

# Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?

**Teresa Torns Martín**

Departamento de Sociología. Universitat Autònoma de Barcelona  
Teresa.Torns@uab.cat

## Índice

1. Introducción
2. Las políticas de conciliación bajo sospecha
3. Las políticas de conciliación posibilistas
4. Las políticas de tiempo como alternativa a la conciliación
5. Reflexiones finales
6. Bibliografía

## 1. Introducción

En esta primera década del siglo XXI, la conciliación de la vida laboral y familiar parece haberse convertido en una necesidad que no parece encaminada a convertirse en virtud, a pesar del mucho empeño que en ello ponen instancias tanto públicas como privadas. La gran mayoría de sus partidarios la presentan como si fuera la mejor solución por resolver uno de los principales problemas que, hoy en día, tienen las personas que trabajan. O mejor dicho que tienen un empleo. A saber, la conciliación va a permitir hacer compatible el tiempo de trabajo, o sea la jornada laboral, con los otros tiempos que acontecen en la vida cotidiana. En particular, con el tiempo propio de las tareas de cuidado y atención a las personas con las que se convive en familia, según claman algunas mujeres. Las únicas personas ocupadas más o menos conscientes de que la dicotomía tiempo de trabajo-tiempo de ocio es única e interesadamente masculina. Y que reclaman la conciliación al imaginarla solo necesaria para atender y cuidar a criaturas y no a personas mayores, enfermas o con otras dificultades de autonomía personal.

Sin embargo, todo parece indicar que esa reclamación sea o vaya a ser bien acogida, dados los resultados obtenidos tras una década de políticas de conciliación. Probablemente, porque ese planteamiento “conciliador” suele olvidar que esas otras tareas y tiempos necesarios para el cuidado están llenos de horarios rígidos y obligaciones difícilmente evitables, que casan mal con las demandas de

disponibilidad laboral, planteadas por las empresas, hoy en día. Y porque, de igual modo, ese planteamiento no siempre tiene en cuenta que esos malos arreglos femeninos entre el tiempo y el trabajo (Torns, 2005), además de no permitir la compatibilidad prometida, repercuten en el bienestar cotidiano. Bienestar que afecta tanto a las mujeres, que son quienes lo procuran, a expensas de su propio tiempo y esfuerzo, como a aquellos que lo reciben, sin apercibirse de que ese tiempo y esas tareas cotidianas existen. Resultando hoy en día evidente que, en las sociedades del bienestar, esta situación es una de las claves de la persistencia de las desigualdades de género o de que la división sexual del trabajo permanezca de manera glacial, (Crompton y otras, 2005).

Así pues, la conciliación presenta unas primeras sospechas que no parece puedan resolverse con apelaciones a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres para que afronten, de manera equitativa, la carga total de trabajo (la suma del trabajo remunerado y del trabajo doméstico-familiar) que deben asumir en su vida cotidiana. En realidad, los estudios y evaluaciones realizados hasta la fecha muestran que no se trata de cuestiones ligadas a una querencia individual que unas soportan y otros evitan sino de un conflicto pretendidamente privado que hunde sus raíces en las bases de la propia organización de las sociedades del bienestar contemporáneas, tal como nos recordó una pionera en estas cuestiones, (Balbo, 1982). Otras especialistas (Junter;Loiseau, 1999) nos recordaron también, de manera temprana, que la ahora denominada conciliación no es sino una nueva manera de denominar una vieja cuestión, ya que las dificultades para hacer compatible la vida laboral y la vida familiar no son ninguna novedad. Se podría decir, incluso, que el tema es tan antiguo como el hecho de trabajar bajo la disciplina laboral que impuso el capitalismo industrial, en el s. XIX. Una disciplina que fijó una relación entre el tiempo y el trabajo que atrapa, en particular, a aquella parte de la población asalariada, mujeres principalmente, que además de su actividad laboral deben hacerse cargo del trabajo de cuidado y atención de las personas de su hogar-familia. Así las cosas, parece una obviedad afirmar que, a comienzos del siglo XXI, la sociedad industrial mucho ha cambiado. Sin embargo, todas las encuestas que miden la relación entre el tiempo y el trabajo (EUROSTAT, 2005; 2006) se empeñan en mostrar como las mujeres adultas continúan acumulando una mayor carga total de trabajo y disfrutando de menos tiempo de ocio y de libre disposición personal que sus coetáneos masculinos.

