido, con lo cual sabes que no te va a hacer una faena. Que igual en otro caso hubiese habido más problemas. Pero yo creo que al final no, porque tú tienes una persona que te responde y consideras que 4 meses no puedes contar con ella, es como si pensases, está dedicada a no sé qué proyecto y no cuento con ella de esa forma. Algo yo creo que sí pierdes porque al final alguien tiene que asumir tu responsabilidad pero bueno luego cuando vuelves si vuelves con ganas y vas sacando tu trabajo y lo vas haciendo pues se van dando cuenta de que efectivamente estás ahí y que cuentas. (...)Y yo creo que hubiese estado un año perfectamente (de baja). Lo que pasa es que un año sí creo que hubiese sido importante en mi empresa.

(ENTREV95_ Mujer FDC14, directora-gerente en consultora informática, 33 años)

Cree que corresponde a la mujer compensar ese “inconveniente”, que el mundo del trabajo no tiene porqué comprender. Precisamente, como se

comportan las mujeres de este colectivo con relación a las bajas maternales evidencia la fuerza de ese esquema de devoción para quienes despliegan una estrategia intensiva de carrera. En ellas es una pauta habitual romper las bajas de maternidad, trabajar en ese periodo e incorporarse al trabajo antes de finalizarlas, con el apoyo de la ayuda contratada y el apoyo familiar. Planificación nacimientos, niños al despacho, papeles a la clínica, salidas furtivas para vigilar a los cuidadores, visitas inesperadas... Una forma de neutralizar el impacto de la “madre”, de demostrar que, desde el momento uno, la maternidad no afecta a la dedicación profesional, y de mostrar su compromiso con la lógica y ética de entrega que preside el esquema de devoción al trabajo. Esta *“prevención a ser tratadas como materno-filiales”* en una cultura laboral masculina, conduce a *“organizarse como sea”* para evitar la temida crítica de ser tachadas de poco profesionales. Por ejemplo se hacen esfuerzos porque la profesión no se vea “tocada”. El caso de Emilia, con dos embarazos que coinciden con momentos de promoción profesional, ilustra y resume una pauta que en los noventa es una práctica habitual para las mujeres que apuestan por el desarrollo profesional:

O sea, yo como ya la llevaba no dije no. La única cosa, ahí sí que al que era entonces el jefe superior le dije que en ese momento estaba de baja; imagínate, venir aquí, ahí a mi hijo dándole de pecho, subiendo a las reuniones, llamada de casa, o sea, fue una baja que mi marido estaba desesperado, pero yo cogía a mi madre, venía, me tenía el niño mientras subía a la reunión, subía, bajaba, subía, bajaba. Así fue el año 92 con mi hijo que así ha salido él de nervioso. Y, y... acepté. Y a G. le dije que en ese caso contemplara la subida de categoría porque de técnico no podía seguir y que me subiera a director. Y en aquel año, al de unos 6 meses o así sí me hicieron caso y me subieron. Fue la máxima subida que tuve ya de director de Centro. (...) En el 92 asumí la gestión de otro centro con lo cual me quedé todo un mes de julio trabajando día y noche (...) fastidiando las vacaciones de mi marido que nunca se ha quejado. Eso es verdad, no se queja de nada y tendría que quejarse. (...) Bien, en el 93 surgió otro centro, no la lleve yo en su primera etapa porque además yo no quería, les dije que para nada. (...) En el 94, mi hija nace en agosto —lo habíamos planificado para que yo diera a luz cuando el centro estaba cerrado—, bueno, pues me dan este otro centro. Y yo de baja maternal.

(...) Ser madre creo que no me ha condicionado. Me ha exigido mucho más, eso sí. Porque no he disfrutado de los cuatro meses de baja, embarazada que tenía que haber estado de baja seguía con el trabajo, y eso que me decía el médico que no lo hiciera. (...) Yo seguía con el trabajo. Ha sido opción personal. Porque yo he querido.

(ENTREV95_Mujer FDC16, directora de área de formación, 36 años)

Una entrega que es recompensada por el sistema, que reconoce en su implicación su *ethos*, pero que tiene un alto coste personal y emocional. Porque, para estas mujeres también es importante “hacerlo bien” como madres. Por eso

señalan que “*les exige mucho más*” o que “*queremos que nos condicione, dejamos que nos condicione*”, como nos dice otra de las mujeres en la misma vorágine. Confrontan dos mundos en conflicto, y en ambos se ven empujadas a entregarse, lo que les conmina a multiplicarse. La fuerza normativa y emocional del esquema de devoción a la familia se manifiesta en el modo en que hablan de su posición y papel como madres. Afloran las creencias de la “maternidad intensiva” sobre la necesidad de las madres para los hijos, y de los hijos para las madres (Oakley, 1981). Las mujeres perciben y sienten esa responsabilidad sobre el bienestar físico y psíquico de los hijos de forma muy personal, vinculada a su identidad, y diferencial con relación a sus compañeros, incluso cuando cuentan con su apoyo en el cuidado. Es un sentimiento que se sitúa y explica en el discurso en un marco generizado. Se naturaliza la explicación de esa vinculación a los hijos, como una fuerza instintiva que arrastra y confronta con otros proyectos y aspiraciones. Se habla del sentimiento maternal como algo objetivable, del que se es cautiva. La lucha de la “doble presencia” es una lucha de dobles identidades, dobles lealtades, dobles sentimientos, con la que se carga:

Eso es durísimo. Esa es una crisis total. Es una crisis que además es como animal. O sea es como un instinto de animal. Ni todo lo que te digan ni todo lo que racionalices te sirven para nada. Es un desarraigo total. Te encuentras de repente como dejando lo mejor de tu vida en manos de alguien de fura que cuesta un montón de admitir. (...)

(ENTREV95_MujerFDC12, directora Fundación, 33 años)

Yo no sé si es propio de mujer o es rol educativo, no lo sé, no sé, alguna vez sí que he pensado que eso tiene que ser fisiológico, que no puede ser puramente educativo. (...) es que a ver si alguien me saca de mis dudas, es que cuando hablas con amigas muy feministas tiran al trapo argumentos así como “que no hombre que no que las mujeres...” ¿cómo me decían...?, sí, que no existe eso del sentimiento maternal, yo creo que sí, que es puramente animal, bueno puramente animal no pero hay mucho de animalidad ahí, creo.

(ENTREV95_ Mujer FDC6, profesora, 36 años)

Cómo se percibe la presencia e identidad masculina, despreocupada, desconectada, alimenta esa visión naturalizada. Y aun cuando se la considera causa de la sobrecarga, también, a veces, se envidia. Porque se es consciente del coste emocional que conlleva y que no pueden evitar. Incluso quienes presentan un perfil de carrera más “devoto”, reconocen esas tentaciones y preocupaciones. Esta generación de mujeres trata de racionalizar sus sentimientos, es consciente de la desigualdad en el plano del cuidado en sus parejas, y se interpela y cuestiona sobre lo que, como dice alguna: “*son más sensaciones que otra cosa y ganas de*

complicarnos la vida cada uno" (FDC3). Pero lo cierto es que la mayoría no logra neutralizarlas. Querer realizar bien el papel de madres y, responsables del bienestar doméstico y familiar, aflora en sus discursos. Y genera sentimientos ambivalentes.

La tensión y un fuerte sentimiento de culpa dominan la confrontación vital del proyecto profesional y familiar, en las mujeres de esta generación cuando hablan de su papel como madres. También en las mujeres que presentan un perfil profesional más intenso. Esta abogada nos cuenta como su dedicación profesional se produce en unas circunstancias de resistencia continua a la demanda de tiempo de su hija. La llamada de su hija apela al imaginario de una maternidad intensiva que su condición profesional no le permite ejercer, y pese a que trata de racionalizar ese sentimiento, no puede evitarlo.

Tengo sensación de no tener tiempo para disfrutar de mi hija. (...) Y además tengo que oír sus reproches eh. Es una demanda continua, y es una demanda diaria y es un reproche diario y continuo. No se ha acostumbrado nunca. No se acostumbra. Bueno..., claro, ella lo que dice es que yo tengo que ser una madre normal y que mucho mejor peluquera que abogada que vaya mierda que soy. Me lo dice así. "¡Jo, si fueras peluquera!". Siempre es así. Porque ella lo que quiere es que yo le vaya a buscar a la escuela todos los días y que coma con ella. Eso quiere. Cambié mi horario porque trabajaba todas las tardes, y ya no voy a cambiar más claro. No puede ser. Aun a pesar de todo me siento culpable. A pesar de todo me siento culpable. Lo sé. Igual es que yo también tengo exceso de culpabilidad. Porque igual estoy yo más con ella que cualquier madre de... pero me siento culpable, no sé. Todo el rato está haciéndome reproches.

(ENTREV95_Mujer FDC17, abogada, 34 años)

La sensación de "*no cumplir*", incluso las dudas de ser una "*buena madre*" se hace presente en los discursos. Los momentos de mayor demanda profesional en tiempo o atención, se viven como abandonos: "*en la casa todo el mundo te mira a ti cuando no estás*" (FDC18). La sensación de "*desatender*" genera discursos que van del reproche a la autojustificación, no por ser madre trabajadoras sino por ser madre con un proyecto profesional, en un vaivén que denota un alto coste emocional. Un sentimiento que lleva a establecer límites. Sin cuestionar la implicación en el proyecto profesional, la competitividad y las aspiraciones se mantienen hasta el punto en que se consideran "*razonablemente incompatibles*" con la dedicación a la familia. A pesar de que su suelo es menos pegajoso, porque pueden liberarse y compensar sobrecarga doméstica y familiar con ayuda contratada, para estas mujeres la mayor inversión de tiempo en el trabajo y, sobre

todo, la movilidad geográfica, ponen término o pausan sus aspiraciones y expectativas, al menos hasta que sientan que no son necesarias para el cuidado:

Yo no voy a M. a llevar un tema. No voy a un Congreso que no sea demasiado importante porque no puedo. Sí, pero yo lo que tengo claro es que voy a avanzar, quiero decir que lo que tengo claro es que esto que decíamos del prestigio y tal lo quiero desarrollar aquí. No quiero más. O sea, quiero decir que no voy..., que no puedo..., cuando sea mayor igual si...quiero decir cuando sea mayor mi hija. (...) y yo soy una mujer competitiva y tal pero sólo hasta lo que me dé. Hasta lo que no sea incompatible absolutamente con mi hija. Absolutamente eh, porque incompatible si es de alguna manera mi trabajo, pero digo absolutamente.

(ENTREV95_Mujer FDC17, abogada, 34 años)

Yo el único tema que veo es el tema de los hijos, la responsabilidad de los hijos te quiero decir. Yo por ejemplo ahora en concreto la veo si no tuviera a los críos pondría una consulta privada porque me gusta trabajar y disfruto trabajando y no me costaría nada dos tardes a la semana o así ponerla, ahora mismo no lo hago por los críos, pero creo que es una cosa transitoria, que lo hago voluntariamente o sea porque podría decir pues me arreglo bien, pero me parece más importante disfrutar de estos años con los críos que... o sea que no lo veo como algo negativo tampoco, lo veo como limitación profesionalmente.

(ENTREV95_Mujer FDC5, médico hospitalario, 31 años)

En algunos casos, ese sentimiento de culpabilidad se duplica, en la medida en que no se sienten ni madres ni profesionales al cien por cien. Sienten que “*hacen las cosas mal*”. Un sentimiento que, como veíamos, no comparten los varones. Lo que para ellos es “*no llegar*”, un problema de tiempo y compromiso, para ellas es además “*no cumplir*”. Viven en el dilema de no hacer nada bien. Como esta profesional de la medicina que reconoce que su vida pasa, a partir de tener hijos, de “*de vivir para la medicina a vivir para los hijos*”. Reorientar aspiraciones y expectativas, en cualquier caso, penaliza su calidad de vida:

A veces tengo la sensación de que hago todo mal. De que hago mal el trabajo y de que como madre también lo hago mal. Yo creo que es imposible hacerlo bien todo. Yo tendría que cambiar. [risas]. Creo que yo. Tomármelo de otra forma. Porque yo me agobio enseguida con todo. [pausa]. Yo creo que el problema soy yo, que yo me agobio enseguida, a todo le doy vueltas. En mi profesión siempre tengo la sensación de que no lo hago suficientemente bien y lo mismo me ocurre como madre, no. Me da la sensación de que tampoco lo hago suficientemente bien. Y entonces también me agobio. (...) Siempre le das muchas vueltas y a veces si te da la sensación de que no haces muy bien las cosas.

(ENTREV95_Mujer FDC13, médico, 36 años)

Por eso, en las mujeres de esta generación la preocupación por el equilibrio articula los discursos. Sentir el equilibrio entre los dos ámbitos, profesión y familia, pasa por responder a la exigencia de compromiso total de ambos, esto es, sentir que se está haciendo bien como madres y como profesionales. Pero el

equilibrio del que hablan estas mujeres es un equilibrio que demanda unas altas dosis de energía y tiempo y conlleva una gran intensidad de trabajo. Es el *equilibrio exhausto* de algunas mujeres en los Noventa, de las supermujeres, que sabiéndose las principales gestoras y responsables del hogar y del cuidado, relativizan ese aspecto en aras de su capacidad de organización y planificación. De las admiradas “panzer”, en las que los varones justifican su menor implicación en el ámbito doméstico y el cuidado, y que les permiten a ellos acomodar sus identidades como profesionales y padres. El discurso de la competencia profesional se transfiere al hogar, donde se gestiona también aplicando criterios de eficiencia, romper los límites entre ambos mundos facilita esa conciliación, que entendida como capacidad de organización y de sacar trabajo, relativiza la tensión derivada de la falta de corresponsabilidad. La capacidad de conciliar está en organizarse:

Hombre yo por ejemplo estoy convencida de que llevo más carga de la casa. Pero no supone un obstáculo en mi trabajo. No porque ya te organizas y como tienes la capacidad de organización y estás a mil cosas pues ya haces eso en el segundo que te vas de casa que haces la compra que tal ¿no? , creo que tienes la mente preparada para muchas cosas...

(ENTREV95_ Mujer FDC5, médico hospitalario, 31 años)

Dirijo esta casa un poco como dirijo la empresa y todo mezclado

(ENTREV95_Mujer FDC18, empresaria de publicidad, 40 años)

Yo he hecho un equipo, no estoy pivotando toda la organización en mí. Esta organización se está apoyando en las personas, en el equipo en que está. Es igual que mi casa. Mi casa no la he pivotado sobre mí, yo ya sé que soy muy importante en mi casa pero yo tengo unas, he delegado... Es que es ese sentimiento de antes, de mi madre que estaba siempre en casa para todo, al pie del cañón, pero por eso ¿fue mejor madre que lo que voy a ser yo? Creo que no. Yo ya he pasado ese bache y creo que puedo ser muy buena madre y creo que también puedo ser muy buena profesional porque si no, no sería honrada conmigo misma y no estaría aquí sentada pasando el rato. Yo aquí no vengo a pasar el rato, yo aquí currelo la tira. Y voy a casa y currelo y desde casa hago cosas. No sé si eso tiene que ver con mi perfil, que quizás mi perfil pueda prestarse en vez de monocarril, que digo yo, a ir por varias pistas. Pero lo que sí te digo es que no es imposible, ni mucho menos. Que la receta es muy simple.

(ENTREV95_MujerFDC12, directora Fundación, 33 años)

Hay algo de mitificación y autocomplacencia en este discurso en aras de liberarse de la carga emocional de sentirse entre dos mundos. La idea de que las mujeres son más capaces de atenderlo todo constituye una salida para ellas. Pero esta sobrecarga tiene un alto coste personal, físico y emocional, y el sentimiento de duda e insatisfacción no desaparece. Las descripciones que hacen algunas mujeres

del tiempo doméstico y de cuidado están lejos de ser románticas. Prisas, cansancio, agotamiento se asocian a la responsabilidad del cuidado. Quienes, por el tipo de jornada laboral, disponen de más tiempo vespertino, y se hacen cargo de los niños hasta la llegada de la pareja, hablan de esos sentimientos ambivalentes, que acrecientan el sentimiento de culpa. A menudo porque ese es un tiempo que también se desearía dedicar a la mejora profesional, a la formación demanda para cultivar y cuidar el desarrollo profesional.

De todas formas, la devoción a la profesión también se tambalea. Racionalizar y *“no vivir solo para el trabajo”*, es una idea que también lidia en el entramado complejo de deberes, mandatos y sentimientos encontrados en el que navegan las identidades de estas mujeres. Hallamos un interrogante recurrente en las narrativas de las mujeres que pagan el alto peaje de confrontarlo todo que va acompañado siempre de la idea de *“pérdida”*, haga la apuesta que se haga:

Pero bueno hay veces que también, eso digamos que es una de las metas pero hay veces que también me entran dudas tremendas de decir bah! No sé decir que, bueno me entra, empiezas a pensar en esa segunda parte pues mucha más responsabilidad, mucho más trabajo, mucha más dedicación igual, más tensión, más estrés, ¿no es mejor estar menos estresado y vivir mejor? decir bueno hasta aquí he llegado y bueno vivo fenomenal, me va bien en mi relación personal, estoy ya montando una familia, pues bueno ... Claro, porque te tensiona, porque si es una movida profesional fuerte te tensiona todo, hace un poco crack todo al final, hay que dedicar más horas, vas más tensionado a casa igual, si juega.

(ENTREV95_Mujer FDC9, abogada economista, 36 años)

¿Aspectos negativos? Yo creo que las mujeres, la verdad, se nos piden un esfuerzo humano que agota al final. Después de 20 años pues yo estoy muy cansada en el aspecto de que no sé si merece- La sensación que tengo es que no se si merece la pena. Es decir, nos han dado todas las facilidades para tener una carrera universitaria, cuando nos casamos no renunciamos a la maternidad en absoluto, entonces eh... las mujeres ahora, yo desde luego cuando hablo con gente como yo estamos llenas de conflictos personales, internos. Porque no se acaba de... nunca..., tiendes a equilibrar, yo siempre digo que hay que equilibrar todo, la familia, el trabajo, los amigos y, o sea todo tiene que ser compensado. Ninguna pata tiene que quedar desequilibrada porque si no tú también empiezas a estar desequilibrada y es un intento muy trabajoso, cuando menos muy trabajoso. (...) Y a nivel de mi profesión en particular pues es una profesión en sí misma... a la última parte que yo me he (...) y al final pues es muy estresante y entonces la sensación que tienes es de que ni puedes muy bien con la carrera, o sea con la empresa, que te cuesta mucho porque estás renunciando a otras cosas, tampoco sabes estar en casa porque no te amoldas y entonces brrre... siempre tienes una sensación de pérdida (...)

(ENTREV95_Mujer FDC18, empresaria de publicidad, 40 años)

Atrapadas entre dos mundos, apostar por uno u otro supone costes y renunciaciones en cualquier caso. Algunas hablan del deseo de trabajar menos horas,

pero no ven eso compatible con la cultura del trabajo y la responsabilidad profesional en la que están. Menos tiempo, menos dedicación, menos horas supone limitar el desarrollo profesional. De hecho, quienes se ven empujadas a priorizar el ámbito de la responsabilidad familiar, ven castigadas o demoradas sus trayectorias profesionales. Porque estas mujeres perciben que son ellas, y no sus parejas, las que tienen que ceder en el terreno profesional, sobre todo cuando llegan los hijos. La maternidad es el punto en el que explota y entra en receso la carrera de Ana, cuando deja una actividad profesional en otra ciudad y acompañar a su pareja con una oferta que supone un traslado que la sitúa en Bilbao, embarazada, y en un entorno social y familiar que no entiende que ella quiera retomar su actividad.

Yo a la niña mayor la tuve y si hubiera estado trabajando me hubiera quintuplicado. (...). Es que esa fue la putada. Siempre he pensado que esa fue la putada. La putada fue que es que la oportunidad cuando yo ya estaba embarazada. Yo decidí tener una niña, me quedé embarazada, estaba embarazada de dos o tres meses y nos propusieron esto. (...) Pero la faena fue esa, que el tema surgió cuando ya estaba embarazada. Si todo eso llega a pasar antes, probablemente no sé, me hubiera ido a Madrid le hubiera dejado plantado a E. por una temporada y yo que sé. La faena fue esa.

(...) Ahí también influía la educación familiar que has recibido. 'Yo la he tenido, la he tenido porque me ha dado la gana, entonces hasta que sea mayor soy responsable de ella, me parezca una hija de mala madre o no me parezca una hija de mala madre. Es decir, mi marido no es mi responsabilidad, pero mis hijos sí son mi responsabilidad, pero el resto no.

(ENTREV95_Mujer FDC15, técnico en consultora de empresas, 37 años)

Aunque en algunos casos esa renuncia responde al deseo de mantener un desequilibrio en los desarrollos profesionales a favor de los varones para no transgredir el patrón tradicional de género. Ir un paso detrás de la carrera masculina, que sea el varón quien brille profesionalmente en la pareja, es una estrategia que evidencia los esquemas de género interiorizados sobre la relación de pareja y la superioridad de los varones en el orden tradicional de género que también asoman de forma explícita. Las pautas adaptativas y menos intensivas de las mujeres en sus desarrollos profesionales, sus ritmos pausados, derivan de una apuesta en el marco de la pareja por priorizar una de las carreras, la del compañero:

Yo creo que él se toma muy en serio mi trabajo, lo que pasa que él no me ha liberado, claro, para decirme: "dedícate tú a lo tuyo", vamos. No, pero ha sido una opción de los dos ¿eh? (...) Mira, cuando él empezó a hacer la tesis, que él no sabía porque me decía que cómo se iba a encerrar tanto tiempo y así, yo le dije

que, que yo creía que era lo mejor para la familia, que si alguien de los dos tenía que hacer las cosas era él, que yo creo que íbamos a ser más felices así, y es verdad. A mí me resulta mucho más fácil respetar a una persona que funciona que a una persona que no; o sea, si él se hubiera, hubiera sacrificado su vida por mí, eso le haría pagar, seguro... no es justo pero seguro, {...} en ratos de descontrol pero yo prefiero pues que, que sea él quien tenga un trabajo más definido de los dos.

(ENTREV95_Mujer FDC8, médico forense, 44 años)

También se advierte un intento de superar y redefinir estas contradicciones y desmitificar las identidades maternas y profesionales. Hallamos en un discurso minoritario que se distancia de esos modelos. La idea del equilibrio aparece en el discurso de algunas profesionales jóvenes de otra manera, como un *equilibrio sosegado* que busca romper con los esquemas de devoción generizados y redefinir las posiciones de las mujeres, construir identidades integradas reduciendo el énfasis en ambas. Son planteamientos que se rebelan contra el modelo de devoción al trabajo que vive de espaldas al cuidado, pero también busca redefinir los términos en que éste se ha impuesto para ellas. Se hacen elecciones que sin suponer una renuncia a una vida profesional activa y comprometida, permitan ajustar el nivel de dedicación familiar que se considera óptimo. Se reivindica la capacidad de desconectar, de situar el trabajo en el espacio que le corresponde, sin dejar que invada otras instancias o se convierta en el centro de la vida personal. Por ejemplo:

Al final la profesión es una parte de tu vida sólo y yo veo profesionales en mi entorno que su vida es su profesión y el resto de su vida es una porquería, lo supeditan todo a su profesión, son los mejores procuradores de Bilbao y son conocidísimos, pasan por el juzgado y fulanito. Pero para eso tienes que dejar muchas cosas en el camino y a mí eso no me compensa. O sea, yo mi vida, mi familia y mi trabajo pero tiene que estar como un poco equilibrado todo.

(ENTREV95_Mujer FDC4, procuradora, 30 años)

A menudo, las mujeres en las FDC insisten en la idea de que como pareja se ha hecho una apuesta por un estilo de vida que demanda mucho tiempo, energía y trabajo, que tiene una compensación económica pero que implica, a su vez, disciplina responsabilidad y esfuerzo. Ahora bien, ellas más que ellos. El marco de relación con la pareja, su papel y el modo en que conciben sus carreras y las de sus compañeras, así como su participación en la gestión y organización doméstica y familiar, constituye un factor clave en las narrativas de las mujeres sobre profesión y familia.

Es un colectivo que disponen de niveles de renta elevados y recursos económicos para recurrir a la externalización del trabajo doméstico y del cuidado familiar a través del mercado —mayor cuantas más horas invierten ambos miembros de la pareja en el trabajo remunerado—, pero son las mujeres quienes cargan con una mayor responsabilidad y/o ejecución de la organización doméstica y familiar. Aun cuando las mujeres perciban y describan a sus compañeros como más o menos “*colaboradores*” en el territorio doméstico y del cuidado, ellas se ven —y la organización familiar lo confirma— la mayoría se ven como responsables principales y últimas de su gestión, planificación, organización y supervisión.

Tampoco somos una pareja moderna-moderna, porque aunque yo siempre me considerado una mujer moderna e independiente siempre tienes la rémora de cómo te han educado a ti y mi familia es muy tradicional, con lo cual yo sí tengo una señora en casa pero me paso los fines de semana limpiando a pesar de que esté la señora en casa.

(ENTREV96_Mujer FDC15, técnico en consultora de empresas, 37 años)

Son ellas, y no ellos, quienes reconocen que oír la llave de la puerta a primera hora de la mañana, es el momento más feliz del día, porque “*todo funciona*”. Una responsabilidad que responde también, además de a las dificultades externas, a una actitud resistente de las propias mujeres a ceder ámbitos y espacios de poder y control sobre el espacio doméstico y el cuidado. Barreras que existen en el interior de la mujer, derivadas de la presión emocional y normativa que ejerce el esquema de devoción familiar, que las sitúa en el centro de la gestión, a pesar de que racionalmente se demande un reparto equitativo de la carga de trabajo y el mayor protagonismo de los varones:

¡Claro!, es lo que pasa cuando una asume demasiadas responsabilidades. ¿Y por qué las asume? No porque el otro no quiera sino que las asume por manducón. Yo por manducona. Por manducona. Te lo digo de verdad. Porque soy manducona y soy controladora. Necesito controlar. Bueno. Ya sé que es un bien mandado. Te quiero decir que, yo, podría haber..., pero eso, quiero controlarlo yo. Eso me pasa, que no lo dejo en manos de los demás. Siempre me ha pasado, trabajar en equipo se me da fatal, a mí. No sé delegar. Efectivamente. Narcisismo primario o algo así se debe llamar. Sí!

Con todo, para la mayoría la no implicación al mismo nivel de los varones en el trabajo familiar y en la dinámica familiar cotidiana una fuente principal de tensión y conflicto y constituye la principal demanda de cara a la conciliación de un proyecto familiar y dos profesionales que recaen única o principalmente sobre ellas, y que genera cansancio y pérdida de bienestar personal, además de insatisfacción:

Hay momentos que si me da la sensación de que estoy hasta el gorro y supercansada y bueno, luego hay otras temporadas que estás mejor y lo llevas mejor. (...) Hombre, a veces si lo pienso pero más que nada no porque piense que él se escaquea sino porque a veces pienso eso, que pasa mogollón de horas currando y que me gustaría que viniera antes para estar más tiempo conmigo y con los críos. Porque no es lo mismo llevar tú la carga que llevarla los dos.

(ENTREV95_Mujer FDC13, médico, 36 años)

Esa es la mayor frustración o la mayor fuente de conflicto cuando estás cansado y dices "jo, menéate". Esa es la mayor fuente de conflicto para mí.

(ENTREV95_MujerFDC12, directora Fundación, 33 años)

Mm, bueno, la necesidad de un sobreesfuerzo sí y la sigo sintiendo por ser mujer, pero porque llevo mi casa y la organización del despacho, pero no por el trabajo únicamente. Lo que sí noto, el ser mujer es respecto a lo de, a lo de mi casa. Eso sí que es un sobreesfuerzo de la pera. Eso condiciona muchísimo. Yo pienso que te condiciona muchísimo y pienso que al 99,99% de las mujeres, en tanto que el hombre no contribuya, (...) Pero, no sé cómo explicarte, la carga total, ya a veces sin que haya que hacer, la carga total va sobre ti.

(ENTREV95_ Mujer FDC3, abogada penal, 34 años)

Planificación, organización, todo es mío, todo, todo es mío (...). No, esperas que te ayuden más pero, lo que yo he tenido siempre claro, que la responsabilidad te cae a ti. O sea, la mentalidad de, "yo te ayudo", está clarísima, ayudar, verbo ayudar. Pero participar no, porque, porque la iniciativa te cae a ti. (...) Todo eso son cosas tuyas, todo eso son cosas que tú te arreglas mejor; a mí eso me resulta muy desagradable.

Por ello, percibir en la pareja las mismas limitaciones y contradicciones, compartir las renunciaciones, los sacrificios de la exigencia profesional, ayuda a tener una menor sensación de pérdida:

... a mí me daba mucha rabia, sobre todo al principio, cuando ibas a casa y te contaba la tata: "hoy el niño ha hecho no sé qué". Bueno, y creo que a él también eso le solía afectar mucho. No veíamos las primeras cosas que hacían nuestros, nuestros bebés, pero bueno.

(ENTREV95_ Mujer FDC11, directora regional préstamos, 42 años)

Y luego, pues, ¡¡ffjjate!! ¡por supuesto que hubiera dejado de trabajar!, pero luego decía y como me decía él, no por el dinero, pero me decía que a ver si estaba bien de la cabeza, porque me he pasado la baja maternal viniendo a trabajar porque me aburría en casa, iba y volvía, le daba pecho y venía aquí...