## **2. Las políticas de conciliación bajo sospecha**

En la Unión Europea se han impulsado políticas de conciliación desde que las Estrategias Europeas de Empleo derivadas del Tratado de Lisboa propusieron como objetivo aumentar el empleo femenino. Ya que se había constatado la ausencia del mercado laboral de las mujeres, en particular de aquellas madres con tres o más criaturas o con hijos o hijas  $\leq 12$  años. Una ausencia que no era capaz de solventar el trabajo a tiempo parcial de las mujeres casadas en Europa. Y que convertida en la solución pretendidamente conciliadora era, a finales del siglo XX, la norma habitual del empleo femenino de las mujeres madre. Norma primero ideada en los países escandinavos y, posteriormente consolidada en Holanda. Siendo, eso sí, los casos específicos del Reino Unido y España, ejemplo de los inconvenientes que tal empleo suponía. Pues las valoraciones realizadas desde la perspectiva de género ponían de manifiesto: el riesgo de menores salarios y pensiones que comportaba el empleo a tiempo parcial; la imposibilidad de llevar a cabo una mínima carrera profesional exitosa, si se deseaba hacerlo, y, en definitiva, el reforzamiento de la división sexual del trabajo.

Las políticas europeas recomendadas basaron la conciliación en dos tipos de actuaciones, permisos laborales para el cuidado de criaturas y personas dependientes y servicios de atención a la vida diaria (SAD). Pero, por lo general, las principales medidas y actuaciones europeas a favor de la conciliación de la vida laboral y familiar se han orientado, únicamente, hacia el aumento o regulación de los permisos laborales y han ignorado la promoción de los mencionados servicios. En realidad, el objetivo de tales actuaciones no ha sido otro que lograr el aumento de la disponibilidad laboral de la población ocupada, (mujeres en su gran mayoría) priorizando las necesidades de competitividad

de las empresas, por encima de las necesidades de esa población. En consecuencia, tales actuaciones no han podido, querido o sabido cuestionar la centralidad hegemónica que el tiempo de trabajo remunerado tiene en la organización social de la vida cotidiana de las personas, de las empresas y de las ciudades. Pudiendo afirmarse que, en la actualidad, la conciliación facilita únicamente afrontar períodos de tiempo laboral que tienen un carácter excepcional. O, dicho de otro modo, los permisos laborales que la conciliación favorece tienen que ver con períodos que quedan fuera de la normalidad cotidiana de la vida laboral de las personas. En concreto, se trata de ampliar los permisos de maternidad y promover permisos de paternidad que, por otra parte, son casi exclusivamente utilizados por mujeres. Ello a pesar de que, por ejemplo, en España la ley de igualdad de 2007 permite, por primera vez, un permiso de paternidad de 13 días, mejorando los inconvenientes que la ley española de conciliación de 1999 mantenía al respecto. Permiso de paternidad que, todo hay que decirlo, ha visto frenada su ampliación por motivos económicos, con la excusa de la actual crisis.

En este punto, es preciso destacar, que estos permisos de conciliación no suelen solucionar los problemas cotidianos derivados de las tareas del cuidado de las personas dependientes, en particular en los casos relacionados con el cuidado de las personas mayores dependientes. Situación donde puede afirmarse que la corresponsabilidad entre hombres y mujeres se aleja de la conciliación para asemejarse a la del conjunto vacío. Dado que en España y en los llamados países con modelos de bienestar mediterráneo, (con políticas de bienestar débiles y tradición familista fuerte) la existencia de actuaciones conciliadoras que sólo promueven permisos laborales y no servicios SAD lejos de paliar las desigualdades entre hombres y mujeres, crean nuevas desigualdades de etnia. Puesto que tal como señalan las especialistas, (Bettio; Bonnazzi; Villa, 2006), la existencia de escasos y caros servicios de atención a las personas dependientes, principalmente personas mayores, refuerza la existencia del modelo familista de bienestar al que se le añade una mujer emigrada, por lo general, en situación de economía informal.

En cualquier caso, parece fuera de duda que las políticas de conciliación se han ido poniendo en entredicho, a lo largo de esta última década, porque están lejos de haber conseguido su principal objetivo: una mayor participación laboral femenina. Algunos especialistas sostienen, incluso, que las políticas de conciliación han substituido a las reclamaciones del reparto del empleo que sobrevivieron tras el fuerte aumento del paro, en la década de los años 80 del siglo XX. Sea cual sea la mejor certeza, conviene no olvidar que las políticas para aumentar el empleo se mueven a través de la mítica de conseguir el pleno empleo que, a día de hoy, nunca se ha dado como realidad. Ya que en la Europa contemporánea hombres y mujeres, todos a la vez, nunca han tenido empleos a tiempo completo. Siendo esta, probablemente, una de las razones por las que el verdadero objetivo de las políticas europeas de conciliación han sido y son motivo de amplias controversias. En este sentido, algunos autores han destacado la incidencia de los factores demográficos como una de las razones de su existencia, dada la baja natalidad de la mayoría de países europeos, particularmente los del sur. O del mismo modo, han reseñado la importancia de los aspectos derivados de las distintas expectativas, opiniones y actitudes que mantienen hombres y mujeres ante la vida y el trabajo (Macinnes, 2005).