(ENTREV96_Mujer FDC16, directora de área de formación, 36 años)

No obstante, el papel de la pareja, su corresponsabilidad en el cuidado y la organización familiar, pero también en la apuesta por el proyecto profesional de la pareja, se revela un factor fundamental para que las mujeres aligeren la presión normativa y emocional y sientan compatibles sus proyectos profesionales y familiares. Esta es una demanda principal para la mayoría de las mujeres de las parejas de los Noventa, que ven en sus compañeros las huellas de una socialización diferencial de género que ancla a los varones en una posición privilegiada, liberados de la responsabilidad principal en el cuidado y, sobre todo,

del trabajo doméstico, pero también orientados a la profesión, con el *“maletín como su única preocupación”* en la mayor parte de los casos. Así, el discurso sobre la desigualdad en la responsabilidad y carga del proyecto familiar se plantea, fundamentalmente, en un marco interpretativo de socialización de género. Es el grado en que los varones tienen internalizado el esquema tradicional de género, con su posición preferencial en la carrera. Una situación que se ve alimentada cuando se dan desequilibrios en la disponibilidad de tiempo —por ejemplo, cuando no coinciden los tiempos de trabajo—, o de ingresos (*“gana más, necesita más tiempo de trabajo”*). Pero que, a su vez, los genera, en la medida en que algunos de ellos no ponen límites a la demanda de dedicación en el plano profesional. Intentar integrar o ensamblar las lógicas profesional y familiar es para ellas más problemático y tiene un alto coste cuando falla la corresponsabilidad, que pasa en buena medida por comprometer sus trayectorias profesionales.

Son pocas las mujeres entrevistadas en los Noventa que logran construir sus carreras en condiciones más igualitarias. Y lo hacen en unas circunstancias marcadas por el conflicto y, en buena medida, la incertidumbre. A futuro, la preocupación por el modelo familiar por el que se ha apostado, con una fuerte inversión de tiempo y compromiso en el ámbito profesional, nunca deja de generar dudas, sobre todo de cara a la educación de los hijos. Lo que si observamos es que en su experiencia, sigue revelándose importante la afinidad y la estrategia conjunta con relación a los proyectos individuales de en pareja, combinada con una apuesta por el “universo común” familiar. En el curso de la relación, el papel y la actitud de los varones con relación a esa “tercera carrera” en la que se convierte el proyecto familiar de la pareja, es determinante en estas parejas en la medida en que contribuye a que las mujeres construyan narrativas integradas de carrera y de familia, en la línea de lo observado en otros estudios similares (Deutsch, 1999; Hertz, 1986):

—Ella: Luego también que hemos aprendido que bueno ser la mejor madre del mundo o el mejor padre del mundo no es sólo el atenderles a los niños en todos los aspectos sino que estés en lo fundamental y que no pinches en lo fundamental y estés equilibrado en el conjunto de las cosas. Entonces, bueno, nosotros lo hemos entendido así. Además luego la vida nos ha dado las oportunidades que nos ha dado y por qué no. Siempre nos hemos preguntado si con eso incumplíamos el punto número uno que es que estén atendidos y si no adelante. Eso nos lo seguimos planteando continuamente. Luego el ambiente tampoco a veces te ayuda porque nosotras no tenemos puntos de referencia de nuestras madres en este modelo. Yo al menos no los tengo. Me los he tenido que

crear, entonces eso te hace sufrir muchísimo. ¡Sufres muchísimo!. ¡Sufres muchísimo!. — Él: Hay que cogerlo con paciencia. Pues claro que sufres.

—Ella: Luego te vas asentando, cogiendo seguridad y piensas que no tiene que ser así.

—Y de repente, un buen día te juntas con otro matrimonio donde la mujer no trabaja, donde el padre tiene un horario de tres de la tarde en casa, y te das cuenta que sus hijos no son mejor que los tuyos y que no son diferentes...

—Ella: ..y que entre ellos igual tampoco están mejor que tú.(...) El camino se hace al andar y este es un tema de largo recorrido.

(ENTREV95_Pareja FDC12)

b) 2013. Integrar, expandir o “acomodar” identidades

Como se constataba al analizar los procesos de formación de las parejas, y sus itinerarios profesionales, los antecedentes formativos y culturales, así como los inicios laborales de las mujeres entrevistadas en 2013 les proporcionan experiencias y modelos culturales más igualitarios, tanto en la relación de pareja como con relación al desarrollo profesional.

A grandes rasgos, el análisis de las narrativas apunta la evolución hacia una gestión más “cómoda” de las demandas de dedicación a la profesión y a la familia. Los límites entre ambas y su permeabilidad, así como el conflicto entre ambas devociones, no preocupa con la misma intensidad ni adquiere el mismo significado. En general, las mujeres muestran un perfil diferente, más relajado con relación a la forma de concebir y abordar la dedicación profesional a medida que avanza el proyecto familiar. Se advierte menos desgarró en los discursos y no se hacen tan presentes las tensiones, dilemas, ambivalencias y contradicciones que impregnan y dominan el eje discursivo de las elecciones y pautas de las mujeres de 1995. Y parecen haberse calmado algunas de las dudas e interrogantes de la generación anterior en torno al compromiso con la profesión y con la familia.

A la vista de ello, nos preguntamos cómo, una generación más tarde, operan los esquemas de devoción laboral y familiar en las narrativas de las parejas y mujeres entrevistadas. Y qué cambia o qué permanece para las mujeres en sus recorridos y vivencias en una pareja de doble carrera. En qué medida las lógicas de preferencia sobre la carrera y la familia se mantienen o producen nuevos significados en un contexto en el que las parejas cuentan con más recursos externos para la conciliación, además de la contratación de cuidadores en el mercado —una estrategia privada a la que frecuentemente han recurrido estas

parejas— o las redes familiares. Como evidencia el análisis del contexto, las parejas de este colectivo disponen de una red de cuidado institucional más amplia, con más guarderías y escolarización temprana, también en el sector privado. Institucionalmente se han realizado importantes avances en materia de conciliación y culturalmente, está más socializada la idea de la madre trabajadora y más extendido el modelo y las prácticas de corresponsabilidad en el cuidado de los varones.

En ese escenario, la mitad de los casos investigados muestran narrativas de mujeres orientadas a la profesión, manteniendo el pulso de sus proyectos profesionales y su desarrollo en paralelo al proyecto familiar. Pero en el resto, la maternidad “afloja” ese pulso, y prioriza una lógica de dedicación a la familia, sea de forma activa —reduciendo tiempo de dedicación laboral para cuidar de los hijos—, sea de forma pasiva —no haciendo elecciones y apuestas profesionales que alteren el tiempo dedicado a la familia, sea combinando ambas. Elecciones estas últimas que, en a medio o largo plazo, además de perjudicar sus opciones profesionales, favorecen el desequilibrio de los tiempos y dedicaciones en los proyecto profesionales de la pareja.

En las narrativas de elección en las que se hace presente el modelo de devoción al trabajo, el proyecto familiar y sus demandas aparecen como una circunstancia que enfrenta a las mujeres a una alta exigencia. Para ellas, como para el resto de las mujeres y los mismos varones, la cultura profesional no ha cedido en la exigencia de disponibilidad y entrega cuando se quiere desarrollar una carrera. Trabajar muchas horas es un indicador de esa lealtad. Por ejemplo, el modelo masculino, de plena disponibilidad aflora en el discurso de esta directiva, cuando nos relata cómo aborda la apuesta por una de sus mayores retos profesionales. Demostrar que se puede trabajar en un “*entorno de hombres masculino*” y “*hacerlo bien siendo mujer*” motiva a esta mujer, que necesita para ellos el “otro plano”, el familiar, liberado. La tranquilidad a la que se refiere es la que le facilita la ayuda contratada, pero también la implicación en la organización doméstica y en el cuidado de los hijos su compañero:

Sabía que era un salto cualitativo importante y que me iba a exigir una dedicación, no solo en horas sino también neuronas porque tener que asumir cosas que no tenía ni idea cómo hacer... tenía que saber que... que tenía el otro plano... lo tenía cubierto.

(ENTREV13_Mujer DCFAM9, abogada economista, 44 años)

La amplia disponibilidad horaria, los desplazamientos, las reuniones en horarios críticos, el trabajo furtivo en el hogar, se hacen presentes en el pasado y presente de las trayectorias profesionales de las entrevistadas. Algunas de ellas se reconocen abiertamente ambiciosas, otras en menor medida. Pero, lo que cabe destacar es que ese nivel de exigencia e implicación profesional no colisiona en sus discursos con su responsabilidad familiar, al menos no como un conflicto de identidades que confronta los sentimientos de ser una profesional valiosa y una buena madre. El discurso moral sobre la culpa y los niños se hace menos presente en los discursos de estas mujeres. Se refieren a las dificultades de gestionar familia y trabajo, porque ambos planos se conciben competitivos en la demanda de tiempos y energías, pero ello no amenaza su identidad como profesionales ni tampoco su identidad como madres. En su discurso se hace presente un enfoque diferente, que se contrasta además con la experiencia de las mujeres de primera generación a las que han conocido en los entornos laborales. Los dilemas, las contradicciones de aquellas mujeres con el esquema de devoción a la familia, sus desgarros, sirven de aprendizaje y estímulo para recomponer otra visión de la devoción a la familia en un esquema que incorpora la presencia no intensiva de la madre:

Yo, todas las opciones o todas las cosas que se me han planteado, los retos he dicho que sí. Antes y después, si, antes y después de tenerlos, o sea que, y sí, siempre he dicho que sí. Y luego, por ejemplo, hablando con compañeras, no, del trabajo, hay una incluso pues que tiene una responsabilidad pues como yo dentro de la organización, pues ella también, y es más mayor de edad, como vivió eso, teniendo, siendo madre, no, e incluso como recibía comentarios de otras madres en el colegio cuando iba a recogerlos, en plan que 'mala madre y tal, que no estás nunca con tu hijo, que tu hijo está siempre en el parque con la señora que le cuida, no,' y decía basta ya de esto, me voy a quitar esta mochilaza que llevo aquí, que estoy hasta las narices, no. Y si tengo compañeras más mayores que yo que han sufrido mucho, que creo que han sufrido mucho la maternidad y el trabajo.

(ENTREV13_Mujer DCFAM2, gestora de capital humano, 37 años)

Batirtze es gestora de capital humano en un grupo cooperativo certificado como empresa familiarmente responsable, es una de las beneficiadas por esa cultura. Después de dos hijos seguidos, una excedencia y una reducción de horario, se incorpora con una oferta de promoción profesional que ella, además, negocia. La empresa espera, y le ofrece reincorporarse con más responsabilidad y dedicación, algo que ella acepta. Mientras tanto, como ella misma reconoce, satisface un deseo: *"iniciativa mía, a mí me apetecía estar con los hijos. Porque sabía*

que luego ya no iba a poder". Un deseo que para nada siente su compañero, aunque se reconoce como una decisión colegiada en la pareja. En su caso, es ella quien carga con la responsabilidad principal, quien gestiona, organiza y planifica todo, con el apoyo de una trabajadora doméstica y su madre. Él es, prácticamente, un padre de fin de semana que viaja por el mundo una semana de cada cuatro, cuando entra en escena la madre de ella. Al reincorporarse a la empresa, su tiempo de cuidado se compensa con la ampliación del horario de la ayuda doméstica. Acogerse a estas medidas permite a esta mujer una "dosis de maternidad" y un respiro—"me siento tranquila porque cuando he decidido estar con mis hijos he estado" (DCFAM2)—, que a ella le resulta suficiente para recomponer e integrar identidades tras su reciente maternidad y reducir coste emocional. Aunque ello tiene poco que ver con el desarrollo de pautas más igualitarias en la pareja.

Con todo, los discursos de estas mujeres muestran un avance en la redefinición de los modelos de carrera. Ello se evidencia en los periodos en que la maternidad demanda una mayor presencia. El comportamiento difiere con lo observado en el colectivo de primera generación. A pesar de la dedicación intensiva a la profesión, no se compromete la baja maternal. Salvo, en algún caso, el trabajo a distancia—facilitado por las nuevas tecnologías—, las bajas maternales se disfrutan en su totalidad, no se ven interrumpidas o alteradas. No se siente presión tácita o directa por demostrar que la llegada de la maternidad impide ser una profesional valiosa. Por otra parte, los planes y programas de conciliación de las empresas posibilitan el encaje estratégico en sus trayectorias de periodos de "*tiempo con los hijos*". Pausas o reducciones que además de facilitar secuenciar o integrar dedicaciones, no hipotecan sus desarrollos profesionales. En ese contexto, se recurre a medidas de conciliación que les permiten ampliar sus permisos, coger excedencias o recurrir a reducciones horarias, acorde con las demandas de cuidado que plantea la presencia de los hijos pequeños. Medidas que, como hemos visto, facilitan a estas mujeres vivencias transitorias de una maternidad intensiva, y que se describen como una elección realizada en el marco de la pareja, respondiendo a una preferencia o demanda personal con fecha de caducidad.

Integrar, habitar con normalidad en ambas identidades, "*abandonar la esquizofrenia*" de las devociones y límites entre ambas demandas y exigencias, son

ideas que están presentes en estas narrativas. Aprender a “*tener incorporado el trabajo en la vida cotidiana*”, a transitar entre ambos territorios y gestionar los límites entre ambos, con criterios de permeabilidad o de desconexión, según las circunstancias, es una forma de acomodar identidades. Frente al discurso de la contradicción se impone el discurso de la eficacia, de la gestión múltiple y ampliada, en el que se reivindica la normalidad:

No, a mí no me genera ninguna inquietud, me parece que es como algo a incorporar, me parece positivo, para mí es positivo, igual otras personas dicen no porque esto... A ver también es un poco la forma de concebir la vida en general, eh, no sé, yo soy más de concebir de que somos un todo, no, y el separar, y el querer poner límites muy fuertes entre lo profesional y lo personal es como vivir en una esquizofrenia al final, no, o sea un poco, yo no tengo ningún inconveniente en que si me llama un cliente o un compañero, cogerle 5 minutos que más da! Igual otro día entre semana me iré a comprar a la carnicería a las 12, o sea, no sé, lo vivo de una forma como natural, a mí personalmente no me genera.

(ENTREV13_Mujer DCFAM2, gestora de capital humano, 37 años)

Yo no lo veo así, es que yo no lo veo así. Mi vida es... completa, con mi vida personal...profesional... y familiar, ¿no? Es completa... que ha tenido... diferentes movimientos, más o menos exigencias de dedicación pero la vida es... ¡plena! (chasquea la lengua), no es yo tengo una vida profesional y luego tengo una vida familiar, no, no. Todo está absolutamente interrelacionado. Y no puedo explicar por qué, no sé por qué va en mi caso unido y en otros lo viven totalmente separado pero es así, yo... yo soy una persona, que trabaja... que vive con... con... que tiene amigos y que tiene una pareja y que tiene familia y que tiene no sé qué y que ha habido épocas en mi vida en las que no he tenido tiempo para ir a jugar a pádel y ahora tengo tiempo para ir a jugar a pádel.

(ENTREV13_Mujer DCFAM9, abogada economista, 44 años)

Aun cuando se integren y acomoden los proyectos profesionales y familiares, la apuesta por la carrera profesional enfrenta a situaciones cotidianas en las que es difícil gestionar y equilibrar ambos. Acotar dedicaciones y disfrutar de un “tiempo de calidad” en el cuidado constituye una preocupación, sobre todo cuando se opta por no externalizar cuidado y se apuesta por un modelo de doble cuidador. Yvonne es una consultora de empresas que tras mucha incertidumbre profesional halla en el autoempleo su carrera, en línea ascendente en el momento de ser entrevistada. Ella no se siente culpable por no pasar suficiente tiempo con sus hijos, lo que le genera tensión es la calidad del tiempo que pasa con ellos, un tiempo invadido por el trabajo. Como profesional autónoma dispone de flexibilidad y las aplicaciones telemáticas le permiten trabajar a distancia, en el hogar. Su pareja se implica en el cuidado, pero es ella la que intercala cuidado y trabajo. Concilia en la práctica, pero a costa de “guardia y trabajo furtivo” en una

dinámica acumulativa de cansancio y renuncia a tiempo propio. Ella ve la necesidad de equilibrar los tiempos productivos que ambos necesitan, y cubrir el cuidado de forma compartida. Ambos ven la necesidad de replantear su agenda, para que “ella no vaya tan forzada”. Admite que “la flexibilidad es un valor añadido al trabajo cuando se tiene familia”, pero en su caso también resulta ser una trampa, incluso siendo pactada en la pareja.

Yo, porque hombre, él tiene cierta flexibilidad pero él si tiene que dar explicaciones. Yo no, entonces la uso más yo, porque para mí sería ideal quedarme trabajando hasta las 19:00 y olvidarme. Tener mi rato de ocio y de desconexión. A mí lo que más me cuesta es no poder desconectar, porque estoy con los niños de 17:00 a 20:00 y estoy pensando en lo que tengo que hacer a las 22:00. Eso es horrible, es no dejar de trabajar nunca. Me cuesta mucho desconectar. Si yo pudiera alargar mi jornada de trabajo hasta las 19:00 (que es lo que hace el, que sale a las 18:30 de trabajar) yo podría desconectar después, pero como yo tengo que salir a las 16:30 para recoger a los niños, tengo que partir mi jornada laboral. Entonces, en ese aspecto yo uso esa flexibilidad. (...) Pero a la vez queremos tener tiempo con los niños. Pero mi tiempo no es de calidad. Yo quiero tener un tiempo de calidad con los niños y el tiempo que tengo ahora no es de calidad, es un tiempo forzado que yo no estoy con ellos. Cuando estoy con ellos de 17:00 a 20:00 no lo disfruto: estoy agobiada porque tengo que hacer otra cosa. (...) digo “joe, estoy con mis niños, y no lo estoy disfrutando”. Tiene una madre que no está pendiente de ellos, que está pensando en otra cosa’.

(ENTREV13_Mujer DCFAM4, abogada, 36 años)

Disponer de un tiempo de calidad que proporcione satisfacción con las dedicaciones la profesión, la familia y el tiempo propio es una reivindicación más acusada en el colectivo de 2013. Cuando se tienen actividades y responsabilidades demandantes a las que no se puede o no se quiere renunciar y se desea y valora cuidar de los hijos, además de insatisfacción, lo que se padece es también la renuncia a un tiempo sosegado y propio. Esto es algo que viven con más resignación que conformidad las mujeres de la generación anterior, pero que se revela una reivindicación más activa en las mujeres entrevistadas en 2013. La coincidencia de jornadas de mañana y tarde —más si son largas—, hace que la atención y el cuidado de los hijos monopolice el tiempo de no trabajo al finalizar la tarde. Si el contexto lo permite, reducir algo la jornada laboral y concentrarla es una estrategia que proporciona no solo más cantidad de tiempo, también más calidad, y la posibilidad de tiempo propio. Esta estrategia, no obstante, se revela peligrosa cuando quien recorta tiempo de trabajo es la mujer, porque en las parejas de doble carrera ello supone, a menudo, proteger o generar más tiempo para la dedicación a la carrera del compañero. Y una gravosa renuncia para ellas. Compartir esa privación, o saber que tu pareja estaría dispuesto también a

asumirla es un modo de eliminar el sentimiento de injusticia y desigualdad en la pareja. Nélide es ingeniera-jefe en una multinacional que ha recorrido plantas de su empresa por medio mundo. Tiene tres hijos pequeños. Lleva 8 años con reducción de jornada. Le parece importante dedicar tiempo a los hijos, atenderlos en sus actividades de tarde. Pero no cree que tenga que ser ella quien únicamente lo haga. Cree en el modelo de doble cuidador y por eso cree que en pareja se ha de compartir el coste sobre las carreras de acortar la jornada laboral. Nos cuenta que en su empresa no hay una cultura de la conciliación, simplemente se atiene a la legalidad al dejarle reducir jornada. Con ello ha logrado, además de salir un poco antes, esquivar la idea de la disponibilidad sin límites, el alargamiento de las jornadas de trabajo o las reuniones vespertinas y los viajes al extranjero. Admite que le ha costado y nos confiesa que no trabaja menos, porque los objetivos se mantienen, pero que tiene una excusa para salir a la hora que ella quiere, desconectar del trabajo y repartir/compartir tiempo de cuidado con su pareja. Ambos son conscientes y comparten las limitaciones que presenta su enfoque de la familia y la carrera —una pausa en la promoción—, en un mercado laboral que exige disponibilidad y movilidad. Las medidas que facilitan la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales son a menudo consideradas más una dádiva que un derecho, pero en este caso es Nélide quien dona talento a su empresa. ¿Quién duda de su entrega? Ella no:

No tengo ningún problema, yo en eso no tengo... yo creo que la clave es que tú demuestres que lo, que estás cumpliendo con tu responsabilidad, o sea, nadie tiene la sensación nunca, absolutamente nunca de que yo dejo de cumplir lo que tengo que hacer porque yo estoy de reducción.

(ENTRE V13_Mujer DCFAM11, ingeniera jefe de producción, 40 años)

En el colectivo de 2013 también hallamos *narrativas electivas en las que se cuestiona abiertamente el modelo de devoción al trabajo* y se subraya la necesidad de “desconectar” y “delimitar” dedicaciones. En las mujeres también se hace presente el distanciamiento de un modelo de desarrollo profesional basado en la renuncia a otras dimensiones y espacios personales, que percibe un conflicto entre trabajar muchas horas y la calidad de vida. Se reivindica jornadas laborales que no se alarguen y con horarios más racionales que permitan disponer de tiempo no productivo, lo que sin duda es más factible para quienes están ocupadas en el sector público o son profesionales que tienen algún margen de decidir o negociar sus horarios.

Sí, claro. Yo en ese sentido no me puedo quejar, porque yo al final tengo todas las tardes. Aunque a partir de septiembre empecé a hacer la jornada completa yo para las 4 de la tarde estoy fuera. A las 15:30 – 16:00 estoy fuera y, eso te da un margen que no lo tiene cualquiera, vamos. Hoy en día hay mucha gente que sí, pero hay otros muchísimos que trabajan hasta las 20:00 y ahí sí que empieza a haber puntos negros no, algo más. Yo, en ese sentido, la vida laboral a partir de septiembre creo que retomo la jornada completa y serán mis 8 horas de curro y luego mis 8 horas de familia. O sea, indistintamente... o sea familia, o de tiempo personal...

(ENTREV13_Mujer DCFAM1, arquitecta, 33 años)

Yo el trabajo lo hago y lo que, además, estoy defendiendo es que no sólo yo haga este horario. Si otra persona prefiere también hacer este horario, también. Porque en horas efectivas me comparaba con otro compañero, ¿no?, y yo le decía, si esta persona llega más o menos a tal hora, porque tenemos flexibilidad horaria de entrada, toma el café, se baja al segundo cigarro, se va a casa comer, vuelve y tal... en horas productivas hemos hecho las mismas. ¿Por qué está mejor visto eso que yo, que como en cinco minutos en un tupper? Entonces, como sé que es de mi misma opinión, por eso me han permitido...

(ENTREV13_Mujer DCFAM6, empresariales, 31 años)

Me gusta el trabajo que hago, o sea para mí el equilibrio es lo que me da estabilidad, entonces... llegar donde he llegado son 11 años de mucho curro, de tal, pero eso, yo creo que soy una persona currela, que lo sigo siendo, pero bueno que ahora mi vida es como mucho más mi abanico, tengo muchas más cosas en las que invertir mi tiempo.

(ENTREV13_Mujer DCFAM12, médica, 36 años)

Equilibrar “*sosegadamente*”, sin sobrecargas y tensiones la dedicación profesional, para tener una vida de calidad es la idea que traduce su visión de los límites entre la profesión y la familia. Se ponen límites al tiempo productivo con decisiones diversas. Por ejemplo, mantenerse en el sector público y no ejercer en el sector privado, secuenciar la inversión en horas de tiempo productivo por temporadas compensando según la carga de trabajo que entra en los despachos profesionales, negociar la flexibilidad de horarios en la ocupación laborales. Hay un deseo explícito de no querer trabajar por encima de lo que demanda una jornada de trabajo de 35-40 horas semanales. Pero este discurso es diferente al que oímos en los Noventa, en el que la opción de acomodar o adaptar familia y profesión se argumenta en términos de privación relativa y renuncia, en un marco de género, en el que se reconocen las constricciones ideológicas o estructurales de la desigualdad. En 2013 es una elección que se racionaliza en términos de rechazo a un modelo de dedicación al trabajo —el de las “superwoman”, las “machaca”, los “work-alcoholics”— percibido como amenaza para el bienestar personal y familiar, que también hallamos en algunos varones. No obstante, no hay que escarbar mucho en estas narrativas para comprobar que tras estas elecciones y su

justificación, también asoma el conflicto entre carrera y familia, como dos dedicaciones confrontadas:

Sí, es gente que está todo el día trabajando y no atiende a la familia, eso es. Entonces eso claro, te da envidia desde el punto de vista de la profesión, pero te da mucha tristeza desde el punto de vista, no, de la familia, ¿no? O sea yo no podría hacer eso, porque a mí no me compensaría, a mí no me compensaría, yo no estaría feliz, no estaría a gusto y no es el planteamiento de vida que yo me hago, pero obviamente claro pues es gente que luego sobresale en otros aspectos.

(ENTREV13_Mujer DCFAM12, médica, 36 años)

Y, con ello, la decisión de estar con los hijos y la desigualdad en el cuidado. Ahora bien, no hay un sentimiento de insatisfacción, ni se sienten menos valiosas ni peores profesionales por no responder a un modelo de devoción a la carrera. La profesión parece estar situada en el lugar deseado. Saben que tienen oportunidades y potencial de desarrollarla, pero no tiran de ello. Quieren disfrutar de tiempo con sus hijas e hijos e igualmente piensan que les restan dedicación si alargan o intensifican sus jornadas laborales. En un marco de relación de pareja en el que la sobrecarga doméstica y de cuidado se ve aligerada por el cambio de actitud de los varones —ellas los perciben más implicados—, por la ayuda contratada, y por la rebaja en los criterios y estándares del trabajo doméstico, esta dedicación a la familia no se percibe como una imposición. Pero la idea de la necesidad que los hijos sean atendidos por sus madres o de que ellas necesitan atender a sus hijos permanece, algo versionada eso sí:

Yo quiero estar así y luego es verdad que la otra parte está así, se mueve mucho, tal y tal, [E: ¿Si no se moviera?...] Yo creo que estaríamos los dos porque yo quiero estar así, o sea, quiero estar así porque quiero estar a las tardes con el niño tal... que mi trabajo me lo... lo... me lo permite, me lo permite entonces sí que quiero estar así, si él no viajara tanto y tal, saldría a las seis de la tarde, no tuviera tanto trabajo, no se quedara... claro que estaríamos los dos...

(ENTREV13_Mujer DCFAM8, asistente de ventas de firma, 36 años)

La forma en que enfoco yo el trabajo y el venir aquí por la mañana, no es lo mismo sabiendo que me voy a ir a las 3 y voy a estar con mis niñas, eso me da una alegría terrible... Pero por ejemplo cuando ya soy yo la que decido además de trabajar un plus que se lo estoy restando a mis hijas, eso sí que me produce una ansiedad.

Como él tiene peor horario que yo, porque las tardes él tiene que trabajar, digamos eso si influye en como yo me organizo, claro. Y sé que para mí no es lo mismo pensar que mis hijas están con mi madre, que están fenomenal, que pensar que están con mi marido. Ellas están con mi marido y digo bueno pues ellas ya tienen, o tienen a ama o tienen a aita, pero no están solas entrecomillas, con mi ama o con la chica que les cuida, entonces eso...

(ENTREV13_Mujer DCFAM12, médica, 36 años)

El hecho es que la otra parte no cambia de trabajo, ni se ve la posibilidad de que reduzca sus jornadas, adapte sus horarios o reduzca su movilidad. En realidad, en pocos de las parejas de 2013 hallamos este tipo de planteamientos. En ellos no opera el esquema de devoción a la familia de la misma forma en que lo hace en el colectivo femenino, más dispuesto a ser quien reduce, limita o contiene su desarrollo profesional. Pero la explicación se lleva al plano laboral: son las limitaciones derivadas del tipo o las condiciones laborales, de los tipos de jornada y horarios o de la cultura empresarial las razones por las cuales ellos no pueden hacer esas opciones. Ellas pueden —“*tienen esa suerte*”—, o quieren —“*disfruto*”, “*eso es vida para mí también*”—. En cualquier caso, para las mujeres de la segunda generación se ve que no es fácil encajar la dedicación a la familia sin que condicione sus trayectorias profesionales. Y estos discursos son un ejemplo de las salvaguardas ideológicas que se hacen para no percibir su preferencia como una adaptación o reproducción del modelo tradicional de dedicación familiar.

Hay quien habla más directamente de ello, de la dificultad de abandonar ese esquema, y de su coste al optar por él. Elena tiene 45 años. Es una de las entrevistadas de más edad. Admite que no pensaba tener hijos, pero que llegó un momento en el que cambió su modo de ver las cosas. Y tomó esa decisión. Siempre ha contado con ayuda externa contratada, pero ella ha asumido la responsabilidad principal en su cuidado y atención, porque pensaba que era necesario para sus hijos que ella les dedicara su tiempo. Decidió trabajar menos horas. También ahora que entran en la adolescencia. Mientras, su pareja ha hecho una carrera ascendente típica que ha reportado un buen nivel económico a la familia. Con una narrativa que se asemeja a las de las mujeres de los Noventa, esta mujer de fuerte personalidad, reivindicativa y nos cuenta como se ve atrapada en una elección que, con el tiempo, cuestiona. Porque reducir tiempo de trabajo, supone ganar menos y perder capacidad de negociación en la pareja:

Podía haber cogido más trabajo, haberme implicado más y yo decidí hacerlo menos para cuidar de mis hijos. A veces me he arrepentido porque me ha parecido que ni pagada ni reconocida. Todavía dice él, joé, es que te levantas más tarde, es que por la tarde vas a estar más libre. Es que estoy con tus hijos. Socialmente se reconoce más el trabajo fuera de casa que el trabajo de casa. Y probablemente podría haber medrado más en mi profesión, pero me he dedicado más a los hijos. Además siempre he dicho que le iba a dedicar más tiempo..., pues ahora mis hijos han empezado a pensar, ya no van tan bien... O sea que también pienso que, no sé, igual estás tan encima que nos les dejas responsabilizarse, ¿no?, pero como tampoco me voy a arriesgar, pues eso...

(ENTREV13_Mujer DCFAM7, administradora de fincas, 46 años)

Querer controlarlo todo, pensar que se cría, cuida y educa mejor, el miedo a la repercusión que en la educación de los hijos puede tener una “madre ausente”, la importancia de una figura familiar más presente que tiene la responsabilidad última de la organización cotidiana y, especialmente del día a día de los hijos, no han desaparecido ni se han superado, y conducen a las mujeres a tener una vida profesional menos “complicada”, a redefinir sus esquemas de dedicación laboral, y a reducir tiempo productivo. Las exigencias y presiones normativas y emocionales del modelo de madre entregada, de cuidadora principal, permanecen arraigadas en los esquemas cognitivos, morales y emocionales de las mujeres, tirando de sus preferencias y aspiraciones. Vemos que les sigue resultando difícil resistirse a esa inercia de género, encubierta por el argumento de la elección personal y el equilibrio vital, que tiende a activarse cuando se tienen hijos. Un esquema cultural que también aflora en las narrativas de forma directa, al explicar las elecciones y arreglos que conducen a ajustar los desarrollos y dedicaciones profesionales:

Los dos, con el mismo perfil dando el do de pecho los dos en el trabajo la familia no puede salir. Vamos, o son hijos muy fáciles, que ellos solos se educan – pero no pasa, porque yo tengo 4 y cada uno es distinto. Luego, mi experiencia es que es muy difícil que te toquen todos los hijos iguales y que se auto eduquen. Igual te toca uno, pero a mí me parece muy difícil con hijos. Ahora, si ya haces como mis compañeros, que no tienen hijos pues entonces sí. Y mejor, porque incluso ni se en: solo se ven un ratito por la noche e igual encima se quieren más porque casi no se han visto y hacen viajes.

(ENTREV13_Mujer DCFAM3, ingeniera de proyecto, 44 años)

Que tampoco quiero tener a nadie con mis hijos... Pero la decisión no es mía, es de los dos... Hemos visto muchos niños malcriados por estar mucho con los abuelos y con gente que les cría. No queríamos para nada que les educara otra persona, nadie más... necesitan un orden... Es que mi madre se vino a la empresa cuando yo tenía nueve años... mis veranos eran solos... y yo no quiero eso para mis hijos, eso me dolió mucho... Esa es mi herencia. Mi elección es que ellos no pasen lo mismo que pasé yo, que tengan una figura en casa... también creo que los niños entre comillas eran más felices antaño, tenían una figura siempre en casa y ahora no. A mí me da mucha pena los niños hoy en día cómo están, más que nada tengo una suegra que ha sido profesora, mi hermana, el otro cuñado y todos dicen que los niños están abandonados en casa y eso lo pasan tan mal que yo no quiero eso para mis hijos, entonces digo: mira, es un esfuerzo...

(ENTREV13_Mujer DCFAM10, empresaria, 37 años)

Estas dos mujeres sitúan sus elecciones en el marco de un pacto de pareja y un proyecto familiar. Trabajan en la misma empresa que lo hacen sus parejas. Una es asalariada de una multinacional, en la que ambos trabajan como ingenieros en diferentes departamentos y tiene una reducción de jornada del 20%. La otra

gestora de una empresa familiar que dirigen ambos, él la dirección técnica y ella la gestión administrativa; actualmente hace una jornada de 9 a 15, pero ha habido momentos en los que su presencia en la empresa ha sido menor. Ambas admiten que ven necesario disponer de tiempo liberado para ocuparse de la crianza y el cuidado de los hijos. No quieren que sus hijos noten que su madre trabaja. Pero eso no significa que no quieran hacerlo. Se definen como personas que han “*aplacado*” sus ambiciones y competitividad:

¿Qué de vez en cuando tenga que decirle a mi soberbia ‘quieta Mercedes, tú podrías hacer más y vales mucho más’? pero bueno, lo aplaco. Y así sigo.

(ENTREV13_Mujer DCFAM3, ingeniera de proyecto, 44 años)

Oooo echo en falta sobre todo, entre comillas... ¿eh?, ser líder. Claro que yo aquí soy la convidada de piedra, tengo que asumir. Tú le ves a I... su carrera y tú te quedas atrás. Sí lo echas de menos, ¡mucho! Pero sabes que eso es temporal... porque es tu empresa. Si hubiera sido al revés, si hubiera estado trabajando para otra persona.

(ENTREV13_Mujer DCFAM10, empresaria, 37 años)

Reconocen un esfuerzo que minimiza el impacto emocional con relación a la vida familiar, pero su preocupación gira en torno al ámbito profesional y al coste de su decisión de cuidar. Ser gestora de una empresa familiar junto con la pareja, permite reducir dedicación sin depender de decisiones externas ni condicionar la reincorporación. Pero cuando no es así, se puede ser víctima de la discriminación social y la penalización que sobre la función de cuidado se practica desde el ámbito laboral. Reducir la jornada es un derecho, pero en empresas en las que se impone el modelo de implicación y disponibilidad, con un “sistema profesional tiránico”, la apuesta continuada por una jornada reducida no se concibe compatible con el desarrollo profesional.

Como ya hemos visto, el entorno laboral es una de las claves para comprender las narrativas de carrera de las mujeres de segunda generación. La asimilación en la cultura empresarial de las contingencias familiares en los itinerarios profesionales puede contribuir a que los individuos no comprometan sus aspiraciones.

Pero, como ocurre en el conjunto de la sociedad, en la mayoría de los casos en los que se recurre a algunas de estas medidas, son ellas las que deciden, esgrimiendo un discurso en el que se repiten tres ideas: a) me apetecía hacerlo, b) es más cómodo/natural/lógico porque yo soy quien tiene los embarazos, se encarga de la crianza (lactancia materna); c) en su actividad es impensable, por sus

condiciones de trabajo, en su entorno profesional no se comprendería o supondría una penalización mayor. Pero las mujeres también trabajan en culturas de empresa no favorables y, consiguientemente, es el colectivo de mujeres el que padece las consecuencias de confrontar los esquemas de devoción laboral y familiar. Es el caso de Mercedes, pionera en solicitar una reducción de jornada en una multinacional de ingeniería de aguas en 2003, que experimenta el coste personal y profesional del derecho a la conciliación:

Cuando yo cogí la reducción de jornada... Yo me la pedí porque lo vi necesario y lo comenté con él... Entonces, dijimos, venga, ya está. Si te permiten estupendo y si te echan a la calle ya buscaremos como salir de esta. Y hasta ahora no había habido ningún problema. Hombre, sí, ese problema que te estoy diciendo de que te das cuenta... es un poco duro: estás en plantas industriales, representas a una empresa que se llama Lutte, y hay cada dos años un mitin, ¿quién va al mitin? El elegido. Yo nunca he ido a Holanda al mitin. Yo no conozco a la gente de Lutte, he trabajado diez años y he hablado con ellos por teléfono todo lo que tú quieras, pero yo nunca he estado en Holanda... Hombre, yo cuando he tenido que hacer viajes porque tenías que ir a ver una industria y eran viajes de dos días, yo he ido. Es que eso es como una medallita, es decir: móvil, hubo un momento en el que todo el mundo tenía móvil y Mercedes no tiene móvil, ¿por qué? Porque me hacen un estatus "tsst, quieta. Tú estás ahí". ¿Portátil? Tampoco. Hasta que no me lo dieron el año pasado porque lo pedí y les dije "mirad chicos, es que si queréis que trabaje en casa o me dais el portátil o..." y me lo dieron. Pero vamos, yo he sido siempre consciente de que no era reconocida en mi trabajo.

(ENTREV13_Mujer DCFAM3, ingeniera de proyecto, 44 años)

Durante un tiempo la decisión de Mercedes y Urko, que significa menos satisfacción con su trabajo, menos reconocimiento y menos dinero, ha compensado a la pareja y le ha permitido a él centrarse en su carrera. Ellos lo perciben como apuesta familiar conjunta.

Pero la lógica del mercado se ha impuesto. Una crisis económica y un mercado globalizado que demanda profesionales disponibles para desplazarse en el mercado internacional y con dedicación plena, entra en conflicto con las posibilidades de carrera de una pareja con hijos que quiere cuidar. Mercedes, como otras entrevistadas, también nos dice que ella ha trabajado siempre más horas que las estipuladas en su jornada, que ha cumplido con sus objetivos y se ha comprometido con empresa. Ella ha utilizado la reducción de jornada de "*tope, de freno*" al modelo de exigencia de su empresa, de reivindicar el cuidado. Pero la lógica del mercado no entiende ni atiende a esa demanda y en contextos donde el modelo de devoción al trabajo permanece inalterado, se impone. El coste puede no ser únicamente la promoción, sino la propia profesión. En el momento de realizar la entrevista, la empresa quiere prescindir de ella: "*yo sé que en el momento en que*

salga de aquí, mi carrera como ingeniero industrial se ha acabado". No está dispuesta a renunciar a la reducción de jornada porque *"esto no se lo puedo llegar a la chica de la tarde..., yo veo que todavía soy muy necesaria en casa, yo lo veo"*. El choque de las dos lógicas, productiva y reproductiva, la persistencia de la cultura generizada de la entrega y la disponibilidad en la carrera, la presión normativa y emocional que ejerce el modelo de dedicación a la familia sobre las mujeres, la decisión a largo plazo de reducir la jornada, y un marco de relación en el que la pareja no cuestiona ese patrón y se acomoda en su posición privilegiada, han talado la carrera de Mercedes. Y dejado al descubierto la desigualdad que moldea las preferencias adaptativas.

V. CONCLUSIONES

|

Esta tesis presenta los resultados de un trabajo de investigación desarrollado en dos momentos. Con un enfoque diacrónico, que compara las narrativas de dos colectivos de parejas investigadas en 1995 y 2013, hemos indagado en el modo en que se organizan profesión y familia y se articulan las necesidades procedentes de ambas, tomando como unidad de estudio un caso particular de parejas heterosexuales de doble ingreso con hijos, las familias de doble carrera. A través de sus experiencias y vivencias, hemos analizado los factores que condicionan las acciones y estrategias desplegadas por hombres y mujeres, para combinar profesión y familia, tratando de identificar cambios en los significados y dinámicas de género que las sustentan.

Las familias de doble carrera son un caso más en la diversidad de situaciones derivadas del incremento de la participación laboral de las mujeres en las últimas décadas. Y como tal, un fenómeno que remite a la extensión y normalización de la estrategia de doble ingreso tanto en la C.A. de Euskadi como en el conjunto de España. Siendo un caso minoritario, representa una situación cada vez más frecuente en estas sociedades. Con más mujeres en los niveles educativos superiores y el aumento de la homogamia educativa en los niveles universitarios, el número de parejas en las que convergen estas características ha crecido, y con ello la situación potencial para el desarrollo de dobles carreras en el marco de la relación de pareja.

De todas formas, determinar su peso y evolución no es fácil. Como hemos corroborado en esta investigación, la condición de “doble carrera” es una característica que, a lo largo de los cursos vitales de individuos y familias, se ve sujeta a múltiples factores que en el plano personal, de pareja o laboral condicionan ese proceso. Factores que pueden *hacer*, pero también *deshacer* esa condición. Por ello, en este trabajo, optamos desde el principio por una acepción amplia, basada en la condición educativa y ocupacional. En principio, se ha considerado “familia de doble carrera”, la unidad de convivencia formada por una

pareja con hijos, en la que ambos miembros presentan perfiles similares con relación al mercado laboral, combinando niveles de instrucción superior y ocupaciones en las categorías más altas de la escala ocupacional, esto es, Directores y Gerentes, Técnicos y Profesionales superiores, Científicos e Intelectuales. En nuestras sociedades, el peso relativo de las parejas que responden a este perfil sobre el total de parejas de 25 a 49 años, se ha incrementado y duplicado con relación a hace dos décadas. Con todo, su peso es pequeño, —en torno al 8% de esas parejas— a la luz de las estimaciones que sobre datos censales hemos realizado en este trabajo.

Esta definición operativa de la familia de doble carrera no considera el término en su acepción clásica más restringida, que atiende a las implicaciones subjetivas y a la estructura lineal de las carreras. Ello nos ha permitido captar, tanto al examinar los procesos de constitución familiar como sus experiencias y vivencias con relación a la profesión y la familia, los significados cambiantes, las rupturas identitarias y los condicionantes de género que están presentes en los itinerarios profesionales. Elementos que diversifican y moldean las elecciones y decisiones sobre la profesión y las carreras de hombres y mujeres cuando se cruzan con las demandas de un proyecto familiar común.

Estas parejas son, en efecto, un fenómeno familiar minoritario. Además, la confluencia de la homogamia matrimonial dobla los recursos, e incrementa su autonomía para afrontar estrategias privadas de cuidado. Lo que las sitúa en una posición privilegiada con relación a otras familias. ¿Por qué entonces? Ser profesionales con el mismo nivel de instrucción, tener ocupaciones y dedicaciones laborales similares e ingresos equiparables, con sus propias aspiraciones y desarrollos profesionales, son condiciones que sugieren un escenario de relación de pareja más simétrica. Una relación en la que adquiere protagonismo la autonomía individual, la capacidad de elección y la continua negociación, como forma de hacer viable la vinculación de los proyectos propios y el proyecto familiar. Rasgos de un escenario familiar en el que, cabría pensar, se darían condiciones para que hombres y mujeres construyeran e integraran sus proyectos profesionales y familiares en condiciones de mayor igualdad. Pero en este trabajo hemos visto que no siempre es así.

Las parejas de doble carrera conforman un escenario vulnerable a la interrelación entre familia y empleo y a las desigualdades de género que la caracterizan. Y esa vulnerabilidad estructural afecta sobre todo a las mujeres. Las demandas de la profesión son, a veces, difícilmente compatibles con el mantenimiento de dos carreras, el cuidado y la continuidad de la relación. Y, como hemos comprobado en esta tesis, son las mujeres las que fundamentalmente acusan ese conflicto y su impacto sobre sus vidas y trayectorias profesionales. Una circunstancia que se mantiene en las dos generaciones de parejas a las que hemos investigado.

Inicialmente, la distancia en el tiempo de los dos colectivos de parejas inducía a ser más optimista. Más de dos décadas, es un tiempo considerable para pensar que algo ha cambiado. Sobre todo cuando se trata de un periodo de transformaciones relevantes en las actitudes y valores, en los comportamientos, en las estructuras y en las políticas relacionadas tanto con el empleo como con la familia. No en vano, las parejas remiten a dos momentos en la transición hacia la llamada segunda modernidad y sus narrativas se enmarcan y reflejan las categorías sociales vigentes en ese momento concreto. Ello obliga a situar los discursos y atender al escenario en el que se producen.

Encontramos a las parejas entrevistadas en 1995 en un momento de modernización social y económica, y de cambio de mentalidad e inercia de la tradición en las pautas y comportamientos familiares. Cambios que reflejan la quiebra de las actitudes y valores relativos a los roles de género, aunque subsisten los prejuicios sobre las madres trabajadoras y la participación laboral femenina es baja, es una sociedad que transita ya hacia un escenario de corresponsabilidad en la provisión. Una corresponsabilidad que, en el ámbito del cuidado, esta lejos de ser asumida por el colectivo masculino. El discurso de la igualdad se institucionaliza pero, en el ámbito laboral, la presencia de las mujer es aún baja, y la segregación horizontal y vertical acusada. Ello en un entorno económico y laboral que ya ha empezado a acusar el agotamiento del modelo de empleo y la organización del trabajo del capitalismo industrial.

Por su parte las parejas entrevistadas en 2013 se sitúan ya en un escenario destradicionalizado, de pautas y comportamientos familiares desregularizados y con una mayor diversidad y complejidad en los recorridos vitales. El empleo de

las mujeres no es una elección, al igual que el patrón de doble provisión, que pasa a ser mayoritario. Se advierten cambios en la mentalidad masculina con relación a la corresponsabilidad y al cuidado, y también en las prácticas de algunos varones, si bien las desigualdades persisten. La “igualdad normalizada” forma parte del discurso político y social y también alcanza al ámbito laboral, donde la retórica de la conciliación adquiere protagonismo como respuesta al conflicto inherente a la construcción generizada del empleo y el cuidado. Se cuenta con más instrumentos y recursos que facilitan las estrategias privadas de ajuste entre el cuidado y el trabajo remunerado. Un trabajo que se presenta más escaso, inestable y abierto al mercado global como efecto de la creciente flexibilización y descentralización. Y que marca rupturas conceptuales y vitales en las trayectorias laborales, ahora abiertas, discontinuas y presionadas por la incertidumbre.

La concurrencia de los cambios entre esos dos momentos muestra, por un lado, un escenario aparentemente más “amable” y “sensible” para integración de las trayectorias profesionales y familiares en estas parejas y la construcción de relaciones más igualitarias. Pero también señales de ambivalencia que ponen de manifiesto la inercia de la desigualdad. El análisis de las actitudes nos dice que entre las generaciones jóvenes, la ideología de la maternidad intensiva no ha desaparecido del todo, y que sigue arraigada la idea de la domesticidad vinculada y adherida a la condición y biografía femenina. El examen de los tiempos y cargas totales de trabajo nos muestra que los hombres siguen sin responsabilizarse del cuidado. Las medidas de conciliación están siendo utilizadas fundamentalmente por las mujeres. No está claro que se esté favoreciendo una mayor autonomía de la mujer con relación al cuidado/familia y una mayor independencia económica. Y su aplicación da señales de desincentivar la participación laboral de las mujeres con cargas familiares y de estar favoreciendo un tipo de vinculación laboral que limita los desarrollos profesionales. Tampoco parece claro que los cambios en la organización del trabajo y las nuevas condiciones de desarrollo del empleo y las carreras no dejen a hombres y mujeres más expuestos a una lógica de mercado que únicamente reconoce un cuidado rentable.

En las narrativas de las parejas se advierte la huella de esos cambios y sus contradicciones y ambivalencias. El cuadro de escenarios y discursos que captamos tanto en 1995 como en 2013 no es homogéneo. Hallamos diferencias

entre ambos colectivos, y dentro de ellos, que ilustran pautas y dinámicas diferentes en la articulación de la doble profesión y la vida familiar. Pero más que rupturas, el paso del tiempo nos muestra continuidades y ecos en las crónicas de estas parejas que nos hablan de la desigualdad entre hombres y mujeres, a la hora de establecer preferencias y cubrir expectativas y demandas con relación a la vida profesional y familiar.

Hemos visto que la identidad laboral, los intereses y expectativas relacionados con la dedicación y el compromiso profesional de los hombres y mujeres, ocupan un lugar central en la construcción de sus identidades, y se construyen y moldean a la par que se constituye y forma la relación de pareja y el proyecto familiar, acorde con un modelo de biografía electiva. Este es un rasgo que comparten y caracteriza los procesos de formación e inicio de la vida en común de las parejas entrevistadas en los dos momentos. Pero en el recorrido de la vida en común, las narrativas de hombres y mujeres siguen mostrando lógicas y prácticas diferentes, tras las cuales asoman viejos esquemas de género que cristalizan en nuevas desigualdades. Las trayectorias profesionales de estas parejas muestran la presión que el conflicto entre profesión y cuidado ejerce sobre las carreras de las mujeres en las dos generaciones.

La narrativa de la pareja: la “doble carrera” en un escenario familiar individualizado

Las entrevistas permiten acceder a un instante de la vida de estas parejas e indagar, de forma retrospectiva en la historia familiar y personal. Al examinar las circunstancias y condiciones en que se inicia la relación de pareja, esta investigación nos ha permitido conocer el lugar que formación y/o la profesión juegan en su construcción.

Uno de los elementos considerados característicos del proceso individualizador es el deber de autorrealizarse, esto es, de cumplir con las aspiraciones y expectativas personales de tener una vida propia. Y en ese marco, la relación de pareja adquiere relevancia en la medida en que contribuye a ese objetivo y proporciona bienestar y felicidad personal. Pero esa capacidad también

le confiere a la relación un sentido propio en la construcción de un proyecto de encuentro y entendimiento mutuo.

Para las parejas entrevistadas en esta investigación, los intereses y las expectativas con relación a la formación y/o profesión constituyen un componente *activo* en el proceso desde los inicios de la relación, que se revela en las narrativas de las parejas como parte del proyecto de encuentro y entendimiento que representa la propia construcción de la relación.

La primera evidencia la hallamos en sus estrategias electivas. Los episodios de encuentro que se relatan, los lugares, las actividades, reflejan proximidad en intereses y compromisos en torno a objetivos comunes. Asimismo, revelan que los estudios o la actividad profesional y las aspiraciones o expectativas vinculadas a ellos, tienen un peso relevante tanto en la elección —aproximan a a los elegibles— como en la andadura de la relación. La proximidad espacial y social facilita un emparejamiento selectivo, que no se reconoce abiertamente, pero que subyace en las narrativas. La afinidad, el acoplamiento inicial y continuado de intereses, y aspiraciones, de las identidades respectivas, forma parte del relato que las parejas hacen de sus comienzos. Está presente en las parejas de primera generación y se acentúa en las de segunda. Una afinidad que se concibe más como una cualidad dinámica, en construcción, de un proceso confluyente en el que los miembros de la pareja se encuentran y revelan mutuamente.

Como cabía esperar en un marco de postmodernización familiar, las narrativas de las parejas nos confirman el cambio y debilitamiento de los contornos y significados convencionales que definen y delimitan la relación en la etapa previa a la convivencia, a la que las parejas de 2013 siguen refiriéndose como noviazgo. Las transformaciones acontecidas, sin embargo, no le restan protagonismo a la relevancia que adquiere como un periodo en el que la pareja va perfilando condiciones tácitas de negociación sobre los límites entre los proyectos personales y la pareja.

Lo cierto es que las circunstancias que rodean la relación en este punto apuntan a un tipo de relación en la que los proyectos personales marcan prioridades sobre la relación de pareja. Un rasgo individualizador que se atisba en las parejas de la primera generación y se consolida en las narrativas actuales, sobre todo porque las mujeres se ven liberadas de la presión y el control familiar y

social. Observamos que las elecciones y decisiones de los miembros de la pareja, tanto de ellas como de ellos, evidencian libertad y autonomía personal en la gestión de las actividades, los tiempos vitales y los espacios. Y, por ende, en la definición de las disponibilidades, compromisos o desplazamientos relacionados con los proyectos formativos y/o profesionales. Además, cabe decir que la relación de pareja se acomoda y articula en torno a los proyectos formativos y/o profesionales individuales de una manera consciente y explícita.

Ahora bien, en ese proceso también se generan dinámicas ensambladoras. Y se ven alimentadas por la proximidad en los intereses formativos y/o profesionales. Los intereses y expectativas profesionales maduran en el marco de relación de la pareja, particularmente cuando ésta se inicia en la etapa formativa. La relación obliga al entendimiento mutuo de los ritmos y tiempos que marcan los estudios o las actividades profesionales. Ello provee de una experiencia de enlace con la posterior gestión de los proyectos personales en el marco de la relación de pareja y con la negociación de las aspiraciones, dedicaciones y compromisos profesionales respectivos. Para las parejas que inician sus relaciones con ambas carreras profesionales en marcha, el capital profesional es explícito y el equilibrio en los recursos y demandas vinculados posibilita estrategias sincronizadas e igualitarias en el desarrollo profesional. Pero cuando se inicia a edades más tempranas, la carrera profesional es una expectativa que se construye a la par que la relación. La diferencia de edad y sus distancias en los procesos formativos y de inserción laboral, las características asociadas a las carreras, como la inversión de tiempo, la movilidad, las dificultades de inserción en el mercado laboral, crean condiciones en las que las estrategias profesionales se desequilibran.

Comprobamos así que, para la realización de la “doble carrera”, lo que se experimenta en estos años, las ideas acerca de las oportunidades vinculadas a las identidades profesionales, sobre todo de las mujeres, constituyen un trasfondo en el que se perciben preferencias de género en la pareja. Vemos que la afinidad y el encuentro en los ritmos y pautas de formación y en la apuesta por la inserción profesional, no operan igual en hombres y mujeres en la conformación recíproca de las biografías e itinerarios individuales. Aun cuando las mujeres hayan colonizado la individualidad y se apueste por la biografía propia, sus elecciones y decisiones se muestran más permeables al fortalecimiento de la estrategia común

de la pareja. Y los varones tienden a imponer sus proyectos en los ritmos y pautas que impone la vinculación de dos proyectos vitales. La relación de pareja se va moldeando con la expectativa de un modelo simétrico basado en la autonomía económica y la doble dedicación profesional, pero las cesiones o renunciaciones antes de la convivencia, por leves que parezcan, van conformando expectativas diferentes sobre las prioridades de los proyectos profesionales.

Con la convivencia se inaugura un espacio de relación común, material y simbólico, que añade cargas de tiempo, dedicación y responsabilidad. Los pasajes de transición a la convivencia de las parejas de esta investigación evidencian la huella del cambio en la evolución hacia un paisaje familiar más diverso y complejo en sus procesos constitutivos. En la segunda generación de parejas, la cohabitación, como situación transitoria o alternativa al matrimonio, se normaliza y el tránsito al matrimonio se debe más a aspectos prácticos que ideológicos, fundamentalmente, la garantía de bienestar de los hijos. Las parejas vinculan la convivencia a la inserción laboral y la disponibilidad de vivienda, en un proceso de constitución familiar que tiende a ser autosuficiente, pero en el que también se recurre a la solidaridad familiar.

En las narrativas de las parejas investigadas, no hallamos “lógicas previsoras” que, al inicio de la convivencia, de forma explícita definan planes y delimiten obligaciones o responsabilidades sobre la organización de la vida en común. La organización de la vida familiar se concibe sobre un patrón de autonomía y realización personal basado en la doble dedicación profesional y, por lo general, en la formación de una familia. En la mayoría de los casos es un deseo proyectado y compartido desde la relación de noviazgo, que se planifica a corto plazo con el paso a la convivencia. Y, junto a ello, el proyecto de los hijos, la idea de “tener familia”, adquiere centralidad en el modelo de pareja. El *cómo* se van a combinar ambos no es una cuestión que se esboce con el proyecto de vida en común. No hay un ejercicio explícito, al menos en el plano de la pareja. Las narrativas individuales nos muestran, sin embargo, que éste sí es un interrogante que opera en las biografías femeninas, al asumir el proyecto de vida en común, con consecuencias en la gestión de sus carreras.

Las narrativas individuales: quiebras y continuidades en la articulación de las identidades profesionales y familiares.

Los procesos de constitución de la pareja e inicio de la convivencia de las dos generaciones de FDC investigadas en este trabajo reflejan la reciprocidad entre los proyectos personales de un lado, y la construcción del proyecto familiar común, de otro. Para estas parejas el componente profesional es un elemento integrador, de cohesión, en la medida en que los individuos se ven inmersos en actividades que pueden tener un sentido similar para ambos, y cuyos requerimientos, dificultades y recompensas ambos conocen y valoran.

Pero en las parejas de doble carrera la profesión que une es también es un elemento que separa. Dos carreras y una familia es una combinación que incorpora múltiples contingencias en el plano personal, de pareja y social, que modelan las elecciones y decisiones individuales y de pareja ante las demandas cruzadas de la profesión y el cuidado.

Y carrera y familia, profesión y cuidado, son fenómenos que en la sociedad moderna se han construido como categorías generizadas y mutuamente excluyentes, estructural y simbólicamente, que han marcado las identidades de hombres y mujeres. Y remiten a *místicas* que han alimentado esquemas de devoción y entrega confrontados y jerarquizados. La creencia en la devoción a la profesión, como fuente de realización personal, y del éxito en el trabajo, como producto de la inversión intensiva y continua de tiempo, energía y compromiso personal. Y la creencia en la entrega y devoción a la familia, a la maternidad, y al cuidado, como mandato prioritario de la condición femenina. Los procesos de individualización cuestionan y quiebran esas categorías de la modernidad y los esquemas simbólicos heredados que las alimentan, particularmente para las mujeres, pero también para los varones. Pero, ¿hasta qué punto?

El relato que componen las narrativas individuales sobre profesión y familia en las dos generaciones de parejas de doble carrera participantes en esta investigación nos aportan algunas respuestas. La comparación entre ambas revela cambios en esos esquemas de devoción y en el modo de integrar profesión y familia, pero los discursos de la segunda generación y sus continuidades también nos dicen que el género es resistente y fluye en el escenario individualizado, adoptando nuevas formas y expresiones, y estructurando las preferencias y

prioridades entre las demandas de la profesión y el mercado, por un lado, y la familia y el cuidado, por otro. Manteniendo el conflicto de ambas y, sobre todo, la desigualdad.

Carrera y familia en 1995: solidez de los esquemas de devoción

En las parejas de Noventa, la convergencia de la condición de doble carrera conlleva la confluencia de biografías y vidas profesionales en las que el género opera como un factor muy significativo en el modo en que las identidades profesionales se articulan con las identidades privadas. En estas parejas, hombres y mujeres se enfrentan a la negociación del empleo y de las responsabilidades familiares en condiciones muy diferentes.

En los varones está vigente el referente del itinerario masculino tradicional. En su formación, afloran los significados asociados a la carrera tradicional, la motivación al logro y la superación articulan una orientación profesional muy marcada hacia ámbitos profesionales competitivos en el mercado laboral. Una generación que se prepara para responder al mandato de “ser hombres de provecho” en un entorno de expansión educativa que augura posibilidades de ascenso social. Los itinerarios responden y encajan básicamente con un perfil prototípico de carrera de compromiso y avance creciente y continuado. Domina en los discursos el sentido expresivo del trabajo como eje vertebrador de la existencia, fuente de satisfacción y ámbito de devoción y entrega. La profesión aparece como un elemento dotador de sentido vital. Sin embargo, en el discurso comienzan a aflorar el cuestionamiento de la masculinidad hegemónica y se evidencia una diversificación de las motivaciones asociadas al desarrollo de una carrera y, sobre todo, se distancian de un modelo intensivo de dedicación y compromiso con el trabajo remunerado.