En estos últimos años, la misma UE ha sido la impulsora de diversos estudios y análisis que tratan de evaluar las propuestas y programas, desarrolladas por instancias públicas y empresas privadas, con el fin de lograr la compatibilización del mundo laboral y de la familia. La mayoría suele nombrar esa situación con el lema *work&life balance* señalando la existencia de la conciliación como un hecho incuestionable y subrayando sus efectos positivos. Así, destacan cómo la conciliación no afecta a la productividad de las empresas sino todo lo contrario (Bloom, N.; Kretschmer, T.; Van Reenen, J., 2006). O la reivindican como una fórmula innovadora en la política de recursos humanos, útil para fidelizar a los empleados con alto valor añadido para la empresa (Chinchilla; Poelmans, 2005). Otras aproximaciones más sensibles a la denominada perspectiva de género no dejan, sin embargo, de señalar como el hecho de que las mujeres madre sean las principales destinatarias se convierte en el

principal inconveniente de tales actuaciones (Fagan, 2007) (Lewis; Campbell, 2007) (Tobío, 2005) (Villota, ed., 2008). Siendo lo más sorprendente de tales estudios no ya que defiendan con mayor o menor vigor la conciliación como una solución deseable, sino que no detecten el hecho de que la mayoría de protagonistas supuestamente interesadas en la conciliación no la reclamen. O que, cuando lo hacen, confundan políticas de conciliación con políticas de igualdad o no sepan que las actuaciones recomendadas por la UE incluyen bajo la idea de conciliación, no sólo permisos laborales (para ser madres) sino promoción de servicios de atención a la vida diaria (SAD). Unos servicios que se han detectado como instrumentos clave para alcanzar el bienestar cotidiano y paliar las desigualdades de género, de manera mucho más efectiva que las apelaciones a la corresponsabilidad.

### 3. Las políticas de conciliación posibilistas

Como ejemplo de un enfoque crítico en los estudios sobre la conciliación, el centro de investigación QUIT de la UAB llevó a cabo un estudio (Torns; Borrás; Carrasquer, 2004) con el fin de poner de manifiesto las resistencias y dificultades socioculturales que plantea la conciliación, en la actual sociedad española. El estudio constataba como el enorme peso simbólico del modelo “hombre principal proveedor de ingresos-mujer ama de casa cuidadora”, que hombres y mujeres españoles han interiorizado, es uno de los factores clave de esas dificultades. Y, en consecuencia, destacaba como la fuerte aceptación del vigente contrato social entre géneros era uno de los aspectos que debía confrontarse en las futuras actuaciones “conciliadoras”. Los resultados del estudio se obtuvieron gracias a un análisis cualitativo (desarrollado mediante grupos de discusión y entrevistas) de los imaginarios colectivos dominantes, en torno a cuestiones relacionadas con la problemática conciliadora. En concreto la cuestión se centró en la aceptación o rechazo de un hipotético permiso de paternidad, todavía no vigente en aquellos momentos. Mediante ese análisis, y aun siendo conscientes de que los imaginarios colectivos no se traducen de manera automática en las prácticas sociales, se pudo comprobar la enorme vigencia simbólica del contrato entre un cabeza de familia masculino, principal proveedor de ingresos y un ama de casa cuidadora. Contrato que, a pesar del aumento de la doble presencia femenina, dificulta, sin ir más lejos, la demanda de los servicios de atención a la vida diaria, entendidos en clave de derechos y deberes de ciudadanía universal. Una constatación que, más allá de la evidente escasez y carestía de ese tipo de servicios, hoy en día reconocidos gracias a la “ley de dependencia” española vigente desde 2006, enmarca buena parte de las dificultades con las que tropieza la conciliación en la sociedad española. Dificultades que trascienden las cuestiones económicas, al estar basadas en la consideración de que dichos servicios no son necesarios. Puesto que forman parte de las tareas de cuidado que las mujeres deben y tienen que afrontar de manera obligada. El citado estudio finalizaba haciéndose eco de las voces críticas ante la conciliación, que posteriores estudios y reflexiones del grupo QUIT han revalidado<sup>(1)</sup>. Según esas voces, la conciliación no será posible si, al igual que, en otras cuestiones, se tolera socialmente el mayoritario protagonismo femenino de las medidas conciliadoras. Esta tolerancia nace como resultado de aceptar una división sexual del trabajo donde 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). Tal situación se acepta incluso cuando las parejas de doble ingreso son ya pauta habitual entre las generaciones más jóvenes y aunque ese cabeza de familia no cumpla como principal proveedor de ingresos, tal como muestran, en muchas ocasiones, las mujeres emigradas, (Parella, 2003).