En esta generación hemos hallado dos discursos sobre la familia. Uno tradicional, en el que las vidas familiar y profesional no entran en conflicto y permanece inalterado el modelo masculino de disponibilidad, prioridad, autonomía o lealtad incondicional hacia la profesión, que domina la cultura del trabajo en el capitalismo industrial moderno. Otro, más presente en los casos, en el que se descubre la preocupación por la calidad y el tiempo familiar y por producir

una imagen distinta, “novedosa” frente al modelo tradicional, de individuos que aspiran a que sus proyectos vitales no sean cautivos de los intereses y motivaciones profesionales. En las elecciones y decisiones profesionales de estos varones y, consiguientemente en sus trayectorias, comienzan a incorporar otros valores relacionados con su crecimiento personal, su ocio, su bienestar físico y su compromiso con la pareja y la familia. Ellos aspiran a otra imagen de padres y compañeros. Pero, por lo general, la necesidad de trazar límites no parece impedir ni comprometer la gestión satisfactoria de los distintos momentos y fases de sus carreras, con momentos de intensa apuesta profesional e implicación de tiempo y energías a costa de la dedicación de las parejas, o apoyada en la externalización del cuidado. En realidad son pocos los casos en los que sus compañeras reconocen corresponsabilidad. Y es un discurso producido desde la madurez profesional que no ha causado, aplazamientos, cesiones, o renunciaciones en sus itinerarios profesionales. Las diferencias de socialización entre hombres y mujeres, la compensación económica de sus ausencias, sirven para argumentar, conscientes de su privilegio, sus dilemas más morales que prácticos, y para justificar las asimetrías de tiempo y energías que se producen entre la profesión y el cuidado, y los desiguales arreglos que se dan en el marco de la relación de pareja.

Con esa arquitectura de carrera convergen las biografías de tránsito de sus compañeras, las mujeres de los Noventa. Sus experiencias están marcadas en buena medida por la oportunidad, para formarse y para participar en el mercado laboral. Sin apenas modelos de formación o carrera en los que proyectarse, caracteriza sus relatos la idea de la ocasión: aprovechar el lugar y el momento para construir una vida propia. Para ellas la actividad laboral es un anclaje identitario y un motivo de orgullo. Los significados sobre la profesión y la carrera, la identidad profesional, que producen estas mujeres, revela la tensión entre la exigencia de demostrar un “saber hacer masculino” o producir identidades profesionales y de carrera propias, basadas en narrativas del “buen hacer”, de la competencia y la responsabilidad, distanciadas del esquema de devoción al trabajo y orientadas al equilibrio de las preferencias vitales. En cualquier caso, todo ello imprime un carácter muy emprendedor a sus desarrollos profesionales, basado en estrategias individuales y competitivas que, en definitiva, encajan con una cultura del trabajo tradicional, muy masculina, que reconoce su devoción y entrega.

Los recorridos de las mujeres presentan dos pautas. Una *pauta intensiva*, rápida, que encaja con un modelo de compromiso profesional marcado por la devoción y entrega al trabajo y la búsqueda de promoción, y por la inversión intensiva de tiempo y dedicación, sea en ámbitos organizacionales y modelos de carrera prototípicos, sea en modelos de carrera más abiertos y autogestionados. Y, una *pauta adaptativa*, con discontinuidades, interrupciones, aplazamientos, retrocesos y adaptaciones. Un desarrollo profesional diseñado para “acomodar” identidades y profesión y habitar entre los dos mundos teniendo algo de los dos, sea a la vez o de forma secuenciada.

Estas son recorridos y estrategias que no hallamos en sus compañeros. Y que se explican en función del modo en que se articulan profesión y familia en las parejas. Una experiencia que está marcada por el conflicto en las mujeres de los Noventa. Y en la que prevalece la presión de los patrones o esquemas culturales heredados y de las lógicas exigentes y contrarias que representan. Un modelo de disponibilidad y entrega profesional en el que estas mujeres quieren demostrar su competencia. Y un esquema de devoción a la familia que no se ha debilitado y en el que la ideología de la domesticidad y la maternidad intensiva condiciona las identidades profesionales y se hace presente en su discurso, naturalizada y esencializada. Y que se identifica en la cultura profesional con la falta de compromiso e implicación. Ello provoca una narrativa de desgaste y tensión que domina las experiencias que las mujeres tienen de la “doble carrera” en estas parejas. Las estrategias que se despliegan para responder a ese conflicto varían, pero están marcadas por sentimientos ambivalentes sobre el cumplimiento de las demandas de su papel como madres y responsables del cuidado y como profesionales. Y presentan un alto coste personal, físico y emocional, en el que el sentimiento de duda e insatisfacción no desaparece. Lo cierto es que hay un interrogante recurrente en las narrativas de las mujeres que pagan el alto peaje de “confrontarlo todo” que va acompañado siempre de la idea de “pérdida”.

Identificamos entre estas mujeres intentos de superar y redefinir las contradicciones, desmitificar las identidades maternas y profesionales y romper con los esquemas de devoción generizados, y de redefinir las posiciones de las mujeres. De habitar, en fin, identidades integradas. Y en ello, el elemento determinante es la relación de pareja. Que las mujeres den prioridad a sus

carreras no basta. Cómo ellos enfocan la dedicación profesional de sus compañeras, la prioridad que le conceden, y su disposición a negociar tiempos es lo que crea condiciones u oportunidades de arreglos más igualitarios y menos tensionados. Pero este es un colectivo en el que las mujeres, con la principal carga en responsabilidad y cuidado familiar —a pesar de su externalización—, interpretan sus pautas adaptativas y sus renunciaciones desde un discurso de género, en el que aflora la desigualdad entre hombres y mujeres, que se explica sobre todo en términos culturales y normativos.

Profesión y familia en 2013: esquemas de devoción difusos

En el colectivo de parejas entrevistado una generación más tarde la condición de doble carrera refleja la confluencia de biografías y vidas profesionales menos distantes en la pareja. En los discursos sobre la actividad laboral y las trayectorias profesionales de los varones se advierten rupturas con la centralidad del empleo y pruebas de que en su experiencia vital crece el conflicto con el esquema de devoción a trabajo y las definiciones tradicionales de la masculinidad. En sus compañeras, la integración de la narrativa del compromiso profesional y familiar se presenta menos conflictiva, pero más alejada del equilibrio en los desarrollos profesionales.

Las biografías de formación e inserción laboral se asemejan para ellos y ellas. Los varones cuentan mayor libertad para pensar y planear su formación. Más presionados por el mercado que por los roles de género, la escalera profesional se desdibuja en sus expectativas. Las mujeres de este colectivo se forman pensando en el empleo; para ellas la formación es un hecho normalizado para el que las familias elevan las expectativas.

Ellos y ellas presentan mayor diversidad en el perfil de sus itinerarios laborales. En este colectivo se advierte la evolución del mercado laboral hacia un escenario de empleo escaso e inestable. Las trayectorias son más discontinuas, los ritmos pausados y se demora la consecución de objetivos, lo que también contribuye a desmitificar y redefinir las ideas del compromiso y del éxito profesional, de lo que significa “perseguir una carrera” para ellos y ellas.

Ello evidencia giros en los discursos y prácticas masculinas sobre el trabajo y la profesión y un distanciamiento del modelo hegemónico y unidimensional de carrera apoyado en las biografías masculinas. Cambios que apuntan a la configuración de nuevos imaginarios de carrera, en los que, además de nuevas preferencias y valores relacionados con la satisfacción personal, la autorrealización, la valoración del bienestar y del tiempo de ocio, también la vida familiar ocupa lugar. Un enfoque en el que tienden a converger con el de sus compañeras. Integrar, equilibrar dedicaciones, tiempos y energías constituye un discurso más compartido por hombres y mujeres en este colectivo de parejas.

En consonancia con ello, en el discurso de los varones se refuerza la producción de una imagen distanciada y diferente de las biografías masculinas adheridas a los intereses y motivaciones profesionales. Se proyecta la preocupación por lograr el equilibrio entre las diferentes facetas vitales. Hay varones que reproducen modelo de disponibilidad que demanda el mercado y mantienen el discurso moral de la generación anterior, pero ello no ensombra la emergencia de una pauta de desarrollo profesional que no encaja con un modelo de ausencia. Y que pasa de la justificación a la asertividad. En los varones comienza a observarse la experiencia y el impacto del conflicto entre profesión y familia, empleo y cuidado. Y se perciben los ecos, aun débiles, de los dilemas normativos y emocionales, de las tensiones y ambivalencias que caracterizan el discurso de las compañeras de la generación de los Noventa. Algunos han empezado a cuidar y correr para “hacer frente a todo” en un escenario laboral en el que la lógica que se impone sigue siendo contraria al cuidado. Y hay “algún” pionero de la conciliación que ven como la opción por el cuidado se penaliza en un mundo profesional, en el que los niveles de exigencia, competencia e implicación no siempre entienden de equilibrios de personales. Pero las apuestas por el cuidado de las parejas siguen siendo de ellas. En ellos no opera el esquema de devoción a la familia de la misma forma en que lo hace en el colectivo femenino, más dispuesto a ser quien reduce, limita o contiene su desarrollo profesional. En ellos opera una lógica de mercado, de disponibilidad, a la que no se renuncia.

Ellas que priman las pautas adaptativas enfocadas a reducir la dedicación o situar en *stand by*, aparcada, la trayectoria profesional y las aspiraciones profesionales, de manera unilateral y como una forma de liberar tiempo de

cuidado y tiempo personal. Pero lo que descubrimos es que son pocas las mujeres que en este contexto más favorable, institucional y de pareja, redefinen sus esquemas de devoción a la familia.

Identificamos en estas mujeres una gestión más “cómoda” de las demandas de dedicación a la profesión y a la familia, en el que no preocupa con la misma intensidad ni adquiere el mismo significado. Se advierte menos “desgarro” en los discursos y no se hacen tan presentes las tensiones, dilemas, ambivalencias y contradicciones que impregnan y dominan el eje discursivo de las elecciones y pautas de las mujeres de 1995. Y parecen haberse calmado algunas de las dudas e interrogantes de la generación anterior en torno al compromiso con la profesión y con la familia. ¿Cómo?

Unas, redefiniendo el esquema de devoción familiar y manteniendo una pauta de inversión intensiva. Sea con un modelo de disponibilidad profesional que mantiene la confrontación con el cuidado y el contrato de género gracias a su externalización. Sea apoyadas en la actitud corresponsable de las parejas, que convertidos en “buenos mandados” o algo más, facilitan una gestión menos exhausta y proporcionan confianza a las mujeres para centrarse en sus proyectos profesionales. Estas mujeres recomponen su visión de la devoción a la familia en un esquema que incorpora la presencia no intensiva de la madre, acompañado del cuidado del padre.

Pero esa no es la única vía para hacer frente a todo. También se cuestiona abiertamente el modelo de devoción al trabajo, apostando por un equilibrio sosegado de los tiempos y energías que —una estrategia de reconciliación de las mujeres consigo mismas— que, a la postre, evidencia una decisión por el cuidado. En un marco de relación de pareja en el que la sobrecarga doméstica y de cuidado se ve aligerada por el cambio de actitud de los varones —ellas los perciben más implicados porque cuidan algo más—, por la ayuda contratada, y por la rebaja en los criterios y estándares del trabajo doméstico, esta dedicación a la familia no se percibe como una imposición. Pero la idea de la necesidad que los hijos sean atendidos por sus madres o de que ellas necesitan atender a sus hijos permanece. Las exigencias y presiones normativas y emocionales del modelo de madre entregada, de cuidadora principal, permanecen arraigadas en los esquemas cognitivos, morales y emocionales de las mujeres, tirando de sus preferencias y

aspiraciones. Vemos que, con la llegada de los hijos, las carreras se ralentizan, los objetivos se posponen. A las mujeres les sigue resultando difícil resistirse a esa inercia de género, encubierta por el argumento de la elección personal y el equilibrio vital, que tiende a activarse vinculada a la maternidad.

Ciertamente, las experiencias y narrativas de la segunda generación de parejas muestran un escenario más individualizado. Los intereses y las aspiraciones personales ganan legitimidad como base para explicar y centrar sus decisiones y elecciones sobre las carreras y la familia. Y en ello convergen hombres y mujeres.

Hay parejas que en este marco tratan de adoptar e integrar estrategias para mantener el equilibrio de sus preferencias profesionales y la igualdad en el cuidado. Sus esfuerzos tienen éxito porque ambos miembros de la pareja tienen acceso a recursos de cuidado y conciliación. Pero, hay que ser escépticas ante la “desgenerización” de las aspiraciones, identidades y expectativas. El “equilibrio sosegado” que parece dominar el discurso de la segunda generación de parejas, sobre todo de ellas, ofrece la ilusión de que los dilemas, las contradicciones y ambivalencias de la conciliación se han ido acallando. Pero también enmascara el conflicto entre los modelos y lógicas que sustentan las identidades profesionales y familiares. Detectamos supuestos y prácticas que reflejan esquemas culturales y lógicas diferentes a la hora de responder a las necesidades que plantean la profesión y el mercado de un lado, y el cuidado y la familia de otro. Esas lógicas definen obligaciones y oportunidades individuales y recíprocas que, pese a los cambios y avances de la igualdad, siguen ejerciendo una presión desigual sobre ellos y ellas.

Pero, el marco interpretativo de género tiende a diluirse en los discursos racionales de las parejas sobre la gestión de la vida profesional y familiar. Más aun en la lectura que hacen las mujeres de su mayor implicación en el cuidado y su “acomodo” profesional frente a los varones. Los ajustes, sus pausas y adaptaciones, se interpretan en un marco electivo y preferencial en el que más que redefinirse los modelos y lógicas de responsabilidad generizada que sustentan la desigualdad, se recrean. Y se detectan brotes de retradicionalización que aumentan la brecha con relación al desarrollo profesional.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



- AARSETH, H. (2009). From Modernized Masculinity to Degendered Lifestyle Projects. Changes in Men's Narratives on Domestic Participation 1990-2005. *Men and Masculinities*, 11(4), 424-440. Recuperado de: jmm.sagepub.com/content/11/4/424.full.pdf
- ABRIL, P., AMIGOT, P., BOTÍA, C., DOMÍNGUEZ, M., GONZALEZ, M.J., JURADO, T., LAPUERTA, I., MARTÍN, T., MONFERRER, J. y SEIZ, M. (2012). Decisiones de empleo y cuidado en parejas de dos-ingresos en España. *DemoSoc Working Paper*, 48. Recuperado de: <http://repositori.upf.edu>
- ACKER, S. (1995). *Género y educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: Narcea.
- ACKER, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/189609>
- AJENJO, M., GARCÍA-ROMÁN, J. (2011). El tiempo productivo, reproductivo y de ocio en las parejas de doble ingreso. *Papers. Revista de Sociología*, 96(3), 985-1006.
- ALABART, A., CABRÉ, A., DOMINGO, A. FABRÉ, A. y STOLCKE, V. (1988). *La cohabitación en España. Un estudio en Madrid y Barcelona*. Madrid: CIS.
- ALBERDI, I. (2003). El feminismo y la familia. Influencia del movimiento feminista en la transformación de la familia en España. *Arbor*, 685, 35-52.
- (1999a). La "nueva" familia española. Madrid: Taurus.
- (1999b). El feminismo y la familia. De las propuestas de destrucción al logro de la transformación. *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, 45, 9-22.
- (1996). Parsons. El funcionalismo y la idealización de la división sexual del trabajo. En M. A. Durán Heras (Coord.). *Mujeres y hombres en la formación de la teoría sociológica* (pp. 233-250). Madrid: CIS.
- (1995a). Evolución y tendencias de la institución familiar. *Documentación Social*, 98, 9-23.
- (1995b). *Informe sobre la situación de la familia en España*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- ALBERDI, I. ESCARIO, P. y NATALIA, M. (2000). *Las mujeres jóvenes en España*. Barcelona: Fundación "la Caixa", Estudios sociales, nº 4.
- ALBERDI, I., FLAQUER, L. e IGLESIAS DE USSEL, J. (1994). *Parejas y Matrimonios: Actitudes, comportamientos y experiencias*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- ALCAÑIZ, M. (2008). Procesos de individualización y reorganización de biografías, trabajos e identidades. *Arxius de Sociología*, 19, 5-18.
- ALDOUS, J. (1970) Strategies for Developing Family Theory. *Journal of Marriage and Family*, 32(2), 250-257.

- ALEXANDER, S. (1984a). Women, Class and Sexual Differences in the 1830s and 1840s: Some Reflections on the Writing of a Feminist History. *History Workshop Journal*, 17 (1), 125-149.
- (1984b). La mujer trabajadora en el Londres del siglo XIX: Un estudio de los años 1820-1850. En M. Nash (Ed.). *Presencia y protagonismo. Aspectos de la historia de la mujer*. Barcelona: Serbal, 139-163.
- ALIAGA, Ch. (2006). *How is the Time of Women and Men Distributed in Europe*. Luxembourg: Eurostat.
- ALLEN, K. R. y WALKER, A. J. (1992). A feminist analysis of interviews with elderly mothers and their daughters. En J. F. Gilgun, K. Daly, & G. Handel (Eds.). *Qualitative Methods in Family Research* (pp. 198-214). Newbury Park, CA: Sage.
- ALMARCHA BARBADO, A. y LÓPEZ CERNADAS, M.J. (2008). El techo de cristal de la carrera universitaria. ¿Tituladas o doctoras?. En G. Meil, y C. Torres Albero. *Sociología y realidad social* (Libro homenaje a Miguel Beltrán Villalva). Madrid: CIS.
- AMEDNA. (2009). *Estudio Medidas de Conciliación y Políticas de Igualdad LO 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra. Recuperado de: www.amedna.com/index.php?m=109&t=25
- ARONOFF, J. y CRANO, W. D. (1975). A Re-examination of the Cross-cultural Principles of Task Segregation and Sex Role Differentiation in the Family. *American Sociological Review*, 40(Feb), 12-20.
- ARPAL, J. (1997). Regularidades temporales y vida cotidiana. En AA.VV. *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo*. Vitoria-Gasteiz: Dpto. de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social, Gobierno Vasco.
- ARREGI, B. (1994). ¿Hacia una política demográfica para Euskadi?. En EMAKUNDE. *Demografía y políticas públicas* (pp. 171-192). Vitoria-Gasteiz: Emakunde.
- BARAÑANO, M. y DE LA PAZ, J. (1999). Pluralización y modernidad de los hogares y las formas familiares: Hacia la familia postradicional. En S. González Ortega (Coord.). *Seguridad social y familia* (pp. 2-54). Madrid: La Ley Actualidad S.A.
- BAHR, Stephen J. (1974). "The Internal Consistency of Blood and Wolfe's Measure of Conjugal power: A Research Note." *Journal of Marriage and Family*, 35 (2), pp. 293-295.
- BALBO, L. (1994). La doble presencia. En C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (Comps.). *Las mujeres y el trabajo* (pp. 503-513). Madrid: FUHEM.
- BALCELLS I VENTURA, L. (2009). Analyzing the division of household labor within Spanish families. *Revista Internacional de Sociología*, 67, 83-105.
- BALES, R. F. y SLATER, P. E. (1960). Role Differentiation in Small Decision Groups. En T. Parsons & R. F. Bales. *Family, Socialization and Interaction Process* (Cap. V, pp. 259-306). Glencoe (Ill.): The Free Press.

- BARBERÁ HEREDIA, E. y RAMOS, A. (2004). Liderazgo y discriminación de género. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 147-160.
- BARNETT, R.C. y BARUCH, G. K. 1987. Determinants of fathers' participation in family work. *Journal of Marriage and Family*, 49(5) 29-40.
- BARNETT, R. C. y RIVERS, C. (1998). *She works, He works. How Two-income Families are Happy, Healthy and Thriving*. Cambridge (MA): Harvard University Press.
- BARONE, C. y ORTIZ, L. (2011). Overeducation among European University Graduates: A Comparative Analysis of its Incidence and the Importance of Higher Education Differentiation". *Higher Education*, 61(3), 325-337. Recuperado de: <http://link.springer.com/article/10.1007/s10734-010-9380-0/fulltext.html>
- BARRET, M. (1988). *Women's Oppression Today: The Marxist/feminist Encounter*. London: Verso.
- BAUMAN, Z. (2002). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: F. C. E.
- (2001). *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra.
- BECK, U. (2006). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós Surcos, 25.
- (2003). Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona: Paidós.
- BECK, U. y BECK-GERNSHEIM, E. (2003). *La individualización*. Barcelona: Paidós-El Roure.
- (2001). *El normal caos del amor*. Barcelona: Paidós.
- BECK-GERNSHEIM, E. (2003). *La reinención de la familia*. Barcelona: Paidós.
- BECKER, G. (1987). *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza.
- BÉJAR MERINO, H. (1987). Autonomía y dependencia: la tensión de la intimidad. *Revista Española de Investigación Sociológica*, 3, 69-90.
- BELL, D. H. (1987). *Ser varón. La paradoja de la masculinidad*. Barcelona: Tusquets.
- BELL, N. W. y VOGEL, E. F. (1960). *A Modern Introduction to the Family*. Glencoe (Ill.): The Free Press.
- BELTRÁN, M. et al. (1984). *Informe sociológico sobre la juventud española 1960/82*. Madrid: Fundación SM.
- BENENSON, H. (1984). Women's Occupational And Family Achievement In The U.S. Class System: A Critique Of The Dual-Career Family Analysis, *British Journal of Sociology*, 35 (1), 19-41.
- BERK, S. F. (1985). *The Gender Factory: The apportionment of Work in American Household*. New York: Plenum.
- BERK, S. F. y SHIH, A. (1990). Contribution to household labour: Comparing wives' and Husbands' Reports. En S.F. Berk (Ed.), *Women and household labor*. Ann

- Arbor: University Microfilms International. o.c., pp. 191-227. [Reprod. Facs. de la edición: Beverly Hills, CA: Sage, 1980].
- BERNARD J. (1984). The Good-Provider Role: Its Rise and Fall. En P. Voydanoff, *Work & Family: Changing Roles of Men and Women* (Cap. 3). Palo Alto, CA: Mayfield.
- BETTIO, F. y PLANTENGA, J. (2004). Comparing Care Regimes in Europe, *Feminist Economics*, 10(1), 85-113, DOI:10.1080/1354570042000198245
- BIANCHI, S. y MILKIE, M. A. (2010). Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and the Family*, 72(3), 705-725.
- BIANCHI, S.M., MILKIE, M.A., SAYER, L.C. y ROBINSON, J.P. (2000). Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor. *Social Forces* 79(1), 191-228.
- BIELBY, W. T. y BIELBY, D. D. (1989). Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households. *American Sociological Review*, 54(5), 776-789.
- BIRD, G. W. y BIRD, G. A. (1984). Determinants of Family Task Sharing: A Study of Husbands and Wives. *Journal of Marriage and the Family*, 46(2), 345-355.
- BLAIR-LOY, M. (2001). Cultural Constructions of Family Schemas. The Case of Women Finance Executives. *Gender & Society*, 15(5), 687-709. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/3081970>
- BLOOD, R. O. y WOLFE, D. M. (1960). *Husbands & Wives: The Dynamics of Married Living*. New York: The Free Press.
- BLOSSFELD, H. P. y HAKIM, C. (Eds.) (1997). *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*. New York: Oxford University Press.
- BONINO, L. (2003). Masculinidad hegemónica e identidad masculina, *Dossiers Feministes*, 6, 7-36. Recuperado de: <http://www.raco.cat>
- BORRÀS, V., TORNOS, T. y MORENO, S. (2007). Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. *Papers. Revista de Sociologia*, 83, 83-96. Recuperado de: http://www.ced.uab.es/uso_tiempo/publicaciones.html
- BOSE, Ch. E. (1987). Dual Spheres. En B. B. Hess y M. M. Ferree (Eds.). *Analyzing Gender: a Handbook of Social Science Research*. Newbury Park (CA): Sage, 267-285.
- BOTT, E. (1990). *Familia y red social*. Madrid: Taurus Humanidades.
- BRANCA, P. (1978). *Women in Europe since 1750*. New York: St Martin's Press.
- BRAYFIELD April A. (1992). Employment resources and housework in Canada. *Journal of marriage and the family*, 54(1), 19-30.
- BROWN, C. (1982). Home Production for use in a Market Economy. En B. Thorne y M. Yalom (eds.) (1982). *Rethinking the Family: Some Feminist Questions* (pp. 151-167). New York: Logman.

- BURIĆ, O. y ZEČEVIĆ, A. (1967). Family Authority, Marital Satisfaction and the Social Network in Yugoslavia. *Journal of Marriage and Family*, 29(2), 325-336.
- BURR, W. R., HILL, R., NYE, F. I. y REISS, I. L. (1979). *Contemporary Theories About the Family* (Vol. I). New York: Free Press.
- CABRERA, E.F. (2009). Protean Organizations: Reshaping Work and Career to Retain Female Talent. *Career Development International*, 14(2), 186-201.
- (2007). Opting out and Opting in: Understanding the Complexities of Women's Career Transitions. *Career Development International*, 12 (3), 218-237.
- CAIVALLET, F. (1987). La producción doméstica en el campo industrial. En *El trabajo de las mujeres*. Madrid: Ed. Instituto de la Mujer, serie Debate, nº 1.
- CALLEJO, J., GÓMEZ, C. y CASADO, E. (2004). *El techo de cristal en el sistema educativo español*. Madrid, UNED.
- CALVO BABÍO, N., BASTIDA, M. y FEÁS, J. (2010). La mujer directiva en la administración pública española, análisis del "techo de cristal" por medio de simulación dinámica. En C. J. Rodríguez Rad (Coord.), *Creando clientes en mercados globales: Building client relationships in global markets*. Madrid: ESIC Ed.
- CANDELA SOTO, P. (2008). Género, trabajo y políticas de igualdad. *Sociología del Trabajo*, 64, 3-15.
- CARABAÑA MORALES, J. (1983). Homogamia y movilidad social. *Revista española de Investigaciones Sociológicas*, 21, 61-82
- CARO, J., GONZÁLEZ, F., GARCÍA, M., RODRÍGUEZ, C. y JIMÉNEZ, G. (2007). Percepción de las habilidades y aceptación de las mujeres directivas en las empresas de comunicación. *Zer: Revista de estudios de comunicación*, 22, 253-266.
Recuperado de:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2592314>
- CARRASQUER, P. y MARTÍN ARTILES, A. (2005). La política de conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva: Un aspecto de la estrategia europea de empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 131-150.
- CARRASQUER, P., MASSÓ, M. y MARTÍN ARTILES, A. (2007). Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva. *Papers. Revista de Sociología*, 83, 13-36.
- CASTELLÓ SANTAMARIA, L. (2011). Trabajo de cuidado, género y clase social. Remedios desiguales a un problema común. *Sociología del Trabajo*, 73, 24-40.
- CASTELLS, M. (1998). El poder de la identidad. En de La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol II. Madrid: Alianza.

- CASTILLO, J.J. y AGULLÓ, I. (2012). La invasión del trabajo en la vida. *Sociología del Trabajo*, 76, 7-36.
- CASTRO MARTÍN, T. y DOMÍNGUEZ FOLGUERAS, M. (2008). Matrimonios "sin papeles": perfil sociodemográfico de las parejas de hecho en España según el Censo de 2001. *Política y Sociedad*, 45(2), 49-71.
- CES. (2012). *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española (01/2011)*. Madrid: Consejo Económico y Social de España.
- (2008). Observatorio de Relaciones Laborales: Empleo y cuidados familiares. *Revista Cauces, Cuaderno de Relaciones Laborales*, 5 (Julio-Sept.), 22-31.
- CHINCHETRU, F. (1993). *Economía del trabajo de las mujeres. El caso de Euskadi*. Bilbao: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- CHINCHILLA, N. y LEON, C. (2011). *Diez años de conciliación en España*. DmADRID: Ed. Grupo 5.
- CHINCHILLA, N., LEON, C., CANELA, M.A., ARIÑO, M. A. y QUIROGA, V. (2006). *Análisis sectorial de las políticas de conciliación. Conclusiones del estudio IFREI basado en 360 empresas*. IESE, Centro Internacional Trabajo y Familia. Recuperado de: www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-36.pdf
- CHINCHILLA, N., LEON, C., TORRES, E., y CANELA, M.A. (2006). *Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas* (Documento de Investigación DI nº 632). IESE, Centro Internacional Trabajo y Familia.
- CHODOROV, C.H. (1987). *El ejercicio de la maternidad*. Barcelona: Gedisa.
- CIDE. (1992). *Las desigualdades en educación en España*. Madrid: CIDE.
- CLARE, A. (2002). *Hombres. La masculinidad en crisis*. Madrid: Taurus.
- CLARK, A. (1992). *Working life of women in the Seventeenth Century*. London: Routledge.
- COLTRANE, Scott. (1989). "Household Labor and the Routine Production of Gender." *Social problems*, 36 (5), 493-491.
- COLTRANE, Scott e ISHII-KUNTZ Masako. (1992). "Men's Housework: A life Course Perspective." *Journal of Marriage and the Family*, 54 (1), pp, 43-57.
- CONDRAN, John y BODE, Jerry G. (1982). Rashomon, Working Wives, and Family Division of Labor: Middletown, 1980. *Journal of Marriage and Family*, 4(2), 421-426.
- CONNEL, R. W. (1985). Theorizing Gender. *Sociology*, 19, 260-272
- CONNEL, R. W. y MESSERSCHMIDT, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender and Society*, 19, 829-859. DOI: 10.1177/0891243205278639
- COVERMAN, Shelley. (1985) "Explaining Husbands' Participation in Domestic labor." *Sociological Quaterly*, 26, 81-97.

- COULSON, M. MAGAS, B. y WAINWRIGHT, H. (1975). "The Housewife and her Labour under Capitalism" – a Critique. *New Left Review*, 89, 59-71.
- CROMPTON, R. (2006). *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- CUBEL, M. y DE GISPERS BROSÀ, C. (2009). *La protección de la familia en España: aún lejos de Europa* (Documento de trabajo nº 01/09). Madrid: Fundación Acción Familiar y Cátedra de Políticas de Familia UCM-AFA.
- CURTIS, R. F. (1986). Household and Family in Theory of Inequality. *American Sociological Review*, 51, 168-183.
- DALY, K. (1992). The Fit Between Qualitative Research and Characteristics of Families. En J.F. Gilgun, K. Daly y G. Handel (Eds.). *Qualitative Methods in Family Research* (pp. 3-11). Newbury Park, CA: Sage.
- DALY, M. y LEWIS, J. (2000). The concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States. *British Journal of Sociology*, 51(2), 281-298.
- DE MIGUEL ALVAREZ, A. (2005). La articulación del feminismo y el socialismo: el conflicto clase-género. En C. Amorós y A. de Miguel (Eds.). *Teoría feminista: De la Ilustración a la Globalización* (Vol. 1). Madrid: Minerva Ediciones.
- DEL CAMPO, S. (1991). La "nueva" familia española. Madrid: Eudema.
- (1985). *Análisis sociológico de la familia española*. Barcelona: Ariel.
- DEL CAMPO, S. y RODRÍGUEZ-BRIOSO, M. M. (2002). La gran transformación de la familia española durante la segunda mitad del siglo XX. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 100, 103-165.
- DELGADO SÁNCHEZ, A., SALETTI-CUESTA, L. y TORO-CÁRDENAS, S. et al. (2011) Validación de escala para evaluar la relación familia-trabajo en médicas y médicos de familia. *Revista Española de Salud Pública*, 85, 159-172.
- DELPHY, Ch. y LEONARD, D. (1992). *Familiar Exploitation: A New Analysis of Marriage in Contemporary Western Societies*. Oxford: Polity Press.
- DEL VALLE, A.I. (1990). La familia vasca: un entramado de valores en transición. En VV.AA. *Valores dominantes en la CAV. Informe sociológico* (pp.282-405). Universidad de Deusto y Gabinete de Prospección Sociológica del Gobierno Vasco. Documento inédito.
- DEMA, S. (2006). *Una pareja, dos salarios. El dinero y las relaciones de poder en las parejas de doble ingreso*. Madrid: CIS.
- DENCH, G. (1995). *Transforming Men. Changing Patterns of dependency and Dominance in Gender Relations*. London: Transaction Publishers.
- DEUTSCH, F. M. (1999) *Halving It All. How equally Shared Parenting Works*. Cambridge (MA): Harvard University Press.
- DIEZ GUTIERREZ, J. y TERRÓN BAÑUELOS, E. (2009). Percepción de las mujeres sobre el "techo de cristal" en educación, *Revista interuniversitaria de*

- formación del profesorado, 64, 27-40. Recuperado de:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2956479>
- DIHM. (2009). *La igualdad de género en los convenios colectivos. Informe extraordinario*. Vitoria-Gasteiz: Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Recuperado de:
http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_defensa/es_def/adjuntos/igualdad.convenios.es.pdf
- DOMÍNGUEZ FOLGUERAS, M. (2012). La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis del uso del tiempo. *Revista Internacional de Sociología*, 70(1), 153-179. DOI:10.3989/ris.2009.08.26
- (2010). ¿Cada vez son más igualitarios? Los valores de género de la juventud y su aplicación práctica. En *Revista de Juventud*, 90, 103-122. Recuperado de:
<http://www.injuve.es/observatorio>
- (2011). *1995-2006. Diez años de cambios en las parejas españolas*. Madrid: CIS, Opiniones y actitudes, nº 69.
- DREW, E., EMEREK, R. y MAHON, E. (Eds.). (1998). *Women, Work and Family in Europe*. London: Routledge.
- DURÁN HERAS, M.A. (1986). *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria.
- (1987). *De puertas adentro*. Madrid: Ministerio de la Cultura. Instituto de la Mujer.
- EDGEELL, S. (1980). *Middle Class Couples: A Study of Segregation, Domination and Inequality in Marriage*. London: Allen & Unwin.
- EHRENREICH, B. y ENGLISH, D. (1988). *For her own good*. London: Pluto Press.
- ELZO, J., et al. (2002). *Los valores de los vascos y navarros ante el nuevo milenio. Tercera aplicación de la Encuesta Europea de Valores (1990, 1995, 1999)*. Bilbao: Deusto Publicaciones.
- (1996). *Los valores en la Comunidad Autónoma del País Vasco y Navarra. Su evolución en los años 1990-1995*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.
- (1990). *Jóvenes Vascos 1990*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.
- (1992). *Euskalerrria en la Encuesta Europea de Valores ¿Son los vascos diferentes?* Bilbao: Universidad de Deusto.
- (1986). *Juventud Vasca 1986. Informe sociológico sobre las actitudes, valores y comportamientos de la juventud vasca*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.
- ELZO, J. y SILVESTRE, M. (2010). *Un individualismo placentero y protegido. Cuarta Encuesta Europea de Valores en su aplicación a España*. Bilbao: Deusto Publicaciones,
- EMAKUNDE. (2012). *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2012*, Disponible en: <http://www.emakunde.euskadi.net>
- (2011). *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde. Recuperado de:

- http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/cifras_ant/es_emakunde/adjuntos/cifras_2011_es.pdf
- (2010). *Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.
- (2009). *La presencia de hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.
- (1997). *Estrategias de organización familiar*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.
- (1995). *Transformaciones en el papel social de las mujeres. Análisis Cualitativo en Euskadi*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.
- (1994). *Familia y espacio Doméstico en la CAV*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.
- (1992). *Participación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo de Euskadi*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.
- ENGELS, F. (1986). *El origen de la familia, la Propiedad privada y el Estado*. La Habana: Ed. de Ciencias sociales.
- ERICKSEN, J. A., YANCEY, W. L. y ERICKSEN, E. P. (1979). The Division of Family Roles. *Journal of Marriage and Family*, 41(2), 301-313.
- ESPING-ANDERSEN. G. (2010). *Los tres grandes restos del estado de bienestar*. Barcelona: Ariel.
- ESTEVE, A. y CORTINA, C. (2010). Expansión educativa e inmigración internacional en España: cambios en la formación de la pareja. *Papers. Revista de Sociología*, 95(3), 585-608.
- (2005). *Homogamia educativa en la España contemporánea: pautas y tendencias*. Centre d'Estudis Demogràfics. Recuperado de: www.ced.uab.es/publicacions/PapersPDF/Text257.pdf
- EUSTAT. (2006). *Encuestas de Presupuestos de Tiempo de 2003*. Vitoria-Gasteiz: Eustat, Instituto Vasco de Estadística.
- EVETTS, J. (1994). Career and gender: the conceptual challenge. En J. Evetts (Ed.). *Women and Career. Themes and issues in advanced industrial societies* (pp. 223-233). London: Longman.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. y TOBÍO FRI, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales* (Documento de Trabajo 79/2005). Madrid: Fundación Alternativas.
- FERNÁNDEZ PALACÍN, F., LÓPEZ FERNÁNDEZ, M., MAEZRU HERRERA, I. y MARTÍN PRIUS, J.A. (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 231-247.

- FERRÁNDIZ, A. y VERDÚ, V. (1975). *Noviazgo y matrimonio en la burguesía española* (2ª Ed.). Madrid: Cuadernos de Diálogo.
- FERREE, M. M. (2010). Filling the Glass: Gender Perspectives on Families. *Journal of Marriage and Family*, 72(Jun), 420-439.
- (1990). Beyond Separate Spheres: Feminism and Family Research. *Journal of Marriage and Family*, 52 (4), 866-884
- FLAQUER, L. (2004). La articulación entre familia y el Estado de bienestar en los países de la Europa del sur. *Papers. Revista de Sociología*, 73, 27-58. Recuperada de: <http://papers.uab.cat/article/view/v73-flaquer/pdf-es>
- (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundacio La Caixa.
- (1999). La familia en la sociedad del siglo XXI. *Papers de la Fundació Rafael Campalans*, 117, 1-21. Recuperado de: <http://www.fcampalans.cat/uploads/publicacions/pdf/117.pdf>
- (1998). *El Destino de la Familia*. Barcelona: Ariel.
- (1995). Las funciones sociales de la familia. *Documentación Social, Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, 98(Enero-Marzo), 39-48.
- (1993). Homogamia, individualismo y familia: Modelos de análisis para la formación de la pareja. *Revista Internacional de Sociología*, 5, 69-89.
- (1990). La familia española: cambio y perspectivas. En S. Giner (Ed.). *España: Sociedad y Política* (pp. 509-549). Madrid: Espasa-Calpe.
- FLAQUER, L., ESCOBEDO, A. y NAVARRO, L. (2008). *El impacto de la maternidad y paternidad en el empleo. Itinerarios laborales de madres y padres en hogares con menores de 3 años. Análisis de cambios y discontinuidades a partir de la MCVL_2005* (Proyecto FIPROS 2007/14). Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119803.pdf>
- FLAQUER, L. y SOLER, J. (1990). *Permanencia y cambio de la familia española*. Madrid: CIS, Estudios y Encuestas, 18.
- FOGARTY, M., RAPOPORT R. y RAPOPORT, R. (1970). *Women and Top Jobs*. London: The Tavistock Institute.
- (1971). *Sex, Career and Family*. London: Allen & Unwin.
- FRANCO, A. y WINQVIST, K. (2002). Women and men reconciling work and family life. *Statistics in focus. Population and social conditions*, 3(9), 1-8.
- FRIEDAN, B. (2009). *La mística de la feminidad*. Madrid: Cátedra. [1ª Ed. 1963]
- (1983) *La segunda fase*. Plaza & Janés: Madrid.
- FRIEDMAN, S.D. y GREENHAUS, J.H. (2000). *Work and Family – ¿Allies or Enemies? What Happens when Business Professionals Confront Life Choices*. New York: Oxford University Press.

- FUNDACIÓN SM. (1999). *Jóvenes españoles 99*. Madrid: Fundación SM.
- (1994). *Jóvenes españoles 94*. Madrid: SM.
- GÁLVEZ, L. (2004). Logros y retos del análisis de género en la historia económica de la empresa, *Historia empresarial*, 812, 77-89. Recuperado de: www.revistasice.com
- GARAYO URRUELA, J. M. (2001). La recuperación de Frédéric Le Play. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 93, 27-59. Recuperado de: <http://www.redalyc.org>
- GARCÍA DE CORTÁZAR, M. y GARCÍA DE LEÓN, M. (1997). *Mujeres en minoría. Una investigación sobre las catedráticas de universidad en España*. Madrid: CIS, Serie Opiniones y Actitudes, 16.
- GARCÍA DE LEÓN, M. (Ed.). (2002). *Las académicas. Profesorado universitario y género*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales.
- (1994). *Élites discriminadas (Sobre el poder de las mujeres)*. Barcelona: Anthropos.
- GARCÍA MONTALVO, J. y PEIRO, J.M. (2008). *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral*. Valencia: Instituto valenciano de Investigaciones Económicas. Recuperado de: <http://www.econ.upf.edu/~montalvo/libros/OBSERVATORIO2008.pdf>
- GARCÍA ROMÁN, J. (2012). *El uso del tiempo en las parejas de doble ingreso* (Tesis Doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de: www.ced.uab.es/uso_tiempo/tesi_joangarciaroman_definitiva.pdf
- GARCÍA ROMÁN, J. y AJENJO, M. (2012). ¿Son las parejas españolas menos igualitarias que las europeas? Diferencias en el tiempo empleado en trabajo no remunerado entre España, Italia, Francia, Alemania y Reino Unido". *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 58(3), 397-416.
- GARCÍA SAINZ, C. (2006). Tiempo de trabajo no remunerado en la C. A. de Euskadi. En García Sainz, C. (Coord.). *Encuesta de presupuestos de tiempo. 2003*. Vitoria-Gasteiz: EUSTAT, Gobierno Vasco.
- GARDINER, J. (1975). Women's Domestic Labour. *New Left Review*, 89, 47-57.
- GARRIDO, L. J. (1983). *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid: Instituto de la Mujer, Serie Estudios, 33.
- GARRIDO MEDINA, L. y GIL CALVO, E. (1993) *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza Editorial.
- GARRIGÓS MONERRIS, J. I. (2001). *Pierre-Guillaume-Frédéric Le Play (1806-1882): Biografía intelectual, metodología e investigaciones sociológicas* (Tesis doctoral, UA). Recuperado de: <http://rua.ua.es>.
- GEERKEN, Michael y GOVE, Walter R. (1983). *At home and at Work: The family's Allocation of Labor*. Ann Arbor: University Microfilms International. [Reprod. facs. de Ed. Beverly Hills, Sage, 1983]

- GERSHUNY, J., BITTMAN, M. y BRICE, J. (1997). *Exit, Voice and Suffering: Do Couples Adapt to Changing Employment Patterns?* (Paper 97-8). Working Papers of the ESRC Research Centre on Micro-Social Change.
- GERSON, K. y JACOBS, J. A. (2001). Changing the Structure and Culture of Works: Work and Family Conflict, Work Flexibility, and Gender Equity in the Modern Workplace. En R. Hertz y N. L. Marshall (Eds.) *Working Families. The transformation of the American Home* (pp. 207-226). Los Angeles, CA: University of California Press.
- GIBERT, F. y LOPE, A. y ALÓS, R. (2007). Las organizaciones empresariales y las empresas ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal. *Papers. Revista de Sociología*, 83, 57-82.
- GIDDENS, A. (1995). *La transformación de la intimidad*. Madrid: Cátedra.
- (1998). Vivir en una sociedad post-tradicional. En U. Beck, A. Giddens y S. Lasch. *Modernización Reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid: Alianza, 75-136.
- GIELE, Janet Z. (1979). "Changing Sex Roles and Family Structure." *Social Policy* 9(4), pp.32-43.
- GILBERT, L. A. (1993). *Two careers, One Family. The Promise of Gender*. Beverly Hills (CA): Sage
- (1985) *Men in Dual-Career Families: Current Realities and Future Prospects*. New York: Erlbaum.
- GILBERT, L. A., KOVALIC, C. y MANNING, L. (1981). Coping with Conflict between Professional and Maternal Roles. *Family Relations*, 30(July), 419-426.
- GILGUN, J. F. (1992). Definitions, Methodologies, and Methods in Qualitative Family Research. En J.F. Gilgun, K. Daly y G. Handel (Eds.). *Qualitative Methods in Family Research* (pp. 22-42). Newbury Park, CA: Sage.
- GILLIGAN, C. (1985). In a Different Voice: Women's Conceptions of Self and of Morality. En H. Eisenstein and A. Jardine. *The Future of Difference*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press. Recuperado de: sfonline.barnard.edu/sfxxx/documents/gilligan.pdf
- GILMORE, D. D. (1994). *Hacerse hombre. Concepciones culturales de la masculinidad*. Barcelona: Paidós.
- GLENN, E. N. (1987). Gender and the Family. En B. B. Hess y M. M. Ferree (Eds.). *Analyzing Gender. A Handbook of Social Science Research* (pp. 348-380). Beverly Hills (CA): Sage.
- GONZÁLEZ, M. J. y JURADO GUERRERO, T. (2009). ¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas? Un análisis de la Encuesta de Empleo del Tiempo. *Panorama Social*, 10, 65-81. Recuperado de: dcpis.upf.edu/~mjose-gonzalez/PDF/Panorama_Social_2009.pdf
- GOODE, W. J. (1982). "Why Men Resist?" En B. Thorne y M. Yalom (Eds.) *Rethinking The Family: Some Feminist Questions*. New York. Longman, pp. 131-149.

- (1966). *La Familia*. México: UTEHA, Manuales, Sección 14.
- (1963). *World Revolution and Family Patterns*. New York: The Free Press of Glencoe.
- GOODY, J. (1986). *La evolución de la familia y del matrimonio en Europa*. Barcelona: Herder.
- GPI. (2007). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- GPSGV. (2012). *La familia en la CAPV*. Gabinete de Prospección Sociológica del Gobierno Vasco. Recuperado de: www.euskadi.net/estudios_sociologicos.
- GUTIÉRREZ-DOMÈNECH, M. (2007). El tiempo con los hijos y la actividad laboral de los padres. *Documentos de Economía "la Caixa"*, 6. Recuperado de: dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2281765
- HAAS, Linda. (1982). "Determinants of Role-sharing Behavior: A study of Egalitarian Couples." *Sexo Roles*, 8 (7), pp. 747-760.
- (1981). Domestic Role Sharing in Sweden. *Journal of Marriage and Family*, 43(4), 957-967.
- (1980). Role-Sharing Couples: A Study of Egalitarian Marriages. *Family Relations*, 29, 289-296.
- HAKIM, C. (2005). Modelos de familia en las sociedades modernas. Ideales y realidades. Madrid: CIS.
- (1998). Developing a Sociology for the Twenty-First Century: Preference Theory. *The British Journal of Sociology*, 49(1), 137-143. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/591267>
- (1997). *A Sociological Perspective on Part-Time Work*. En BLOSSFELD, H. P. y HAKIM, C. (Eds.). *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America* (pp. 22-70). New York: Oxford University Press.
- (1996) *Key Issues in Women's Work. Female Heterogeneity and the polarisation of women's employment*. London: Athlone.
- HANDEL, G. (1992). The Qualitative Tradition in Family Research. En J.F. Gilgun, K. Daly y G. Handel (Eds.). *Qualitative Methods in Family Research* (pp. 12-21). Newbury Park, CA: Sage.
- HANDY, CH. (1996). La edad de la paradoja. Barcelona: Apóstrofe.
- HARRIS, C. C. (1986). *Familia y Sociedad Industrial*. Barcelona: Península. [Edición original: *The Family in Industrial Society*. London: George Allen & Unwin, 1983.
- HARTMANN, H. H. (1981). The Family as the Locus of Gender, Class and Political Struggle: the Example of Housework. *Sings*, 6(3), 366-391.
- HOCHSCHILD, A. R. (2008). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Madrid: Katz Editores.

- (1997). *Time Bind. When Work Becomes Home & Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- HOCHSCHILD, Arlie R. (1973). "A Review of Sex Role Research." *American Journal of Sociology*, 78(4), pp. 1011-1029.
- HOCHSCHILD, A. R. y MACHUNG, A. (1990). *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*. London: Piatkus.
- (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking Penguin.
- HODGKINGS BERARDO, D., SHEHAN, C. L. y LESLIE, G. R. (1987). A Residue of Tradition: Jobs, Careers, and Spouses' Time in Housework. *Journal of Marriage and Family*, 49(2), 381-390.
- HOFFMANN, L.W. (1977). Changes in Family Roles, Socialization and Sex Differences. *American Psychologist*, 32 (August), 644-659.
- HOLMAN, T. B. y BURR, W. R. (1980). Beyond the Beyond: The Growth of Family Theories in the 1970s. *Journal of Marriage and the Family*, 42(4), 729-741.
- HOLSTEIN, J. A. y GUBRIUM, J. F. (1995). *The Active Interview*. Thousand Oaks, CA: New York: Sage, Qualitative Research Methods Series, 37.
- HORKHEIMER, M. (1994). La familia y el autoritarismo. En Fromm, Horkheimer, Parsons. *La familia* (pp. 177-194). Barcelona: Península.
- HERTZ, R. (1986). *More Equal than Others. Women and Men in Dual-Career Marriages*. Los Angeles: University of California Press.
- HUMM, M. (1991). *Feminist's Readers*. London: Virago.
- HUNT, J. G. y HUNT, L. L. (1982). *The Dualities of Careers and Families: New Integrations or New Polarizations*, *Social Problems*, 29(5), 499-510.
- IGLESIAS DE USSEL, J. (1998). *La familia y el cambio político en España*. Madrid: Tecnos.
- (1996). Frédéric Le Play: Mujer y familia en los inicios de la sociología. En M. A. Durán (Ed.), *Mujeres y hombres en la formación de la teoría sociológica* (pp. 113-147). Madrid: CIS
- (1994). Familia. En FOESSA. *Informe Sociológico sobre la situación social en España* (pp. 45-548). Madrid: Foessa.
- (1987). *Sociología del noviazgo*. Granada: Caja General de Ahorros de Granada.
- IGLESIAS DE USSEL, J., MARÍ-KLOSE, P., MARÍ-KLOSE, M. y GONZÁLEZ BLASCO, P. (2009). *Matrimonios y parejas jóvenes*. Madrid: Fundación SM, Cuadernos de la Fundación, nº 16.
- IKEL. (1994). *Informe social del País Vasco 1993*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.
- INGLEHART, R. (1991). *El cambio cultural en las sociedades avanzadas*. Madrid: CIS.

- INE. (2013). Empleo del tiempo, conciliación, trabajo y familia. En *Mujeres y Hombres en España*. Madrid: INE. Recuperado de: <http://www.ine.es>
- INNER. (1988). *Los hombres españoles*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales.
- INSTITUTO DE DESARROLLO REGIONAL. (2009). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Hacia una guía de buenas prácticas*. Sevilla: Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria y Junta de Andalucía.
- INSTITUTO DE LA MUJER. (2007). *Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes*. Madrid: Instituto de la Mujer (MTAS). Recuperado de: www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/.../docs/usosdelTiempo.pdf
- IZQUIERDO, M.J., DEL RIO, O. y RODRIGUEZ, A. (1988). *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer, Serie Estudios, 20.
- JOCILES RUBIO, M. J. (2001). El estudio sobre las masculinidades. Panorámica general. *Gazeta de Antropología*, 17 Disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/7487>.
- JURADO, T. (2008). Las nuevas familias españolas. En J.J. González y M. Requena (Eds.). *Tres décadas de cambio social en España* (pp. 59-88). Madrid: Alianza.
- KANDEL, Denise B. y LESSER, Gerald S. (1972). "Marital Decision-Making in American and Danish Urban Families: A Research Note." *Journal of Marriage and Family*, 34 (1), pp. 134-138.
- KAUFMANN, J. C. (1999). La ropa sucia. En U. Beck (Coord.). *Hijos de la libertad* (pp. 211-246). Mexico: Fondo de Cultura Económico.
- KESSLER HARRIS, A. (1983). *Out of Work: A History of Wage-earning Women in the United States*. Oxford: University Press.
- KIMMEL, M. S. (2008). Los estudios de la masculinidad: una introducción. En Ángels Carabí y Josep M. Armengol (Eds.). *La masculinidad a debate* (pp. 15-31). Barcelona: Icaria.
- (1993). What Do Men Want? *Harvard Business Review*, November-December, 50-65. Recuperado de: <https://hbr.org/1993/11/what-do-men-want>
- KOLLONTAI, A. (2008). *El amor de las abejas obreras*. Barcelona: Alla Edictorial.
- LARRAÑAGA, M. (2005). Mujeres y mercado de trabajo en la CAPV. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 13, 13-34.
- LARRAÑAGA, M., JUBETO, Y. y DE LA CAL, M.L. (2012). La diversidad de los modelos de participación laboral de las mujeres en la UE-27. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 25, 291-327.
- LAMOUSE, A. (1969). Family Roles of Women: A German Example. *Journal of Marriage and Family*, 31(1), 145-152.

- LEAHY, M. Y DOUGHNEY, J. (2014). Women, Work and Preference Formation: A Critique of Catherine Hakim's Preference Theory. *Journal of Business Systems Governance and Ethics*, 1(1), 37-48. DOI: 10.15209/jbsge.v1i1.79
- LEGARRETA IZA, M. (2012). *El tiempo donado en el ámbito doméstico familiar. Estudio sobre el trabajo doméstico y el cuidado* (Tesis Doctoral). Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.
- LEMUS, S. y MOYA, M.C. (2004). Superando barreras: creencias y aspectos motivacionales relacionados con el ascenso de las mujeres a puestos de poder. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 225-242.
- LEONARDO, J. (Coord.). (2012). *Cambio de valores en los inicios del siglo XXI en Euskadi y Navarra. Análisis de las Encuestas Europeas de Valores 1999-2008*. Bilbao: Deusto Publicaciones.
- LESTHAEGE, R. (1994). Una interpretación sobre la segunda transición demográfica en los países occidentales. En *Demografía y políticas públicas* (pp. 10-60). Vitoria-Gasteiz: Emakunde.
- LEVY R., BÜHLMANN, F. y WIDMER, E. (2007). Dual and Single Career Couples in Switzerland: Exploring Partners Trajectories. *Zeitschrift für Familienforschung*, 19(3), 263-289. Recuperado de: <http://www.zeitschrift-fuer-familienforschung.de/Hefte/heft2007-3.html>
- LEWIS, S. (1991). Dual-Career Families in the UK: An Update. *Women in Management Review & Abstracts*, 6(4), 3-8.
- LOPATA, H. Zn. (1971). *Occupation: Housewife*. Oxford: University Press.
- LÓPEZ ALVAREZ, M. J. y CARRILLO MÁRQUEZ, D. (2008). Protección sociolaboral de la familia en el ámbito autonómico : especial referencia a la conciliación de la vida familiar y laboral. Madrid: Fundación BBVA.
- LUCCHINI, M., SARACENO, Ch. y SCHIZZEROTTO, A. (2007). Dual-earner and Dual-career Couples in Contemporary Italy. *Zeitschrift für Familienforschung*, 19(3), 290-310. Recuperado de: <http://www.zeitschrift-fuer-familienforschung.de/Hefte/heft2007-3.html>
- LUPRI, E. (1969). Contemporary Authority Patterns in the West German Family: A Study in Cross-National Validation. *Journal of Marriage and Family*, 31 (1), 134-144.
- LUXÁN SERRANO, M. (2006). Cambios generacionales en los procesos de formación familiar de la fecundidad en las generaciones de mujeres y hombres a lo largo del siglo XX. *Vasconia: Cuadernos de historia- geografía*, 35, 301-332.
- LUXÁN SERRANO, M. y MARTÍN, U. (2012). Demografía. *Informe socioeconómico de la CAE 2012* (pp. 1-43). Vitoria-Gasteiz: Eustat-Eusko Jaurlaritza.
- MACINNES, J. y PÉREZ DÍAZ, Julio (2008). La tercera revolución de la modernidad; la revolución reproductiva. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 122, 89-118.

- MAÑÉ VERNET, F. y MIRAVET, D. (2010). *Sobreeducación y sobrecualificación en los universitarios catalanes. Una perspectiva de género* (Document de Treball del Departament d'Economia, 29). Recuperado de: <http://www.recercat.net/bitstream/handle/2072/179592/201029.pdf?sequence=1>
- MARGUERITA, A., O'DORCHAI, S., BOSCH, J. y RAMB, F. (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Luxembourg: Eurostat.
- MARTÍN LLAGUNO, M. (2007). La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso. *Zer: Revista de Estudios de Comunicación*, 22, 429-452.
- MARTÍN LÓPEZ, E. (1993). Textos de sociología de la familia. Una relectura de los clásicos (Linton, Tönnies, Weber y Simmel). Madrid: Rialp.
- MARTÍN SERRANO, M. y VELARDE, O. (2001). *Informe Juventud en España 2000*. Madrid: Instituto de la Juventud. Recuperado de: <http://www.injuve.es/sites/default/files/Doc00.pdf>
- MARTÍNEZ PASTOR, J. I. (2006). La homogamia educativa de las nuevas mujeres en España. *Revista Internacional de Sociología*, 43(Enero-Abril), 69-94.
- MARUANI, M. (2003). *Trabajo y empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos.
- MATEOS DE CABOS, R., GIMENO, R. y ESCOT, L. (2010). Discriminación en consejos de administración: Análisis e implicaciones económicas. *Revista de Economía Aplicada*, 53, 131-162. Recuperado de: www.revecap.com/revista/numeros/53/pdf/mateos_gimeno_escot.pdf
- MAXWELL, J. (1996). *Qualitative Research Design. An Interactive Approach*. London: Sage.
- MCBRIDE, Th. (1984). El largo camino a casa: el trabajo de la mujer y la industrialización. En M. Nash (Ed.). *Presencia y protagonismo. Aspectos de la historia de la mujer*. Barcelona: Serbal, 121-137.
- MCDONALD, Gerald W. (1980). Family Power: The Assessment of a Decade of Theory and Research, 1970-1979. *Journal of Marriage and the Family* 42(4), 841-854.
- (1981). Structural Exchange and Marital Interaction. *Journal of Marriage and the Family* 43(4), 825-839.
- MCDUGALL, M. L. (1984). Mujeres trabajadoras durante la revolución industrial, 1780-1914. En M. Nash (Ed.). *Presencia y protagonismo. Aspectos de la historia de la mujer*. Barcelona: Serbal, 91-119.
- MCKINNON, C. (1995). *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid: Cátedra.
- MCNAMARA, Tay K., PITT-CATSOUPHES, M., MATZ-COSTA, C., BROWN, M. y VALCOUR, M. (2013). Across the Continuum of Satisfaction with Work-family Balance: Work hours, Flexibility-fit, and Work-family Culture. *Social Science Research*, 42, 283-298)

- MCRAE, S. (1986). *Cross-class Families. A study of Wives' Occupational Superiority*. Oxford: Clarendon Press.
- MEIL, G. (2005). *El reparto de responsabilidades domésticas en la Comunidad de Madrid*. Madrid: Dirección General de Familia, C. de Madrid. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/490887.pdf>
- (2004). La pareja en los proyectos vitales de las nuevas generaciones: deseos y realidades. *Revista de Juventud*, 67, 39-54.
- (2003). *Las uniones de hecho en España*. Madrid: CIS.
- (1999). *La postmodernización de la familia española*. Madrid: Acento Editorial.
- (1997). La participación masculina en el cuidado de los hijos en la nueva familia urbana española. *Papers. Revista de Sociologia*, 53, 77-99.
- (1995). La postmodernización de la realidad familiar. *Documentación Social*, 98, 25-37.
- MEIL, G., GARCÍA SANZ, C., LUQUE, M.A., AYUSO, L. (2007). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Madrid: Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.
- MEIL, G., MORENO, M.C., MARTÍNEZ, M., TOBÍO, C., FRADES, J. y ZUFIAUR, J.M. (2008). *Hacia un nuevo modelo de protección de las familias en España*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- MICHEL, A. (1991). *Sociología de la familia y del matrimonio* (2ª Ed.). Barcelona: Península.
- (1986). *Sociologie de la famille et du mariage* (3ª Éd). Paris: Presses Universitaires de France.
- (1972). Interaction and Goal Attainment in Parisian Working Wives' Families. En A. Michel (Ed.). *Family Issues of Employment women in Europe and America* (pp. 43-65). Leiden: Brill.
- (1967). Comparative Data Concerning the Interaction in French and American Families. *Journal of Marriage and Family*, 29(2), 337-344.
- MIRET GAMUNDI, P. (2009). La similitud entre los componentes de las parejas jóvenes en España en la primera década del siglo XXI ¿Cada vez más iguales?. *Revista de Juventud*, 90, 225-255. Recuperado de: <http://www.injuve.es/sites/default/files/RJ90-16.pdf>
- (2007). ¿Son diferentes las uniones consensuales y los matrimonios?. Comparación de los censos españoles de población de 1991 y 2001?. *Revista Internacional de Sociología*, 65(48). DOI:10.3989/ris.2007.i48.68
- MILLET, C. (1995). *Política sexual*. Madrid: Cátedra. [1ª Ed. 1969]
- MOEN, P. (2005). Beyond the Career Mystique: "Time In," "Time Out," and "Second Acts". *Sociological Forum*, 20(2), 189-208. DOI: 10.1007/s11206-005-4100-8
- (2003). *It's about Time. Couples and Careers*. Ithaca: Cornell University Press.