No obstante, el reconocimiento de tales dificultades no debe asumirse como dato negativo sino que, por el contrario, permite orientar las reivindicaciones sobre como mejorar unas políticas de

---

<sup>(1)</sup> .Véase los informes Torns, T.; Miguélez (coords.) (2006) y Torns, T.; Borràs, V.; Moreno, S.; Recio, C. (2006), así como el estudio sobre la presencia de la conciliación en la Negociación Colectiva del que se dan primeras noticias en (Torns, 2005) y cuyos resultados completos pueden leerse en el monográfico de la revista PAPERS, nº 83 aparecido en 2007.

conciliación de corte posibilista. En concreto, se reclama la necesidad de que los permisos laborales previstos sea imprescindibles no sólo para que las mujeres puedan ser madres sino para que los hombres puedan convertirse en padres (como las leyes escandinavas prevén y la plataforma española PPIINA<sup>(2)</sup> contempla). Y dicha reclamación se mantiene asimismo para que tales permisos se extiendan de modo que las personas ocupadas entiendan que es necesario reducir la jornada laboral de manera sincrónica y cotidiana para que cada día sea posible atender, a lo largo del ciclo de vida, las diversas necesidades (personales, laborales, familiares), que están obligadas a afrontar. Una cuestión que resulta ineludible plantear, sin que el momento de crisis económico-financiera sea una excusa, especialmente en países del sur de Europa y particularmente en España. Puesto que en este país el problema que debe afrontar la conciliación, lejos de ser un problema que afecta sólo a las madres, se revela como una problemática de mayor calado: cómo afrontar el cuidado de las personas dependientes y no sólo como lograr que haya más empleo femenino. Ya que en España, como en los demás países del sur de Europa, la debilidad del Estado del Bienestar es una realidad social ampliamente consentida. Y la fuerte tradición familista que palia tal debilidad con la asunción de una mayor carga total de trabajo femenino es una pauta cultural largamente tolerada.

#### 4. Las políticas de tiempo como alternativa a la conciliación

El debate sobre las políticas de tiempo abre, probablemente, un buen camino para encontrar alternativas a las dificultades que plantea la conciliación. En esta tesitura, algunas especialistas reclaman afrontar esas dificultades revisando el mencionado contrato social entre hombres y mujeres. Con mayor precisión, las especialistas que analizan el estado del bienestar desde la perspectiva de género, demandan la organización social del cuidado<sup>(3)</sup> (Daly; Lewis, 2000). En ese contexto, los servicios de atención a la vida diaria (SAD), desarrollados y organizados socialmente, parecen ser una pieza clave para lograr una mayor equidad democrática en las sociedades contemporáneas. Solidarias con esa demanda aparecen asimismo otras reivindicaciones partidarias de reivindicar unas políticas de tiempo, centradas en revisar la actual relación entre el tiempo y el trabajo (entendido como carga global de trabajo). En ese caso, tales políticas de tiempo se orientan hacia un horizonte, ciertamente utópico, donde el tiempo de vida y la sostenibilidad son el objetivo a alcanzar a largo plazo, mientras que el bienestar cotidiano se convierte en la finalidad más inmediata.

Uno de los balances, efectuados en el QUIT, en torno a las políticas de tiempo, (Torns; Borrás; Moreno; Recio, 2006), permite dibujar los principales rasgos que definen tales políticas de tiempo. La hipótesis sobre su aparición, (Torns, 2004), fija una doble vía. La primera, tiene a Italia como país de origen, finales de la década de los años 80 del s. XX como fecha de inicio y el anteproyecto italiano conocido como “ley del tiempo” como el esbozo de las primeras propuestas. La segunda vía se desarrolla durante estos últimos veinticinco años de la mano de los especialistas y políticos que tratan de afrontar la crisis del empleo industrial, reorganizando el tiempo de trabajo, desregulando la jornada laboral y convirtiendo la flexibilidad en palabra clave. De hecho, puede afirmarse que el núcleo central de las políticas de tiempo, realmente existentes, giran sobre los tres ejes que conformaron aquel proyecto italiano, que nunca fue ley pero marcó los puntos fundamentales a considerar. Como es preciso recordar, el primer eje pretendía regular la jornada laboral reclamando su reducción diaria para toda la población ocupada y no sólo para las mujeres; el segundo pretendía fijar una serie de propuestas capaces de regular el tiempo a lo largo del ciclo de vida, y, el último ideaba actuaciones para ordena y