- MOEN, P. y HAN, S. K. (2001). Gendered Careers: A Life-Course Perspective. En R. Hertz y N. L. Marshall (Eds.) *Working Families. The transformation of the American Home* (pp. 42-57). Los Angeles, CA: University of California Press.
- MOEN, P. y ROEHLING, P. (2005). *The Career Mystique: Cracks in the American Dream*, Rowman & Littlefield.
- MOLYNEUX, M. (1975). Beyond the Domestic Labour Debate. *New Leith Review*, 94, 85-96.
- MORENO MÍNGUEZ, A. y CRESPO BALLESTEROS, E. (2010). *Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección en España en el contexto europeo* (Memoria de proyecto de investigación FIPROS 2008/110). Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131348.pdf>
- MORENO MÍNGUEZ, A. (2009). Vida familiar y trabajo en el proceso de transición a la vida adulta de los jóvenes españoles en perspectiva comparada. *Revista de Juventud*, 90, 123-141. Recuperado de: <http://www.injuve.es/sites/default/files/RJ90-11.pdf>
- (2008). El reducido empleo femenino en los Estados del bienestar del sur de Europa. Un análisis comparado. *Revista Internacional de Sociología*, 50, 129-162. DOI:10.3989/ris.2008.i50.99
- (2007). *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa*. Madrid: CIS.
- (2004). *Cambios en la fecundidad y el empleo femenino en los estados de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada: El papel del mercado laboral, la familia y las políticas laborales* (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona). Recuperada de: <http://www.tdx.cat>
- (2003). The Late Emancipation of Spanish Youth: Keys for understanding. *Electronic Journal of Sociology*, 7(1). Recuperado de: <http://www.sociology.org/content/vol7.1/minguez.html>
- MORENO, G., ALONSO DE ARMIÑO, I., ZUBERO, I. y GÓMEZ, I. (2002). Precariedad laboral, precariedad vital. *Inguruak*, 32, 143-186.
- MORRIS, L. D. (1993). Domestic Labour and Employment Status among Married Couples: A Case Study in Hartlepool. *Capital and Class*, 49, 37-52.
- (1990). *The Workings of the Household*. Cambridge: Polity Press.
- (1985). Renegotiation of the Domestic Division of Labour in the Context of Male Redundancy. En H. Newby et al. *Restructuring Capital: recession and reorganization in industrial society*. London: McMillan, 221-243.
- MURDOCK, G. P. (1960). *Estructura social*. New York: McMillan.
- NASH, M. C. (1984). Nuevas dimensiones en la historia de la mujer. En *Presencia y protagonismo. Aspectos de la historia de la mujer*. Barcelona: Serbal, 9-50.
- NICHOLSON, P. (1997). *Poder, género y organizaciones*. Madrid: Narcea.

- NÚÑEZ-CACHO, P., GRANDE-TORRALEJA, F. y PEDROSA-ORTEGA, C. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de una carrera profesional: el modelo de boundaryless career, *Universia Business Review*, 34 14-35. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/scr/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=43323196001>
- NYE, F. I. (1980). Family Mini Theories as Special Instances of Choice and Exchange Theory. *Journal of Marriage and Family*, 42(3), 479-489.
- (1979). Choice, Exchange, and the Family. En W. Burr, R. Hill, F. I. Nye, e I. Reiss (Eds.). *Contemporary Theories About the Family* (Vol.II, pp. 1-41). New York: The Free Press.
- (1978). "Is Choice and Exchange Theory the Key?" *Journal of Marriage and Family*. 40 (2), pp. 219-233.
- (1976). *Role Structure and Analysis of the Family*. Beverly Hills, California: Sage.
- NYE, F. I. y BERARDO, F. M. (1981). *Emerging Conceptual Frameworks in Family Analysis: With a new Introduction for the 1980s*. New York: Praeger.
- OAKLEY, A. (1990). *Housewife*. London: Penguin Books.
- (1981). *Subject Women*. Oxford: Martin Robertson.
- (1974). *The Sociology of Housework*. Bath: The Pitman Press.
- ORIZO, F. A. et al. (1986) *Jóvenes españoles 1984*. Madrid: Fundación SM.
- (1991). *Los nuevos valores de los españoles*. Madrid: Fundación Santa María.
- ORTÍ, A. (1986). La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta y la discusión de grupo. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comps.). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación social* (pp. 153-185). Madrid: Alianza.
- PAHL, Jan. (1989). *Money and Marriage*. London: McMillan.
- (1983). The Allocation of Money and the Structuring of Inequality Within Marriage. *Sociological Review*, 31, pp. 237-262.
- (1980). Patterns of Money Management within Marriage. *Journal of Social Policy*, 9(3), 313-335.
- PAHL, Ray. E. (1991). *Divisiones del Trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1984). *Divisions of Labor*. Oxford: Basil Blackwell Ltd.
- PARELLA RUBIO, S. (2004) La conciliación de la vida familiar y laboral a debate, Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género. En *Iniciativa local por la igualdad y conciliación. Foro de Ciudades para la Conciliación* (Documento de conclusiones, pp. 36-46). Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Recuperado de: <http://www.famp.es/famp/publicaciones/ficheros/2004conciliacion.pdf>

- (2005). La vulnerabilidad social de las mujeres inmigrantes sociocomunitarias partir del estudio de sus pautas de inserción laboral en España, *Revista REDSI-Red Social Interactiva*, 6, 1-21. Disponible en: <http://grupohasa.com/cuidador/lecturas/pdf/25.pdf>
- PARSONS, T. (1967a). Edad y Sexo en la Estructura Social de los Estados Unidos de Norteamérica. En *Ensayos de Teoría Sociológica* (Cap. II, pp. 79-92). Buenos Aires: Paidós. [Edición original: *Essays in Sociological Theory*, Glencoe (Ill.): The Free Press, 1954].
- (1967b). El sistema actual de parentesco en los Estados Unidos de Norteamérica. En *Ensayos de Teoría Sociológica* (Cap. IX, pp. 154-170). Buenos Aires: Paidós. [Edición original: *Essays in Sociological Theory*, Glencoe (Ill.): The Free Press, 1954].
- PARSONS, Talcot y BALES, Robert F. (1955). *Family, Socialization and Interaccion Process*. Glencoe (Ill.): The Free Press.
- (1960). *Family, Socialization and Interaccion Process* (2nd Ed.). Glencoe (Ill.): The Free Press.
- (1974). La Estructura Social de la Familia. En E. Fromm, M. Horkheimer, T. Parsons, *La Familia* (pp. 31-65). Barcelona: Península.
- PASAMAR, S. y VALLE, R. (2011). Conciliación de la vida profesional-personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?, *Universia Business Review*, 29, 14-31.
- PASCALL, G. (1994). Women in professional careers: social policy developments. En J. Evetts (Ed.). *Women and Career. Themes and issues in advanced industrial societies* (pp.17-29). London: Longman.
- PEPITONE-ROCKWELL, F. (1980) *Dual-career Couples*. London: Sage.
- PFAU-EFFINGER, B. (2005). Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation. *Journal of Social Policy*, 34(1), 3–20. DOI: 10.1017/S0047279404008232
- PIOTROWSKI, C.S.; RAPOPORT, R.N. y RAPOPORT, R. (1987) "Families and Work.". En M.B. Sussman y S. Steinmetz (eds.), *Handbook of Marriage and the Family*. New York: Plenum Press, pp. 251-283.
- PLECK, J. H. (1977). The Work-Family Role System. *Social Problems*, 24(4), 417-27.
- POPENOE, D. (1988). *Disturbing the nest: family change and decline in modern societies*. New York: Aldine de Gruyter.
- RAMOS, R. (1990). *Cronos dividido*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- RAPOPORT, R. y RAPOPORT, R. (1976). *Dual-Career Families Re-examined*. New York: Harper & Row.
- (1971). Further Considerations on the Dual Career Family, *Human Relations*, 24 (6), 519-533.
- (1969). The Dual-career family: A variant pattern and social change. *Human Relations*, 22, 2-30.

- REICHART, E., CHESLEY, N. y MOEN, P. (2007) "The end of the career mystique? Policy and cultural frameworks that structure the work-family interface in the United States and Germany", *Zeitschrift für Familienforschung*, 19 (3), pp. 263-289. Disponible en: <http://www.zeitschrift-fuer-familienforschung.de/Hefte/heft2007-3.html>
- RODMAN, H. (1967). Marital Power in France, Greece, Yugoslavia and the United States: A Cross-national Discussion. *Journal of Marriage and Family*, 29(2), 320-324.
- RODRÍGUEZ BRIOSO, M. M. (2004). Las relaciones de pareja e y las preferencias individuales. *Revista de estudios de Juventud*, 67, 71-84.
- ROLDÁN GARCÍA, E., LEYRA FATOU, B. y CONTRERAS MARTÍNEZ, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en Trabajo Social: análisis del caso español, *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 12(2), 43-56.
- ROSENBLATT, P. C. y FISCHER L.R. (1993). Qualitative Family Research. En P.G. Boss, W.J. Doherty, R. LaRossa, W.R. Schumm, y S.K. Steinmetz (Eds.). *Sourcebook of Family Theories and Methods: A contextual Approach* (pp. 167-177). New York: Plenum.
- ROSS, C. E. (1987). *The Division of Labour alt Home*. Social Forces, 65, 816-833.
- ROYO PRIETO, r. (2011). Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE. Bilbao: Universidad de Deusto.
- RUIZ OLABUÉNAGA, J.I. y ISPIZUA, M. (1989). *La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- RUSCONI, A. y SOLGA, H. (2008). A systematic Reflection upon Dual-Career Couples. *Social Science Research Center Berlin (Discussion Paper)*. Recuperado de: <http://www.WZB.eu/bal/aam>
- (2007). Determinants of and Obstacles to Dual Careers in Germany. *Zeitschrift für Familienforschung*, 19(3), 311-336. Recuperado de: <http://www.zeitschrift-fuer-familienforschung.de/Hefte/heft2007-3.html>
- SAFILIOS-ROTHSCHILD, C. (1976). A Macro- and Micro-Examination of Family Power and Love: An Exchange Model. *Journal of Marriage and Family*, 38(2), 355-362.
- (1970). The Study of Family Power Structure: A Review 1960-1969. *Journal of Marriage and Family*, 32(4), 539-552.
- (1969). Family Sociology or Wives' Family Sociology? A Cross-cultural Examination of Decision-Making. *Journal of Marriage and Family*, 31(2), 290-301.
- (1967). A Comparison of Power Structure and Marital Satisfaction in Urban Greek and French Families. *Journal of Marriage and Family*, 29(2), 345-352.
- SALCEDO, M. (1995). Estrategias familiares en mujeres que trabajan fuera del hogar. Estudio sociológico Vitoria-Gasteiz: Emakunde.

- (1994). Estrategias de organización familiar en mujeres profesionales. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.
- SALES GUTIERREZ, L. (2009). El techo de cristal de las investigadoras: la ciencia incompleta. *Enferm Clinica*, 19(1), 1-3. DOI:10.1016/j.enfcli.2008.10.003
- SANDELOWSKI, M., HOLDITCH-DAVIS, D., y HARRIS, B. G. (1992). Using Qualitative and Quantitative Methods: The Transition to Parenthood of Infertile Couples. En J.F. Gilgun, K. Daly y G. Handel (Eds.). *Qualitative Methods in Family Research* (pp. 301-323). Newbury Park, CA: Sage.
- SANTAMARIA LÓPEZ, E. (2009). Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: políticas, políticas, subjetividades y experiencias de jóvenes en la precariedad laboral. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.
- SANZ, Santiago. (2000) rigidez Mercado laboral y solidaridad familiar
- SARACENO, Ch. (2007a). Introduction to the special issue: Dual-career couples. *Zeitschrift für Familienforschung*, 19(3), 255-262.
- SARRIÓ CATALÁ, M., RAMOS, A. y BARBERÁ HEREDIA, E. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 34(2), 267-278.
- SARRIÓ CATALÁ, M., RAMOS, A., BARBERÁ HEREDIA, E. y CANDELA, C. (2002a). Más allá del techo del cristal. Diversidad de Género. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 40, 55-68.
- (2002b) "El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres". *Revista de Psicología Social*, 17 (2), pp. 167-182.
- SCANZONI, J. (1979). Social Processes and Power in Families. En Wesley R. BURR (Ed.) *Contemporary Theories about the Family* (Vol. I, pp. 295-316). New York: Free Press.
- (1970). *Opportunity and the Family*. New York: The Free Press.
- SCANZONI, L. D. y SCANZONI, J. (1981). *Men, Women and Change: A Sociology of the Family* (2ª Ed.). McGraw Hill: New York.
- SCHWARTZ, H., y JACOBS, J. (1984). Sociología cualitativa: método para la construcción de la realidad. México DF: Trillas.
- SCOTT, J. W. y TILLY, L. A. (1975). Women's Work and the Family in Nineteenth-Century Europe. *Comparative Studies in Society and History*, 17 (1), 36-64.
- SECCOMBE, W. (1975). Domestic Labour- reply to critics. *New Left Review*, 94, 85-96.
- (1974). The Housewife and Her Labour under Capitalism. *New Left Review*, 83, 3-24.
- SEGALÉN, M. (1992) *Antropología histórica de la familia*. Barcelona: Taurus.
- SEIDLER, V.J. (2000) *La sinrazón masculina. Masculinidad y teoría social*. Mexico: Paidós.

- (2006). Masculinidades. Culturas globales y vidas íntimas. Montesinos.
- SEKARAN, U. (1986). *Dual-career families. Contemporary Organizational ad Counseling Issues*. London: Jossey-Bass.
- SENNET, r. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- SEVILLA-SANZ, A., GIMENEZ-NADAL, J. I. y FERNÁNDEZ, C. (2010) Gender Roles and the Division of Unpaid Work in Spanish Households, *Feminist Economics*, 16(4), 137-184. DOI: 10.1080/13545701.2010.531197
- SJÖBERG, O. (2004). The Role of Family Policy Institutions in Explaining Gender-role Attitudes: A Comparative Multilevel Analysis of Thirteen Industrialized Countries, *Journal of European Social Policy*, 14(2), 107-123. DOI: 10.1177/0958928704042003
- SILVERMAN, William y HILL, Reuben. (1967). Task Allocation in Marriage in the United States and Belgium. *Journal of Marriage and Family*, 29(2), 353-359.
- SILVERMAN, W. y HILL, R. (1967). Task Allocation in Marriage in the United States and Belgium. *Journal of Marriage and Family*, 29(2), 353-359.
- SIMÓ, C. y SOLSONA, M. (2010). El registro estadístico de las rupturas de unión en España. Evaluación e ideas para avanzar desde la demografía. *Papers. Revista de Sociología*, 95(3), 609-632.
- SINGLY (DE), F. (2005). *Le soi, le couple et la famille*. Paris: Armand Colin.
- SLOCUM, Walter L. y NYE, F. Ivan F. (1976). Provider and Housekeeper Roles. En F.I. Nye (eds.), *Role Structure and Analysis of the Family*. Beverly Hills, CA: Sage.
- SMITH, C. R. (1992). Trends and Directions in Dual-Career Family Research. *Women in Management Review*, 7(1), 23-28.
- (1997). Career transitions of dual-career couples: an empirical study. *Career Development International*, 2(5), 229.
- SMITH, A. D. y REID, W. J. (1986). *Role-sharing marriage*. New York: Columbia University Press.
- SOLÉ, C. y PARELLA, S. (2004). «Nuevas» expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales «exitosas». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 4, 67-92.
- SOLER VILLALTA, R. y HUIDOBRO LORENZO, M. (1996). *Análisis de las diferencias entre géneros en el uso del tiempo*. Vitoria-Gasteiz: Eustat.
- SOLSONA PAIRÓ, M. (1993). Mujer, trabajo y población activa en España. En Emakunde. *Demografía y Cambio Social* (pp.153-172). Vitoria-Gasteiz: Emakunde.
- SPREY, J. (1999). "Family Dynamics: An Essay on Conflict and Power." En M.B. Sussman; S.K. Steinmetz y G.W. Peterson (Eds.), *Handbook of Marriage and the Family* (pp. 667-685). New York: Plenum Press.

- STAFFORD, R., BACKMAN, E. y DIBONA, P. (1977). The Division of Labour among Cohabiting and Married Couples. *Journal of Marriage and Family*, 39(1), 43-57.
- SUBIRATS, M. (1991). El trabajo doméstico: nueva frontera para la desigualdad. En L. Garrido Medina y E. Gil Calvo (Eds.). *Estrategias familiares* (pp. 299-315). Madrid: Alianza Editorial.
- SULLIVAN, O. y GERSHUNY, J. (2001). Cross-national changes in time use. *British Journal of Sociology*, 52(2), 331-347.
- TAVECCHIO, Louis W.C.; VAN IJZENDOORN, Marinus H.; GOOSENS Frits A. y VERGEER, Maria M. (1984). The Division of labor in Dutch Families with Preschool Children. *Journal of Marriage and Family*, 46 (1), 231-242.
- TAYLOR, S. J. y BOGDAN, R. (1994). *Introducción a los métodos cuantitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- TEJERINA, B., SOBRADO, J.M. y AIERDI, X. (1995). *Sociedad civil, protesta y movimientos sociales en el País Vasco*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.
- THOMAS, W. I. y ZNANIECKI, F., *El campesino polaco en Europa y en América* (Madrid: CIS, 2006).
- THOMPSON, L. (1992). Feminist methodologies for family studies. *Journal of Marriage and Family*, 54 (1), 3-18.
- THORNE, B. (1982). Feminist Rethinking of the Family: An Overview. En B. Thorne y M. Yalom (Eds.). *Rethinking the Family: Some Feminist Questions*. New York: Logman, 1-24.
- THORNE, B. y YALOM (eds.) (1982). *Rethinking the Family: Some Feminist Questions*. New York: Logman.
- TOBÍO SOLER, C. (2012). Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología*, 70(2), 399-422.
- (2008). Redes familiares, género y política social en España y Francia. *Política y sociedad*, 45(2), 87-104.
- (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- (2002). Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 97, 155-186.
- TOMÀS FOLCH, M. y GUILLAMÓN RAMOS, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica *Revista de Educación*, 350, 253-275.
- TOOMEY, D.M. (1971). Conjugal Roles and Social Networks in an Urban Working Class Sample. *Human Relations*, 24(5), 417-431.
- TORNS, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?. *RIDEG*, 01/11, 5-13.

- (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 23(1), 15-33.
- TORNS, T. y MORENO, S. (2008). La conciliación de las jóvenes trabajadoras. Viejos discursos nuevos problemas, *Revista de Estudios de Juventud*, 83, 101-117.
- TORNS, T., BORRÀS, V. y CARRASQUER, P., y (2004). La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?. *Sociología del Trabajo*, 50, 111-138.
- TORRES GONZÁLEZ, O. M y PAU, B. (2011). "Techo de cristal" y "suelo pegajoso". La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología, *Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*, 6(18). Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3716827>
- TRISTAN, F. (2008). Paseos por Londres. Madrid: Global Rhythin Press.
- (2003) Feminismo y socialismo: Antología. Madrid: La Catarata.
- USATEGUI, E. (2014). *Alexis de Tocqueville y las paradojas de la democracia moderna*. (Tesis Doctoral) Universidad de Navarra.
- VALDÉS, F. y SOBRINO, G.M. (2012). *Análisis de medida y planes de igualdad en la negociación colectiva. Informe 2012*. Observatorio de medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva. Recuperado de: http://www.ugt.es/Mujer/Anlisis_medidas_planes_igualdad_negociacin_colectiva_2012.pdf
- VALLES, M.S. (2003). Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Madrid: Síntesis.
- VAN DE KAA, D.J. (1987). Europe's Second Demographic Transition. *Population Bulletin*, 42(1), 1-59
- VANEK, J. (1974). Time spent in housework. *Scientific American*, 231(Nov.), 116-20.
- VARELA, J. (1999). Mater familias. Modelos clásicos de sociología del género: F. Engels y E. Durkheim. *Política y Sociedad*, 32, 173-188.
- VOYDANOFF, P. (1988a). Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work Family/Conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50(3), pp. 749-762.
- (1988b). "Work and family: A review and expanded conceptualization." *Journal of Social Behavior and Personality*. 3 (4), pp.1-22.
- (1984). *Work & Family: Changing Roles of Men and Women*. Palo Alto, CA: Mayfield.
- VOYDANOFF, P. y KELLY, R. F. (1984). "Determinants of Work-related Family problems Among Employed Parents." *Journal of Marriage and Family*, 45 (4), pp. 881-892.
- VV.AA. (1990). *Valores dominantes en la CAV. Informe sociológico*. Universidad de Deusto y Gabinete de Prospección Sociológica del Gobierno Vasco. Documento inédito.

- WAJCMAN, J. y MARTÍN, B. (2002). Narratives of identity in modern management: The Corrosion of Gender Difference?. *Sociology*, 36(4), 985-1002.
- (2001). My company or my career: managerial achievement and loyalty. *British journal of Sociology*, 52(4), 559-578.
- WARREN, E. y WARREN TYAGI, A. (2003). *The Two-income Trap*. Nueva York: Basic Books.
- WEST, C. y ZIMMERMANN, D. H. (1991). Doing Gender. The Social Construction of Gender. En J. Lorber y S. A. Farrell (Eds.). *The Social Construction of Gender*. Thousand Oaks (CA): Sage, 13-37.
- WHEELER, C. L. y ARVEY, R. D. (1981). "Division of Household Labor in the Family." *Home Economics Research Journal*, 10 (1), pp. 10-20.
- WHYTE, W. H. (1961). *El hombre organización*. México: Fondo de Cultura Económica.
- YIN, R. K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage, Applied Social Research Methods Series.
- YOUNG, I. (1980). Socialist Feminisms and the Limits of Dual Systems Theory. *Socialist Review*, 50 (1), 169-183.
- YOUNG, M. D. y WILLMOTT, P. (1975). *La familia simétrica: un estudio sobre el trabajo y el ocio*. Madrid: Tecnos.
- ZELDITCH, M. Jr. (1960). Role Differentiation in the Nuclear Family: A Comparative Study. En T. Parsons y R.F. Bales. *Family, Socialization and Interaction Process* (pp. 307-352). Glencoe (Ill.): The Free Press.
- ZELIZER, V. A. (1989). The Social Meaning of Money: "Special Monies". *American Journal of Sociology*, 95(2), 342-377.
- ZETKIN, C. (2015) *La cuestión femenina y la lucha contra el reformismo*. Madrid: Anagrama.
- ZUBERO, I. (2006). Flexibilización del trabajo y precarización vital: El reto de la cohesión social. *Revista de Fomento Social*, 61, 519-560.
- (1998). *El trabajo en la sociedad. Manual para una Sociología del trabajo*. Leioa: Universidad del País Vasco.

BASES DE DATOS

- EVS. (2010). *European Values Study 2008, 4th wave, Spain*. GESIS Data Archive, Cologne, Germany, ZA4756_v1-1-0.NSDstat. Recuperado de: <http://www.europeanvaluesstudy.eu>
- (1999/2000). *European Values Study 1999/2000 (release 2, May 2006) – Spain*. GESIS Data Archive, Cologne, Germany, ZA3781. NSDstat. Recuperado de: <http://www.europeanvaluesstudy.eu>
- CIS. (2003). *Familia y Género (Family and Changing Gender Roles III)*. International Social Survey Programme (ISSP), Estudio nº 2529. Recuperado de: <http://www.cis.es>
- (1994). *Familia (Family and Changing Gender Roles II)*. International Social Survey Programme (ISSP), Estudio nº 2113. Recuperado de: <http://www.cis.es>
- (1995). *Actitudes y conductas interpersonales de los españoles en el plano afectivo*. Estudio 2157. Recuperado de: <http://www.cis.es/cis>.
- WVS. (2009). *World Value Survey 1981-2008 official aggregate* (v.20090902, 2009). World Values Survey Association (www.worldvaluessurvey.org). Aggregate File Producer: ASEP/JDS Data Archive, Madrid, Spain. Recuperado de: ASEP/JDS Online Data Analysis

ANEXOS |

ANEXO I: TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1: Actitudes hacia la división de género en la posición de hombres y mujeres en el empleo y la familia. Evolución España EVS e ISSP (1990-2008)

ESPAÑA	EVS	ISSP	EVS	ISSP	EVS
<i>Porcentajes de acuerdo (total + parcial)</i>	1990	1994	1999	2003	2008
<i>con las siguientes afirmaciones</i>	>18	>18	>18	>18	>18
	(2637)	(2494)	(1200)	(2471)	(1500)
ARTICULACIÓN EMPLEO/FAMILIA					
<i>Tanto el marido como la mujer deben contribuir a los ingresos del hogar</i>	76	82,2	76,8	86,5	84
Hb	72,7	80,2	76,7	84,5	83,3
Mj	78,4	84,1	76,9	88,4	84,6
18-29 años	83,9	88,2	84	94	88,5
30 - 49 años	78,4	87,1	79,5	88,5	86,3
>50 años	67,9	71,1	70,5	80,4	79,3
<i>El deber de un hombre es ganar dinero; el deber de una mujer es cuidar de su casa y familia</i>		36,3		24,3	
Hb		38,2		26,3	
Mj		34,6		22,5	
18-29 años		13,8		10,7	
30 - 49 años		24,3		12,7	
>50 años		61,9		42,2	
POSICIÓN MUJERES EMPLEO/FAMILIA					
<i>Para una mujer tener un empleo es la mejor manera de ser independiente</i>	70	70,8	75	78,4	82,6
Hb	67,5	68,2	74,5	75,3	79,7
Mj	71,6	73,3	75,1	81,4	85,4
18-29 años	75,3	74,1	81,3	78,6	85,2
30 - 49 años	71,7	75,4	78,2	82,4	84,7
>50 años	64,2	64,5	68,3	74,9	79,3
<i>Un trabajo está bien pero lo que la mayoría de las mujeres quieren en realidad es un hogar y unos hijos</i>	49	47,1	41	39,8	44,9
Hb	50	47,6	39,1	41,6	47,6
Mj	47,8	46,6	43,4	38,2	41,4
18-29 años	30,6	33,9	26,7	29,5	37,4
30 - 49 años	45,9	40,4	33,9	32,1	35,4
>50 años	63,5	61,7	55,7	52,4	58,3
<i>Ser ama de casa llena tanto como trabajar por un salario</i>	51	45,8	47	40,1	43
Hb	49,8	48,4	44,7	41,6	42,5
Mj	52,2	43,5	49,4	38,7	42,5
18-29 años	39,6	35,4	33,1	33	38,1
30 - 49 años	47,2	38,7	41,3	34,06	34,3
>50 años	61,9	59	59,9	48,9	54,1
MATERNIDAD					
<i>Una madre que trabaja puede tener una relación tan cálida con sus hijos como una madre que no trabaja</i>	63,5	54,7	74,2	62	74,6
Hb	60,7	54,1	73,8	62,1	74,1
Mj	66,1	55,3	74,5	61,9	75,1
18-29 años	72,1	70,5	82	72,2	80
30 - 49 años	68,6	60,1	78	66,7	81,9
>50 años	53,5	39,4	66,5	52,1	64,5
<i>Un niño en edad preescolar es probable que sufra si su madre trabaja</i>	52,3	51,6	42,4	50,7	45,3
Hb	53,6	54,5	42,4	54,3	47,3
Mj	51,2	49	42,3	47,4	43,4

ESPAÑA Porcentajes de acuerdo (total + parcial) con las siguientes afirmaciones	EVS 1990 >18 (2637)	ISSP 1994 >18 (2494)	EVS 1999 >18 (1200)	ISSP 2003 >18 (2471)	EVS 2008 >18 (1500)
18-29 años	37,3	40,7	27,7	40,1	40
30 - 49 años	48,7	47,9	34,6	44,4	38,1
>50 años	65,4	62,2	57,4	62,3	45,2
<i>Una mujer necesita hijos para realizarse</i>	45		43,8		37,7
Hb	43		38,7		40
Mj	48		48,5		35,6
18-29 años	35		28,1		31,2
30 - 49 años	31		35,3		30,1
>50 años	46		59,8		48,7
<i>Bien pensado, cuando la mujer tiene un trabajo a jornada completa la vida familiar se resiente</i>		55,6		53,8	
Hb		55,6		53,5	
Mj		55,6		54,2	
18-29 años		41,6		40,6	
30 - 49 años		53,8		48,7	
>50 años		66,6		65,9	
<i>La mujer no debería trabajar cuando hay un hijo que no tiene edad para ir a la escuela</i>		42,7		34,3	
Hb		44		36,3	
Mj		41,6		32,4	
18-29 años		26,3		22,7	
30 - 49 años		35,1		26,4	
>50 años		60,4		47,7	
<i>La mujer no debería trabajar después de que el hijo más pequeño (o único hijo) haya empezado a la escuela</i>		20,6		15,1	
Hb		24,6		17,1	
Mj		16,9		13,1	
18-29 años		7,6		7,7	
30 - 49 años		13,8		8,9	
>50 años		35,3		24,6	
PATERNIDAD Y EMPLEO					
<i>En general, los padres son tan aptos para cuidar de sus hijos como las madres</i>			71,4		78
Hb			74,4		79,9
Mj			68,3		76,3
18-29 años			83		85,3
30 - 49 años			80,2		84,4
>50 años			57,3		67,8
FAMILIA CONVENCIONAL					
<i>Se necesita un padre y una madre para crecer felizmente.</i>			84		67,4
Hb			82,5		68,8
Mj			85,4		66,1
18-29 años			79,5		58
30 - 49 años			87,2		56,3
>50 años			93,5		83,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las EVS publicados en Orizo (1991), Elzo y Silvestre, (2010) y de los datos ponderados disponibles en los archivos de datos EVS (2010) y EVS(1999/2000), ISSP(1994) y CIS (2003).

Tabla 2. Distribución porcentual por sexo de la población activa, ocupada y parada en la CAE y España de 1991 a 2012

	POBLACIÓN ACTIVA				POBLACION OCUPADA				POBLACION PARADA			
	ESPAÑA		CAE		ESPAÑA		CAE		ESPAÑA		CAE	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
1991	35,20	64,80	36,27	63,72	31,94	68,06	30,94	69,07	51,94	48,06	60,11	39,90
1992	36,01	63,99	37,37	62,63	32,74	67,26	32,40	67,58	50,57	49,43	57,74	42,20
1993	36,60	63,40	37,53	62,47	33,39	66,61	32,94	67,05	47,54	52,46	52,55	47,47
1994	37,46	62,54	38,72	61,27	33,76	66,24	34,22	65,78	49,12	50,88	52,69	47,34
1995	38,06	61,94	39,18	60,82	34,16	65,84	34,92	65,08	51,19	48,81	53,83	46,17
1996	38,35	61,65	39,46	60,54	34,67	65,33	35,67	64,33	51,34	48,66	54,06	45,96
1997	38,75	61,25	40,13	59,87	35,07	64,93	36,32	63,69	52,95	47,05	56,54	43,48
1998	38,82	61,18	39,97	60,03	35,03	64,97	36,10	63,90	55,37	44,63	58,98	41,02
1999	39,17	60,83	40,04	59,97	35,78	64,22	36,65	63,36	57,45	42,55	61,16	38,90
2000	39,68	60,32	40,12	59,88	36,66	63,34	36,98	63,01	58,44	41,56	62,97	37,11
2001	39,18	60,82	40,60	59,41	37,13	62,87	38,29	61,70	56,52	43,48	61,84	38,19
2002	39,88	60,12	41,20	58,80	37,67	62,33	39,06	60,94	56,88	43,12	61,41	38,61
2003	40,48	59,52	41,53	58,47	38,41	61,59	40,04	59,97	56,45	43,55	55,81	44,16
2004	41,02	58,98	41,73	58,27	39,16	60,84	40,59	59,41	56,15	43,85	52,30	47,78
2005	41,34	58,66	42,44	57,56	39,97	60,03	41,40	58,60	54,88	45,12	55,57	44,53
2006	41,93	58,07	43,27	56,73	40,54	59,46	42,35	57,65	56,92	43,08	55,51	44,56
2007	42,30	57,69	43,59	56,41	41,11	58,89	42,81	57,20	55,55	44,45	55,80	44,24
2008	42,96	57,04	44,01	55,99	42,14	57,86	43,43	56,57	49,39	50,61	52,41	47,67
2009	43,84	56,16	45,02	54,98	43,63	56,37	44,78	55,22	44,76	55,24	46,95	53,05
2010	44,40	55,56	45,43	54,57	44,24	55,75	45,14	54,86	45,39	54,60	45,39	54,61
2011	45,12	54,88	46,67	53,33	44,81	55,18	46,27	53,73	46,29	53,70	46,20	53,80
2012	45,60	54,36	46,89	53,11	45,42	54,57	46,69	53,31	46,28	53,71	46,28	53,72

Fuente: INE, Indicadores Sociales 2010 (EPA). Para 2011 y 2012, datos de la EPA. Disponible en <http://www.ine.es>

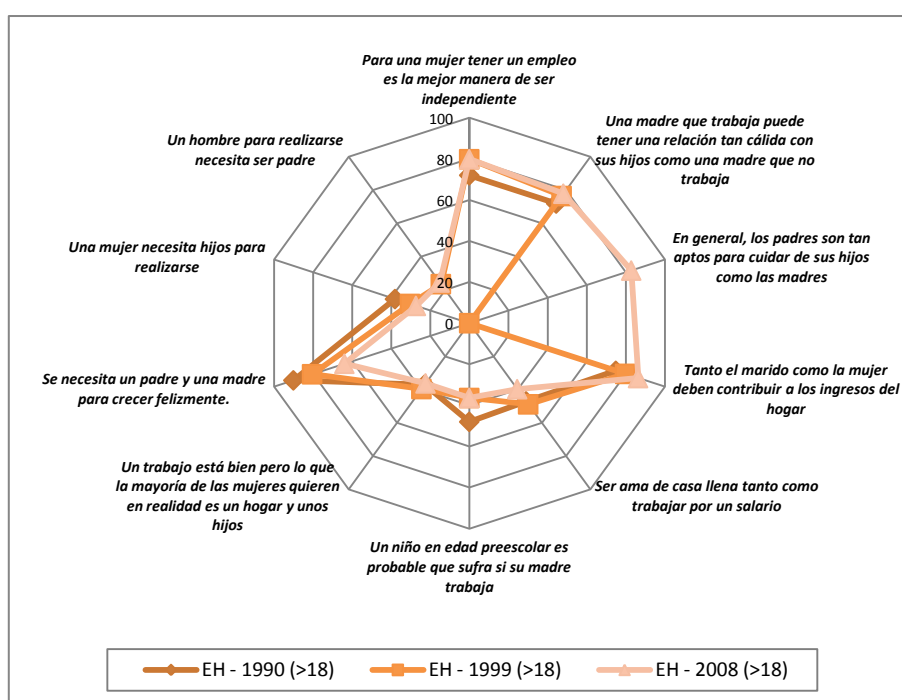


Figura 1. Evolución actitudes con relación a la posición de hombres y mujeres en el empleo y la familia. Encuesta Europea de Valores, CAPV (1990-2008)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las EVS publicados en Elzo et al. (1992, 2002) y Leonardo (2012).

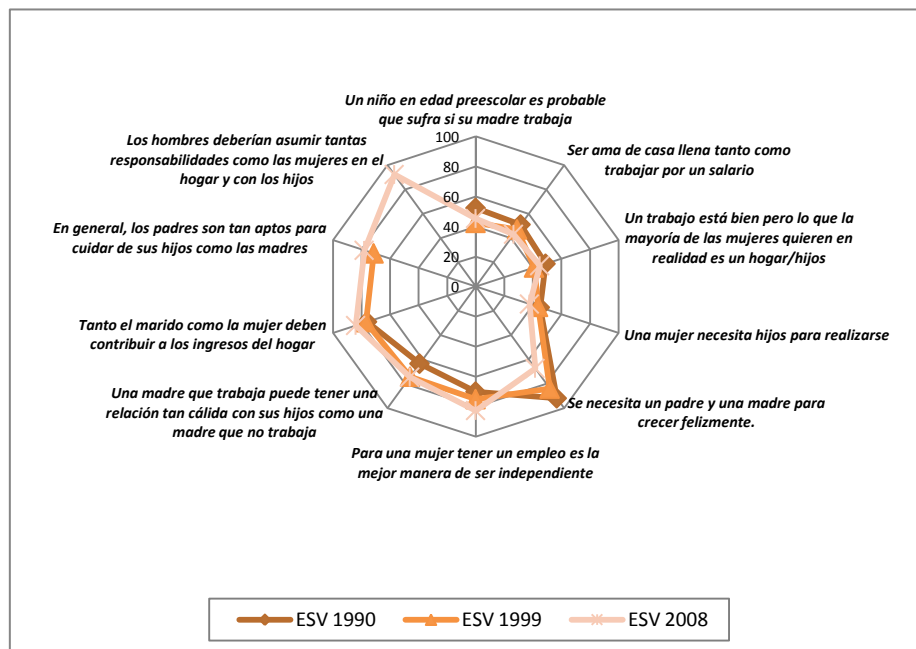


Figura 2. Evolución actitudes con relación a la posición de hombres y mujeres en el empleo y la familia. Encuesta Europea de Valores, España (1990-2008).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las EVS publicados en Orizo (1991), Elzo y Silvestre, (2010) y de los datos ponderados disponibles en los archivos de datos EVS (2010) y EVS (1999/2000).

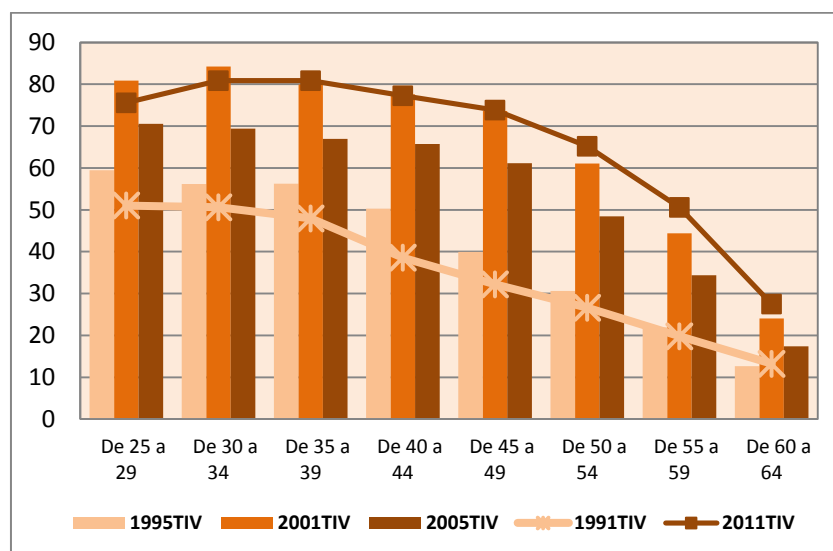


Figura 3. Evolución de las tasas de actividad de las mujeres casadas de 25 a 64 años por grupos de edad. España.

Fuente: Elaboración propia. Datos: INE, series de datos de la EPA. Disponible en <http://www.ine.es>

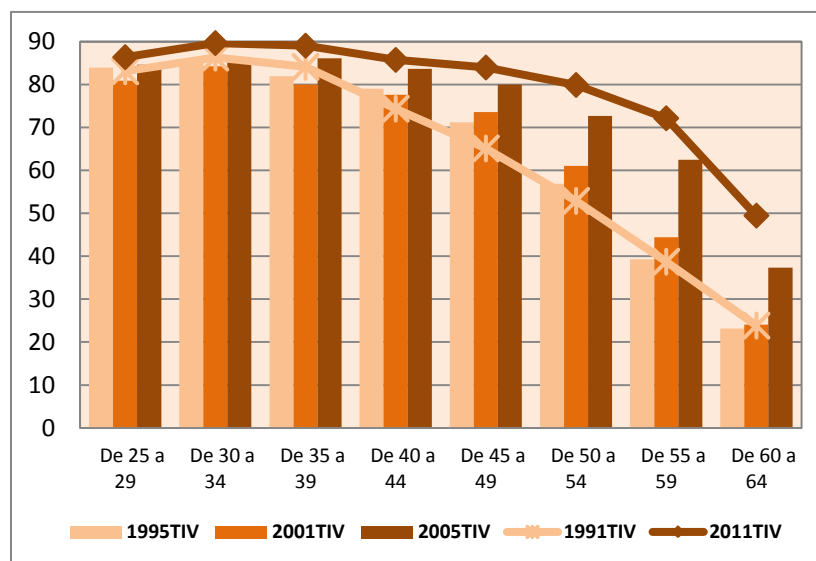


Figura 4. Evolución de las tasas de actividad de las mujeres solteras de 25 a 64 años por grupos de edad. España.

Fuente: Elaboración propia. Datos: INE, series de datos de la EPA. Disponible en <http://www.ine.es>

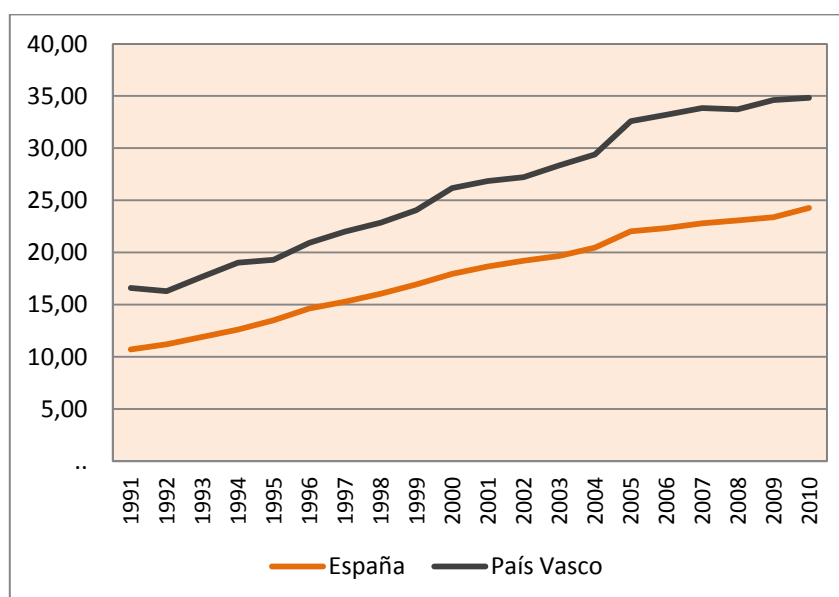


Figura 5. Proporción de población de 16 y más años con estudios superiores. CAE y España, 1991-2010.

Fuente: Elaboración propia. Datos: INE, *Indicadores Sociales*, 2010. Disponible en: <http://www.ine.es>

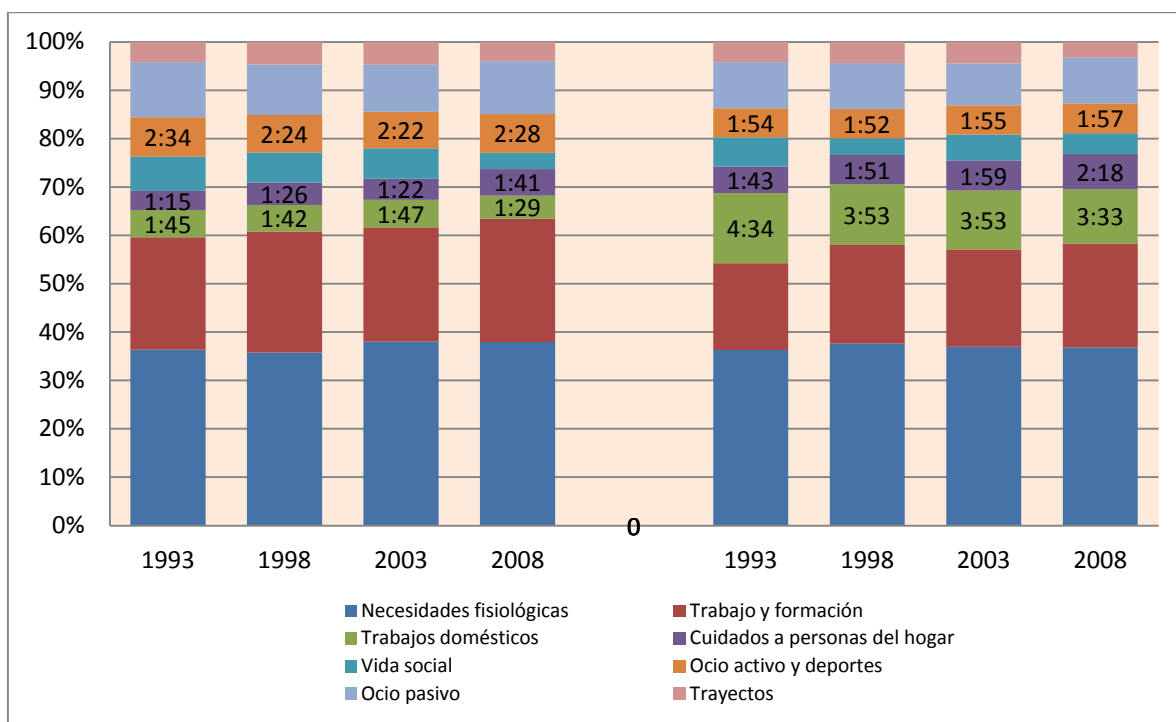


Figura 6. Evolución del tiempo medio por participante (hh:mm) por actividad y sexo en la CAE.

Fuente: Elaboración propia. Datos: EUSTAT, Encuesta de Presupuestos de Tiempo. Disponible en: <http://www.eustat.es>

ANEXO II: GUIONES DE ENTREVISTAS

GUION – D1: PAREJA

OBJETIVO: Contextualizar, generar confianza e intimidad DOCUMENTO: Guión de la entrevista de Identificación DURACION: Aproximadamente de 30 a 60 minutos UNIDAD: Pareja CONTACTO: Primera entrevista después de contacto

Introductorio:

Presentaciones.

Cuando contacté con vosotros ya os expliqué a grandes rasgos el tipo de investigación que estoy realizando. Sobre todo me interesa conocer vuestras vidas familiares y profesionales, vuestra relación y vivencias en estos temas. Por ello he optado por la entrevista, porque es una manera de que podáis comentar libremente todo aquello que consideréis importante o relevante. Para facilitar la conversación grabaremos y tomaré notas. Os iré haciendo preguntas, pero sentiros libres para tomar la iniciativa y el curso de la conversación.

I-. BIOGRAFÍA FAMILIAR

1. Empezaremos por conocer esta familia, ¿Cuántas personas convivís y formáis esta familia?

- Pareja. Edades. Lugar de nacimiento.
- Hijos/as. Nombres. Edades. Lugar de nacimiento. Actividades que realizan (estudios, trabajo, aficiones, centro escolar etc.).
- (SI PROCEDE otros miembros que residen en el hogar) Nombres. Sexo. Edad. Naturaleza de la relación con los cónyuges. Lugar de nacimiento. Tiempo que lleva conviviendo con ustedes. Motivos y condiciones de su estancia; en un principio y actualmente. Cómo incide en el hogar: económicamente, en la organización y realización de tareas del hogar, en el cuidado de los niños, en la convivencia y relaciones de los miembros del hogar.

2. Trayectoria convivencial y residencial. Puesto que vosotros como pareja sois el centro de atención, ¿me decís cómo llegáis a ser una pareja? *[establecer tiempos/duraciones]*

- **Cómo se conocieron:** edades, ocupación, actividades
- **Relación de pareja:** ¿cómo comenzó?, ¿cómo evolucionó la relación? ¿Cuándo decidís vivir juntos? ¿Hay matrimonio? ¿Cómo, cuándo y por qué? Situación en

ese momento: limitaciones y facilidades que se tienen: dinero, trabajo, vivienda, familia, amigos,...

¿Tiene este periodo alguna relevancia para la posterior vida de casados? ¿Varía la relación antes y después del matrimonio? ¿En qué aspectos?

5. **¿Con qué planes y proyectos a corto y largo plazo** comenzáis la vida en común?: trabajo de cada uno; residencia; organización del hogar; hijos; relación de pareja (comunicación, autonomía y libertad personal, confianza, resolución de problemas); gustos y aficiones.

- **Evolución de estos proyectos:** ¿Se han cumplido? ¿Han variado? Razones y motivos de los cambios. ¿Qué supone a nivel personal o familiar que estos planes o proyectos se cumplan o no?

[Hijos. Cómo surge. Decisión. Cuantos. Momentos.]

II-. VIDA COTIDIANA

Volviendo al presente, hablemos de su vida cotidiana...

Quando tengamos la entrevista individual hablaremos con más detalle de algunos temas, ahora vamos a centrarnos en la dinámica y organización de vuestra vida cotidiana. Quisiera que pensarais en el conjunto de personas que forman parte del hogar y en vuestras actividades cotidianas.

6. ¿Cómo os organizáis los dos para **organizar la agenda del día** y hacer las tareas domésticas y atender a vuestros/as hijos/as? ¿Podrías contarme en detalle cómo lo hacéis?

7. ¿Podrías **describir un día de labor cualquiera, típico** para vosotros y la familia, desde la mañana hasta la noche

(Proponer la diferenciación entre invierno y verano). (Tomar nota de la distribución geográfica de los lugares de desarrollo de las actividades cotidianas de los miembros de la familia)

- ¿Cómo se organiza? Si hay ayuda: qué tiempo, qué tareas, quién gestiona y coordina su trabajo
 - ¿Qué situaciones suelen alterar esta dinámica diaria? ¿Qué impacto tienen? ¿Qué tipos de soluciones suelen buscarse?
- Y un **sábado o domingo** cualquiera, ¿cómo varía esta dinámica?
- Invierno-verano. ¿Varían las vacaciones la forma en que se organiza la vida doméstica en su hogar? ¿Y las responsabilidades y actividades domésticas y familiares de cada uno de ustedes?

8. Con relación a las tareas domésticas que realizáis,

- ¿Compartís el trabajo doméstico?
 - ¿Quién hace cada cosa?
 - ¿Cómo llegáis a decidirlo: se habla, ocurre...?
 - ¿Os ayudáis o intercambiáis tareas?
 - ¿Siempre lo habéis hecho así? ¿Era diferente antes de tener los niños/as?
 - ¿Tenéis problemas relativos a las tareas domésticas? ¿De qué tipo? ¿Con cuáles?
- SI NO COMPARTEN: No hacéis juntos las tareas domésticas, ¿Cómo hacéis entonces?
 - ¿Quién hace las diferentes tareas? ¿Cómo decidís repartir?

- ¿Os ayudáis?
- ¿Tenéis algún problema con este modo de hacer las tareas domésticas?
¿En que cosas en concreto?

9. Con relación a la organización y gestión económica. ¿Podrías explicar a grande rasgos cómo organizáis los ingresos y gastos: régimen ganancial, como ingresáis, en que cuentas, qué tipos de gastos hacéis, quién se responsabiliza de qué gastos/inversiones, etc.

- ¿Importa quién gana más en la gestión?
- ¿Quién decide los grandes gastos (vivienda por ejemplo)?
- ¿Qué importancia tiene el dinero en la relación de pareja?

10. Intereses, inquietudes, aficiones y/o actividades

- Con relación a otros tiempos y actividades, ¿Compartís intereses y actividades?
¿Las hacéis juntos?, ¿Hacéis algo para que lo sean? ¿Quién decide/tiene la iniciativa en cómo se usa el tiempo de ocio?
 - ¿Cuáles son comunes? ¿Cómo han llegado a ser comunes? ¿Qué valor le concedéis a la coincidencia o falta de coincidencia en estas cuestiones?
 - ¿Cuáles no son comunes? ¿Tenéis algún problema con coordinar vuestros tiempos de ocio?
- ¿Qué hacéis en vacaciones? ¿Quién planea las vacaciones? ¿Cómo se deciden?
- ¿Perteneceís o prestáis trabajo voluntario en algún **movimiento o asociación**?
¿Ambos o individualmente?
 - SI: Tiempo. Motivos de entrada. Tipo de labor. Intensidad del compromiso. Estatus. Exigencias de tiempo y recursos.
 - NO: ¿Con anterioridad?: Tiempo. Motivos de entrada. Tipo de labor. Intensidad del compromiso. Status. Exigencias de tiempo y recursos. Razones por las que se dejó y no se participa ahora.
 - NO: Razones de no participación. ¿Le gustaría pertenecer a alguna?

III. REDES FAMILIARES Y SOCIALES

Me gustaría que habláramos de sus familias respectivas de origen...

10. Con relación a sus familias respectivas

- ¿Quién forma vuestro entorno familiar?
 - Edad actual padres y hermanos. Ocupación anterior y actual de los padres. Estatus económico y social.
- ¿Viven cerca de vosotros? ¿Os mantenéis en contacto con ellos? ¿Con qué frecuencia? ¿Quién toma la iniciativa en el contacto con los familiares?
- ¿Compartís tiempo/actividades con las familias respectivas?
 - SI: ¿Son relaciones mantenidas por ambos en común, cada uno con su familia respectiva, se alternan,...?. ¿De qué depende?
 - ¿En qué medida está cada uno de ustedes implicado en la familia del cónyuge?
- A veces en la pareja hay ideas diferentes sobre lo que significan las relaciones con las familias. ¿Compartís criterios a la hora de relacionaros/hacer actividades/celebraciones con las familias?
- ¿Cómo valoráis las relaciones con la familia? ¿Qué importancia tienen para vosotros?

11. Decías que salís con amigos/as. ¿Cuánto tiempo pasáis con ellos? ¿Con qué frecuencia os relacionáis?, ¿En qué ocasiones?,

- ¿Qué soléis hacer con los amigos/as?
- ¿Dónde los conocisteis? ¿Desde cuándo son amigos? ¿Son amigos de ambos o solo de uno de vosotros?
- ¿Qué importancia tienen para vosotros?

GUION - D3: ENTREVISTA A LAS MUJERES

OBJETIVO: Discurso/Praxis de estrategias de coordinación

TITULO: Guión de la entrevista a las mujeres

UNIDAD: Mujeres

DURACION: Aproximadamente, de 60 a 90 minutos

CONTACTO: Segunda/Tercera entrevista

TOMA DE CONTACTO:

En nuestro anterior encuentro tu pareja y tú misma me presentabais vuestra familia y me relatabais algunos aspectos de vuestra vida en común. En este segunda encuentro seguiremos charlando contigo de tu propia vida, de tus intereses, vivencias, experiencias, de lo que es importante para ti, de cómo ves las cosas, etc. Esta es una entrevista abierta, evidentemente no hay respuestas o comentarios que estén bien o mal. Tienes total libertad para expresarte como quieras y comentar cuanto desees y estimes oportuno. Iremos planteando diferentes temas en torno a estas cuestiones, pero tampoco tienes que ajustarte exactamente a los interrogantes que se planteen; insistimos, puedes añadir, matizar, cuestionar, valorar, etc. Ten en cuenta que no se trata de una encuesta. Puedes ir de un tema a otro e igualmente puedes indicarme tu deseo de pasar por alto aquellos temas o cuestiones que te resulten incómodas. Para tu tranquilidad y te recordamos que, tal y como ya os he señalado a tu pareja y a tí anteriormente, todo lo que aquí expreses es absolutamente confidencial y quedará registrado con una clave y un nombre supuestos. Yo soy la única persona que tiene acceso a esta información. Esta tiene un interés meramente científico y el anonimato de vuestras manifestaciones queda garantizado. Esta conversación es tan confidencial como la conversación que he mantenido/mantendré con tu pareja. Te agradecería que no comentaras nada con ella hasta que haya concluido con vuestras entrevistas.

I-. BIOGRAFIA INDIVIDUAL: BACKGROUND

1. Para empezar, **HÁBLAME UN POCO DE TU FAMILIA DE ORIGEN.** ¿Cómo describirías la familia de la que procedes? (*Tipo de familia; ocupaciones; nivel social, cultural, económico; expectativas y estilos de vida...*)

2. Seguiremos hablando de tu **FORMACIÓN.** Cuéntame un poco cuál es tu historia: dónde estudias, qué oportunidades de formación (escolar, extraescolar) te dan tus padres, cómo la orientan, a qué le dan importancia...

Pensando en ello, ¿Qué aspectos de la educación recibida crees que han sido decisivos en tu trayectoria profesional posterior?

3. Cuando llega la **FORMACIÓN SUPERIOR:** ¿Cómo piensas/orientas la carrera universitaria? ¿Dónde? ¿Cuánto tiempo? ¿Con qué expectativas y aspiraciones profesionales?

Pensando en ello, ¿Qué papel juega el entorno? ¿Hay alguien que es clave? ¿Qué estímulos, apoyos y ayudas a su formación recibe de sus padres (padre y madre). ¿De otras personas?

4. EL PASO AL MUNDO LABORAL: ¿Cómo se produce? ¿Cómo se inicia su carrera profesional? ¿Con qué ilusiones y expectativas? ¿Con qué apoyos? ¿Hay alguna/s persona/s que influyan de forma decisiva en el desarrollo de su carrera profesional?

5. ¿Podrías contarme cómo ha ido EVOLUCIONANDO TU VIDA PROFESIONAL en este tiempo?

- Otras ocupaciones y experiencias profesionales: dentro/fuera de la empresa actual. ¿De qué tipo y durante cuánto tiempo? Recorrido: etapas, movimientos, experiencias
- ¿Qué han supuesto en su carrera profesional?: avance, promoción, retrocesos, estancamientos.
- ¿Qué ha motivado ese recorrido?: interés por el trabajo, dinero, condiciones de trabajo, posibilidades de promoción, familia, hijos/as...
- En ese recorrido o historia profesional, ¿has experimentado y sentido que ser mujer condicionaba en un sentido u otro el desarrollo de la carrera profesional?: oportunidades de formación y profesionales, promoción, acceso, salarios, condiciones de trabajo...
- ¿Cómo “encajan” tus acontecimientos vitales/familiares en ese recorrido? por ejemplo, en qué momento de tu carrera: inicias la vida en común, te casas, tienes tus hijos
- ¿Cómo impactan los movimientos profesionales en tu vida, en la pareja, en los hijos/as?

6. HABLANDO DE TU DEDICACIÓN PROFESIONAL ACTUAL, háblame del tipo de trabajo que tienes, qué lo caracteriza.

- Tiempo en esta ocupación. Tipo de contrato. Horas semanales. Jornada. Flexibilidad.
 - Intensidad de trabajo, dedicación, disponibilidad y responsabilidad profesional.
 - Niveles de autonomía y flexibilidad.
 - Exigencias de movilidad y contacto social.
 - Estabilidad/riesgo, continuidad, condiciones, posibilidades de promoción,
 - Calendario (vacaciones, días libres); seguro social; salario y beneficios económicos.
- Tomando como referencia el mes pasado: ¿cuántas salidas/viajes? ¿horas de trabajo? ¿compromisos profesionales? ¿alteraciones de un día normal?
 - ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo actual?, ¿Y lo que no te gusta?
 - ¿Responde a lo que podías quizás imaginar o desear durante la educación o trayectoria profesional?
 - ¿Cómo calificarías el momento presente en tu trayectoria profesional?: remuneración, realización personal, reconocimiento.

7. MIRANDO AL FUTURO, ¿A qué aspiras profesionalmente?: planes en el terreno profesional a corto o medio plazo. ¿Posibilidades de realización? ¿De qué dependen? *(En general y en diferentes aspectos: retribución económica, prestigio y reconocimiento profesional, autoridad-poder en la empresa, responsabilidad, prestigio, trabajo interesante, satisfacción personal, capacidad adquisitiva, etc.).*

- ¿En qué y cómo influye en esos planes y aspiraciones el hecho de ser madre?
- ¿Marca algún límite para el compromiso y la promoción profesional?
- ¿Siente que está en la misma situación que su marido para planificar, decidir, optar y avanzar en su vida profesional?

- ¿En qué grado es importante para ti continuar con tu carrera profesional? ¿Alguna vez ha pensado en abandonarla?, ¿en otras ocupaciones?, ¿cuándo?, ¿qué cree que motiva estos planteamientos?

II-. RELACIONES ENTRE LA VIDA PROFESIONAL Y LA VIDA FAMILIAR...

8. Hablando de tu PROFESIÓN Y LA RELACIÓN DE PAREJA

- ¿Hablas de tu trabajo/profesión con tu pareja? Por ejemplo, si tiene un mal día de trabajo, ¿acostumbra a comentarlo con él? NO-¿Por qué razón? SI-¿Acerca de qué tipo de cosas? ¿Con qué frecuencia? ¿Se discute? ¿Se busca consejo, ayuda, intercambio de ideas, contactos laborales,...?
- ¿Hay algo que compartáis de tú trabajo? ¿Y de la profesión de tu pareja?: ocio; relaciones sociales; decisiones; temas; consejos...
- En el desarrollo de tu carrera y profesión, ¿ha tenido algún peso o influencia tu pareja? ¿Qué estímulos y apoyos ha supuesto? ¿qué inconvenientes y problemas?
- ¿Qué actitud percibes de tu pareja hacia tu carrera profesional (*admiración, satisfacción, orgullo, recelo, competencia, desinterés,...*)? ¿Qué ocurre cuando tu profesión de alguna manera interfiere en la vida familiar? ¿Y cuando interfiere en los planes y compromisos profesionales que él tiene?
- Y, ¿cómo percibes la carrera profesional de tu pareja? ¿Crees que has influido en ella de alguna manera? (Facilidades / Obstáculos)
- Tenéis una doble implicación y responsabilidad profesional los dos, ¿qué peso o influencia tiene eso en la relación de pareja?: ventajas/desventajas (*guías: amenaza la relación, crea tensión, refuerza el vínculo de la pareja, incrementa la confianza y compenetración mutua, etc.*).

9. Con relación a la RELACIÓN FAMILIA Y PROFESIÓN...

- En el plano personal, cuéntame, ¿Cómo encajas profesión y familia? ¿Qué haces para manejarte con ambas cosas? ¿Qué criterios aplicas? ¿Qué recursos? ¿Con qué consecuencias
- ¿Cuáles son las interferencias, tensiones, dificultades y conflictos principales para conciliar ambas cosas?
- Pensando en esa experiencia de ensamblar profesión y carrera que acabas de relatar, ¿es comparable a la de tu pareja? (*Si/No, en qué, cómo, por qué?*)
- ¿Solucionaría algo el que su pareja redujera su jornada (en días o en horas de trabajo) a la mitad o decidiera dejar de trabajar para dedicar su tiempo al cuidado del hogar y de los hijos?. ¿Si lo hiciera usted?. ¿Cómo se aceptarían estas decisiones? ¿Qué ventajas y desventajas ve en ellas?

VIDA FAMILIAR Y DOMESTICA: DIVISIÓN DEL TRABAJO EN CASA.

10. Hablemos de la división del trabajo en el hogar. En la entrevista anterior me contabais a grandes rasgos cómo os organizáis en el tema doméstico, ahora vamos a hablar de cómo ves tú esta cuestión. Las tareas que resultan de la organización y mantenimiento de la vida doméstica y familiar son muchas y de naturaleza muy diversa.

- ¿Estás satisfecha con el modo en que tenéis organizada esta parte de la convivencia? Y con tu papel/participación en ello? ¿Ha sido siempre así?

- Descríbeme cuál es tu papel. ¿Cómo lo cuantificarías en términos de tiempo/día y tiempo/semana? Y, ¿en comparación con tu pareja?
 - ¿Ha sido siempre así? ¿Cómo ha evolucionado?
- ¿Tienes interés en encargarte/preocuparte/hacer estas tareas? ¿Cómo lo valoras?
- ¿Cómo describirías tus habilidades, sentido de la obligación y competencia para con las tareas domésticas? ¿Y comparativamente a tu pareja?
- ¿Alguna vez has sentido que tienes la obligación de preocuparte más por la organización del hogar y de participar más en la realización de las tareas? ¿De hacerlo menos? SI- ¿Por qué no lo hace?
- Y, ¿alguna vez ha sentido que te preocupas y haces más de lo que le corresponde? SI-¿Qué le impide dejar de hacerlo?
- ¿Te gustaría fundamentar la participación de ambos en la gestión/ejecución de las tareas del hogar en otros términos? SI: ¿Qué es lo que impide poner en práctica esta forma de pensar?.

11. Hablemos de tomar decisiones. No hay una sola manera de tomar decisiones importantes en un hogar; la gente tiene ideas variadas sobre cómo hacerlo. También ocurre que lo que unos conciben como decisiones importantes no lo son para otros.

- Tú, ¿qué decisiones en concreto consideras importantes respecto a la vida familiar y a sus miembros? ¿En qué temas prefieres decidir tú? ¿En cuáles prefieres que decida tu pareja? ¿Y juntos? ¿Por qué?

12. El otro día hablábamos de la gestión del dinero,

- ¿Estás satisfecha con el modo en que tienen organizada su economía doméstica?. NO- ¿Por qué? ¿Cómo le gustaría plantearlo? ¿Ha sido siempre igual?
- ¿Alguna vez has vivido o sentido que la cuestión del dinero marcaba tensión o conflicto en la pareja?
- En términos comparativos con la pareja, ¿hay alguno de los dos que tenga un mayor control económico en el hogar? ¿Más iniciativa? ¿Más responsabilidad en los asuntos económicos? (*gestiones bancarias, inversiones, ahorros, créditos...*)

HIJOS/AS: CUIDADO Y EDUCACION...

13. Decisión de tener hijos... ¿En qué momento/s has sentido y visto la posibilidad de tener hijos/as? (*Momento de la relación y tiempo profesional presiones*) ¿Y, cuántos? (*Criterios*)

- Con relación a esa decisión, ¿estás satisfecha? (*Le gustaría tener más/menos; Razones*)

14. Embarazo y crianza... ¿Cómo encajan tus embarazos en tu labor y entorno profesional?

- ¿Modificaste durante su/s periodo/s de embarazo su actividad y dedicación profesional? (dejó de trabajar, trabajó hasta el final, etc.)
- ¿Y después del nacimiento?: permisos, excedencias,... ¿Tuvo/ha tenido consecuencias de algún tipo en tu carrera/profesión? ¿Y en la de tu pareja?
- ¿Qué posibilidades de conciliación tiene tu entorno laboral/profesional en ese momento? (*Temas posibles: las reacciones de la gente con la que se trabaja, el trato que se recibe, condiciones objetivas, la sensibilidad del mundo laboral hacia*

este tema, etc.).

15. Ser madre y profesional... Desde tu experiencia, ¿Crees que tener hijos/as ha condicionado/condiciona tu carrera profesional? ¿Cómo?

- Y a la inversa, ¿tu profesión ha condicionado/condiciona tu papel y tarea de madre? ¿Cómo?
- Y ello, ¿en mayor o en menor medida que a tu pareja?
- En base a tu experiencia, ¿qué opinas de las dificultades/oportunidades con las que contamos en nuestra sociedad para poder desarrollar una profesión al tiempo que se hace una familia?: medidas de conciliación, permisos, excedencias, reducciones de jornada, días, flexibilidad en el trabajo para atender asuntos puntuales, servicios, planes igualdad empresas...
- ¿En algún momento tuviste/has tenido/tiene dudas sobre la conveniencia de dejar de trabajar y ser tu misma quien se encargue plenamente/parcialmente de los hijos/as en los primeros años de vida o posteriormente? ¿En base a qué? ¿Y por qué no tu pareja?

16. Cuidar a los hijos/as. ¿Qué solución adoptaron/adoptan/han adoptado para atender y cuidar a los hijos/as mientras son pequeños (hasta que edades)? ¿Le parece la más adecuada? (Si se han adoptado soluciones diferentes con diferentes hijos/as recogerlas igualmente).

Aunque se cuente con una ayuda para el cuidado del niño/a (guardería, cuidadoras...), a los padres también les quedan tareas para realizar.

- ¿Cómo habéis organizado estas tareas? ¿Cómo ha evolucionado? (por ejemplo: alimentación (día/noche); limpieza y vestido; seguimiento médico (llevarle al pediatra); estímulo, juguetes; pasear niño/a; jugar con el niño; relaciones con el servicio de cuidado (baby sitter, canguros, etc.)). ¿En base a qué criterios y preferencias?
- Describe tu participación y papel en el cuidado y atención a los niños/as. ¿Y el de tu pareja? ¿Cuando estáis juntos? ¿Tiempo diario de dedicación al cuidado de tus hijos/as?
- ¿Estás satisfecha con ello? ¿Piensas que deberías preocuparte/hacer más o menos?
- ¿Cómo crees que se sienten que perciben y valoran sus hijos/as que tengáis esa dedicación y compromiso profesional? ¿Realizan alguna vez comentarios sobre esta cuestión?, ¿en qué sentido?
- ¿Cómo valoras vuestro modelo de familia con dos profesiones/carreras para el cuidado de los hijos? Dificultades principales, cuáles son?

EPÍLOGO...

17. Del tiempo invertido en su profesión, en su familia y su hogar y en sus actividades de ocio, a cuál concede más importancia en tu vida, cuál es el más interesante, con cuál se sientes más satisfecho, cuál te resulta más aburrido, cuál te compensa en mayor medida, y cuál de hecho te absorbe en mayor medida?

18. ¿Para qué le falta tiempo?

20. ¿Hay algún elemento que se vea como un obstáculo o límite a la autonomía personal para cada uno de vosotros?

21. ¿Consideras tu relación conyugal y la dinámica familiar fundamentada en la igualdad? SI-¿Cuáles son las bases de esta igualdad? ¿Cómo la valoras; es importante para ti? ¿Es importante para el mantenimiento de la relación? NO-¿Te gustaría que fuera así?

21. En relación a la igualdad entre hombres y mujeres ¿cuál es su opinión? ¿Cómo entiende esta igualdad? ¿Ha modificado su experiencia familiar su opinión y su conducta en esta cuestión?

GUION - D2: ENTREVISTA PERSONAL A LOS VARONES

OBJETIVO: Discurso/Praxis estrategias de coordinación

DOCUMENTO: Guión de la entrevista a los varones

DURACION: Aproximadamente 90 a 120 minutos

UNIDAD: Cónyuge/pareja varón

CONTACTO: Segunda/Tercera

TOMA DE CONTACTO:

En nuestro anterior encuentro ambos, tu pareja y tú mismo, me presentabais vuestra familia y me relatabais algunos aspectos de vuestra vida en común. En este segunda encuentro seguiremos charlando contigo de tu vida profesional y familiar. En este segunda encuentro seguiremos charlando contigo de tu propia vida, de tus intereses, vivencias, experiencias, de lo que es importante para ti, de cómo ves las cosas, etc. Tienes total libertad para expresarte como quieras y comentar cuanto desees y estimes oportuno. Iremos planteando diferentes temas en torno a estas cuestiones, pero tampoco tienes que ajustarte exactamente a los interrogantes que se planteen; insistimos, puedes añadir, matizar, cuestionar, valorar, etc. Ten en cuenta que no se trata de una encuesta. Puedes ir de un tema a otro e igualmente puedes indicarme tu deseo de pasar por alto aquellos temas o cuestiones que te resulten incómodas. Para tu tranquilidad y comodidad te recordamos que, tal y como ya os he señalado a ambos anteriormente, todo lo que aquí se exprese es absolutamente confidencial y quedará registrado en esa cinta magnetofónica con una clave y un nombre supuestos. Yo soy la única persona que tiene acceso a esta información. Esta tiene un interés meramente científico y el anonimato de vuestras manifestaciones queda garantizado. Esta conversación es tan confidencial como la conversación que he mantenido/mantendré con tu pareja. Te agradecería que no comentaras nada con ella hasta que haya concluido con vuestras entrevistas.

I-. BIOGRAFIA INDIVIDUAL: BACKGROUND

1. Para empezar, **HÁBLAME UN POCO DE TU FAMILIA DE ORIGEN**. ¿Cómo describirías la familia de la que procedes? (*Tipo de familia; ocupaciones; nivel social, cultural, económico; expectativas y estilos de vida...*)

2. Seguiremos hablando de tu **FORMACIÓN**. Cuéntame un poco cuál es tu historia: dónde estudias, qué oportunidades de formación (escolar, extraescolar) te dan tus padres, cómo la orientan, a qué le dan importancia...

Pensando en ello, ¿Qué aspectos de la educación recibida crees que han sido decisivos en tu trayectoria profesional posterior?

3. Cuando llega la **FORMACIÓN SUPERIOR**: ¿Cómo piensas/orientas la carrera universitaria? ¿Dónde? ¿Cuánto tiempo? ¿Con qué expectativas y aspiraciones profesionales?

Pensando en ello, ¿Qué papel juega el entorno? ¿Hay alguien que es clave? ¿Qué estímulos, apoyos y ayudas a su formación recibe de sus padres (padre y madre). ¿De otras personas?

4. EL PASO AL MUNDO LABORAL: ¿Cómo se produce? ¿Cómo se inicia su carrera profesional? ¿Con qué ilusiones y expectativas? ¿Con qué apoyos? ¿Hay alguna/s persona/s que influyan de forma decisiva en el desarrollo de su carrera profesional?

5. ¿Podrías contarme cómo ha ido EVOLUCIONANDO TU VIDA PROFESIONAL en este tiempo?

- Otras ocupaciones y experiencias profesionales: dentro/fuera de la empresa actual. ¿De qué tipo y durante cuánto tiempo? Recorrido: etapas, movimientos, experiencias
- ¿Qué han supuesto en su carrera profesional?: avance, promoción, retrocesos, estancamientos.
- ¿Qué ha motivado ese recorrido?: interés por el trabajo, dinero, condiciones de trabajo, posibilidades de promoción, familia, hijos/as...
- En ese recorrido o historia profesional, ¿has experimentado y sentido que ser una pareja con dos profesiones condicionaba en un sentido u otro el desarrollo de la carrera profesional?: oportunidades de formación y profesionales, acceso, objetivos y metas, promoción, acceso, salarios, condiciones de trabajo, productividad, movilidad, cómo te ven los empleadores...
- ¿Cómo “encajan” tus acontecimientos vitales/familiares en ese recorrido? por ejemplo, en qué momento de tu carrera: inicias la vida en común, te casas, tienes tus hijos
- ¿Cómo impactan los movimientos profesionales en tu vida, en la pareja, en los hijos/as?

6. HABLANDO DE TU DEDICACIÓN PROFESIONAL ACTUAL, Háblame del tipo de trabajo que tienes, qué lo caracteriza.

- Tiempo en esta ocupación. Tipo de contrato. Horas semanales. Jornada. Flexibilidad.
- Intensidad de trabajo, dedicación, disponibilidad y responsabilidad profesional.
- Niveles de autonomía y flexibilidad.
- Exigencias de movilidad y contacto social.
- Estabilidad/riesgo, continuidad, condiciones, posibilidades de promoción,
- Calendario (vacaciones, días libres); seguro social; salario y beneficios económicos.
- Tomando como referencia el mes pasado: ¿cuántas salidas/viajes? ¿horas de trabajo? ¿compromisos profesionales? ¿alteraciones de un día normal?
- ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo actual?, ¿Y lo que no te gusta?
- ¿Responde a lo que podías quizás imaginar o desear durante la educación o trayectoria profesional?
- ¿Cómo calificarías el momento presente en tu trayectoria profesional?: remuneración, realización personal, reconocimiento.

10. MIRANDO AL FUTURO, ¿A qué aspiras profesionalmente?: planes en el terreno profesional a corto o medio plazo. ¿Posibilidades de realización? ¿De qué dependen? *(En general y en diferentes aspectos: retribución económica, prestigio y reconocimiento profesional, autoridad-poder en la empresa, responsabilidad, prestigio, trabajo interesante, satisfacción personal, capacidad adquisitiva, etc.).*

- ¿En qué y cómo influye en esos planes y aspiraciones el hecho de ser padre de familia?
- ¿Ello marca algún límite para el compromiso y la promoción profesional?

¿Cuáles? ¿Los mantiene?

- ¿Siente que está en la misma situación que su pareja para planificar, decidir, optar y avanzar en su vida profesional?

SI PROCEDE: ¿Por qué es diferente?. Con relación a esta cuestión y desde el conocimiento aportado por su vivencia, ¿ser mujer condiciona una trayectoria profesional? ¿Cómo? ¿Qué elementos que dificultan la presencia femenina en el mundo laboral, y su promoción a cargos de responsabilidad? En su caso concreto y haciendo balance de su carrera hasta el momento presente, ¿tendría tu actual posición si fuera mujer? SI/NO- ¿Por qué lo cree así?

- Continuidad de la carrera profesional: Importancia. Otras posibilidades: ¿Alguna vez ha pensado en abandonar/reducir/cambiar? ¿Qué motiva estos planteamientos?

II-. RELACIONES ENTRE LA VIDA PROFESIONAL Y LA VIDA FAMILIAR...

11. Hablando de tu PROFESIÓN Y LA RELACIÓN DE PAREJA

- ¿Hablas de tu trabajo/profesión con tu pareja? Por ejemplo, si tiene un mal día de trabajo, ¿acostumbra a comentarlo con él? NO-¿Por qué razón? SI-¿Acerca de qué tipo de cosas? ¿Con qué frecuencia? ¿Se discute? ¿Se busca consejo, ayuda, intercambio de ideas, contactos laborales,...?
- ¿Hay algo que compartáis de tú trabajo? ¿Y de la profesión de tu pareja?: ocio; relaciones sociales; decisiones; temas; consejos...
- En el desarrollo de tu carrera y profesión, ¿ha tenido algún peso o influencia tu pareja? ¿Qué estímulos y apoyos ha supuesto? ¿qué inconvenientes y problemas?
- ¿Qué actitud percibes de tu pareja hacia tu carrera profesional (*admiración, satisfacción, orgullo, recelo, competencia, desinterés,...*)? ¿Qué ocurre cuando tu profesión de alguna manera interfiere en la vida familiar? ¿Y cuando interfiere en los planes y compromisos profesionales que él tiene?
- Y, ¿cómo percibes la carrera profesional de tu pareja? ¿Crees que has influido en ella de alguna manera? (Facilidades / Obstáculos) ¿qué estímulos y apoyos le ha prestado? ¿En algún momento y de alguna manera ha podido usted ser un obstáculo en la carrera profesional de su esposa?
- Tenéis una doble implicación y responsabilidad profesional los dos, ¿qué peso o influencia tiene eso en la relación de pareja?: ventajas/desventajas (*guías: amenaza la relación, crea tensión, refuerza el vínculo de la pareja, incrementa la confianza y compenetración mutua, etc.*).

12. Con relación a la RELACIÓN FAMILIA Y PROFESIÓN...

- En el plano personal, cuéntame, ¿cómo encajas profesión y familia? ¿En qué medida has vinculado la evolución de su carrera profesional y el desarrollo de tu vida familiar?
- ¿Está satisfecho con su forma de actuar? ¿Qué has hecho para facilitarlo? ¿Qué criterios has seguido? ¿Qué elementos le han ayudado? ¿Con qué consecuencias? ¿En alguna ocasión se han interpuesto obligaciones, preferencias, oportunidades, decisiones, etc. de su carrera profesional y de su vida familiar? ¿En cuáles?
- ¿Cuáles son las interferencias, tensiones, dificultades y conflictos principales para conciliar ambas cosas? ¿Qué puede más?

- Pensando en esa experiencia de ensamblar profesión y carrera que acabas de relatar, ¿es comparable a la de tu pareja? (*Si/No, en qué, cómo, por qué?*): si se interpone la carrera profesional y la vida familiar, en qué aspectos, con qué consecuencias personales y familiares...
- SI PROCEDE: ¿Solucionaría algo el que su pareja redujera su jornada (en días o en horas de trabajo) a la mitad o decidiera dejar de trabajar para dedicar su tiempo al cuidado del hogar y de los hijos?. ¿Si lo hiciera usted? ¿Cómo se aceptarían estas decisiones? ¿Qué ventajas y desventajas ve en ellas?

VIDA FAMILIAR Y DOMESTICA: DIVISIÓN DEL TRABAJO EN CASA.

10. Hablemos de la división del trabajo en el hogar. En la entrevista anterior me contabais a grandes rasgos cómo os organizáis en el tema doméstico, ahora vamos a hablar de cómo ves tú esta cuestión. Las tareas que resultan de la organización y mantenimiento de la vida doméstica y familiar son muchas y de naturaleza muy diversa.

- ¿Estás satisfecho con el modo en que tenéis organizada esta parte de la convivencia? Y con tu papel/participación en ello?
- Descríbeme cuál es tu papel. ¿Cómo lo cuantificarías en términos de tiempo/día y tiempo/semana? Y, ¿en comparación con tu pareja?
 - ¿Ha sido siempre así? ¿Cómo ha evolucionado?
- ¿Tienes interés en encargarte/preocuparte/hacer estas tareas? ¿Cómo lo valoras?
- ¿Cómo describirías tus habilidades, sentido de la obligación y competencia para con las tareas domésticas? ¿Y comparativamente a tu pareja?
- ¿Alguna vez has sentido que tienes la obligación de preocuparte más por la organización del hogar y de participar más en la realización de las tareas? ¿De hacerlo menos? SI- ¿Por qué no lo hace?
- Y, ¿alguna vez ha sentido que te preocupas y haces más de lo que le corresponde? SI-¿Qué le impide dejar de hacerlo?
- ¿Te gustaría fundamentar la participación de ambos en la gestión/ejecución de las tareas del hogar en otros términos? SI: ¿Qué es lo que impide poner en práctica esta forma de pensar?
- SI SE CUENTA CON AYUDA EXTERNA PARA REALIZAR EL TRABAJO DOMESTICO. SI- ¿En base a qué criterios cree necesaria esta ayuda? ¿Cómo describiría su relación con la persona que les ayuda? ¿Qué ocurre cuando falta la ayuda doméstica?

11. Hablemos de tomar decisiones. No hay una sola manera de tomar decisiones importantes en un hogar; la gente tiene ideas variadas sobre cómo hacerlo. También ocurre que lo que unos conciben como decisiones importantes no lo son para otros.

- TÚ, ¿qué decisiones en concreto consideras importantes respecto a la vida familiar y a sus miembros? ¿En qué temas prefieres decidir tú? ¿En cuáles prefieres que decida tu pareja? ¿Y juntos? ¿Por qué?

12. El otro día hablábamos de la gestión del dinero, en vuestro caso hay dos fuentes de ingresos...

- ¿Estás satisfecha con el modo en que tienen organizada su economía doméstica? NO- ¿Por qué? ¿Cómo le gustaría plantearlo? ¿Ha sido siempre igual?
- ¿Alguna vez has vivido o sentido que la cuestión del dinero marcaba tensión o conflicto en la pareja?
- En términos comparativos con la pareja, ¿hay alguno de los dos que tenga un mayor control económico en el hogar? ¿Más iniciativa? ¿Más responsabilidad en los asuntos económicos? (gestiones bancarias, inversiones, ahorros, créditos...)
- ¿Mantienes alguna parcela propia en la gestión de los ingresos?

HIJOS/AS: CUIDADO Y EDUCACION...

13. Decisión de tener hijos... ¿En qué momento/s has sentido y visto la posibilidad de tener hijos/as? (*Momento de la relación y tiempo profesional presiones*) ¿Y, cuántos? (*Criterios*)

- Con relación a esa decisión, ¿estás satisfecha? (*Le gustaría tener más/menos; Razones*)
- Tener hijos/as, ¿Ha limitado algo en tu vida? ¿Y la de la pareja?

14. Embarazo y crianza... ¿Cómo encajan tus embarazos en tu labor y entorno profesional?

- ¿Modificaste durante su/s periodo/s de embarazo su actividad y dedicación profesional? (dejó de trabajar, trabajó hasta el final, etc.) ¿Cómo ha vivido/vivió el/los embarazo/s de su esposa? ¿Introdujo cambios en sus ocupaciones, actividades y costumbres durante este tiempo? ¿Acompañaba a su esposa al médico? SI/NO- ¿Por qué motivos? ¿Participaba en la preparación y elección de ropa, artículos etc.? ¿Se informó sobre cuestiones relacionadas con el cuidado infantil, etc: lectura de libros, revistas, etc. ¿Participó en el alumbramiento?, SI/NO- ¿Qué le motivó a hacerlo? ¿Cómo se decidió el/los nombre/s?
- ¿Y después del nacimiento?: ¿Hizo uso de algún permiso, excedencia,...? ¿Tuvo/ha tenido consecuencias de algún tipo en tu carrera/profesión? ¿Y en la de tu pareja?
- ¿Qué posibilidades de conciliación tiene tu entorno laboral/profesional en ese momento?:
- ¿Participaba/participa en las tareas de cuidado de los niño/as en los primeros meses y años de vida? ¿Qué tareas concretas realizaba (*alimentación (día/noche); limpieza y vestido; seguimiento médico (llevarle al pediatra); estímulo, juguetes; pasear niño/a; jugar con el niño; relaciones con el servicio de ayuda (baby sitter, canguros, etc.)*)? NO- ¿Qué le impedía/impide hacerlo? SI- ¿En base a qué criterios de reparto realizaba/realiza usted estas tareas: preferencia, habilidad, tiempo, horarios, etc. ¿Cómo describiría esta experiencia? ¿Ha sido fácil para ti proveer de estos cuidados físicos a tus hijos?. ¿Hubiera preferido/prefiere que los lleve a cabo persona?
- -. ¿Cómo se ve de hábil en la crianza y el cuidado de los niños mientras son/han sido pequeños? ¿Y en comparación a su esposa?

15. Ser padre y profesional... Desde tu experiencia,

- ¿Crees que tener hijos/as ha condicionado/condiciona tu carrera profesional? ¿Cómo?
- Y a la inversa, ¿tu profesión ha condicionado/condiciona tu papel y tarea de

padre? ¿Cómo?

(Se puede orientar la conversación hacia los siguientes aspectos: expectativas y deseos en la vida, naturaleza y sentimientos, aspiraciones y promoción profesionales, horario de trabajo, dedicación y compromisos laborales, desplazamientos de trabajo, relación de pareja, participación en la vida doméstica, relaciones con amigos, compromisos sociales, tiempo personal, ocio, capacidad adquisitiva, etc.)

- Y ello, ¿en mayor o en menor medida que a tu pareja?
- En base a tu experiencia, ¿qué opinas de las dificultades/oportunidades con las que contamos en nuestra sociedad para poder desarrollar una profesión al tiempo que se hace una familia?: medidas de conciliación, permisos, excedencias, reducciones de jornada, días, flexibilidad en el trabajo para atender asuntos puntuales, servicios, planes igualdad empresas...
- ¿En algún momento tuviste/has tenido/tiene dudas sobre la conveniencia de dejar de trabajar y ser tu misma quien se encargue plenamente/parcialmente de los hijos/as en los primeros años de vida o posteriormente? ¿En base a qué? ¿Y por qué no tu pareja?

16. Cuidar a los hijos/as. ¿Qué solución adoptaron/adoptan/han adoptado para atender y cuidar a los hijos/as mientras son pequeños (hasta que edades)? ¿Le parece la más adecuada? (Si se han adoptado soluciones diferentes con diferentes hijos/as recogerlas igualmente).

Aunque se cuente con una ayuda para el cuidado del niño/a (guardería, cuidadoras...), a los padres también les quedan tareas para realizar.

- ¿Cómo habéis organizado estas tareas? ¿Cómo ha evolucionado? (por ejemplo: alimentación (día/noche); limpieza y vestido; seguimiento médico (llevarle al pediatra); estímulo, juguetes; pasear niño/a; jugar con el niño; relaciones con el servicio de cuidado (baby sitter, canguros, etc.)). ¿En base a qué criterios y preferencias?
- Describe tu participación y papel en el cuidado y atención a los niños/as. ¿Y el de tu pareja? ¿Cuando estáis juntos? ¿Qué tiempo/día, tiempo/semana dedica a sus hijos/as?
- ¿Estás satisfecho con ello? ¿Piensas que deberías preocuparte/hacer más o menos?
- ¿Cómo crees que se sienten que perciben y valoran sus hijos/as que tengáis esa dedicación y compromiso profesional? ¿Realizan alguna vez comentarios sobre esta cuestión, sobre el tiempo que les dedica?, ¿En qué sentido?
- ¿Cómo valoras vuestro modelo de familia con dos profesiones/carreras para el cuidado de los hijos? Dificultades principales, cuáles son?

EPÍLOGO...

17. Del tiempo invertido en su profesión, en su familia y su hogar y en sus actividades de ocio, a cuál concede más importancia en tu vida, cuál es el más interesante, con cuál se sientes más satisfecho, cuál te resulta más aburrido, cuál te compensa en mayor medida, y cuál de hecho te absorbe en mayor medida?

18. ¿Para qué le falta tiempo?

20. ¿Hay algún elemento que se vea como un obstáculo o límite a la autonomía personal para cada uno de vosotros?

21. ¿Consideras tu relación conyugal y la dinámica familiar fundamentada en la igualdad? SI-¿Cuáles son las bases de esta igualdad? ¿Cómo la valoras; es importante para ti? ¿Es importante para el mantenimiento de la relación? NO-¿Te gustaría que fuera así?

21. En relación a la igualdad entre hombres y mujeres ¿cuál es su opinión? ¿Cómo entiende esta igualdad? ¿Ha modificado su experiencia familiar su opinión y su conducta en esta cuestión?