<sup>(2)</sup>.- La plataforma PPIINA promueve la existencia de permisos parentales iguales e intransferibles entre padres y madres para el cuidado de los hijos biológicos y adoptados. En el mes de diciembre de 2010 acaban de celebrar la II JORNADA EUROPEA DE DEBATE “De las cuotas masculinas a la paridad en el cuidado. Para la igualdad permisos iguales: la sociedad civil haciendo políticas de futuro para la igualdad” cuyas conclusiones pueden consultarse en <http://www.igualeseintransferibles.org/>

<sup>(3)</sup>.- Organización social del cuidado es la traducción española que parece ser más fiel al significado del lema *social care* y la que, por ahora, parece contar con mayor aceptación entre las estudiosas.

regular el tiempo de la ciudad. Este último apartado, el único que conoció el rango de ley en Italia, es el que ha facilitado el desarrollo de actuaciones que son reconocidas como políticas de tiempo, siendo numerosas y diversas las ciudades europeas que, en la actualidad, llevan a cabo actuaciones de este tipo. A pesar de su heterogeneidad, parecen dibujarse dos grandes grupos de políticas de tiempo de la ciudad. En primer lugar, las políticas urbanas de tiempo o políticas que consideran la ciudad como espacio material donde poder planificar, regular y ordenar los múltiples usos sociales del tiempo en el territorio urbano. En segundo lugar, las políticas de tiempo que se orientan a facilitar el bienestar de la ciudadanía y que, además, toman la vida cotidiana como escenario de actuación.

Este primer balance sobre las políticas de tiempo, al que han seguido otros<sup>(4)</sup> recoge la idea de que sea cual sea el enfoque o el contenido concreto de tales actuaciones, las políticas de tiempo prioritarias son las políticas de tiempo de trabajo (remunerado). Dicho de otro modo, las políticas de tiempo deben comenzar por cuestionar la centralidad hegemónica que tiene el tiempo de trabajo remunerado (léase jornada laboral diaria) en la vigente organización socioeconómica y en la vida cotidiana de las personas. Una centralidad que asienta sus bases en la consecución del máximo beneficio empresarial pero también en la realización de unos proyectos de vida donde los imaginarios masculinos son los dominantes. Siendo este último rasgo esencial para cuestionar incluso las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. Porque, en definitiva, si persiste como meta a conseguir una vida centrada en una jornada laboral más o menos extensa, más o menos flexible, a lo largo de todo el ciclo de vida laboral, parece fuera de duda que pueda haber, en pie de igualdad, tiempo y lugar para esos otros tiempos y trabajos que necesariamente se deben dedicar al cuidado de uno mismo y de los demás.

## 5. Reflexiones finales

No obstante, dadas las dificultades que tales argumentaciones suponen, en un futuro inmediato debe pensarse en la conveniencia de aumentar los permisos laborales permitidos por la conciliación (de atención y cuidado a las personas dependientes) y luchar (a través de la negociación colectiva) para obtener otros permisos (de formación, sabáticos, de libre disposición personal, etc.), para que todas las personas ocupadas y no sólo las capas más privilegiadas de la población puedan alcanzarlos. Ya que si las políticas de tiempo deben tener algún sentido como promotoras del bienestar cotidiano, es necesario arbitrar jornadas laborales que tengan como horizonte el intercambio de tiempo por tiempo y no de tiempo por dinero (salario). Siendo ese un objetivo difícil pero no imposible en la actual situación de crisis, siempre que no se olvide que no ha lugar a soluciones individuales ni cortoplacistas. Nadie duda de que ese objetivo no sólo dependa de las políticas de tiempo pero parece posible que tales actuaciones pueden contribuir a alcanzarlo. De hecho las generaciones más jóvenes, en las sociedades del bienestar, han aprendido ya, dada la escasez de buenos empleos, que la vida puede vivirse sin que esté exclusivamente regulada por el proyecto laboral. Bien es verdad que el consumismo y el ocio rampantes no parecen ser buenas alternativas. Pero precisamente por ello y, no debe olvidarse, por el enorme cambio que han asimilado las mujeres jóvenes, el futuro queda abierto para lograr nuevas maneras de conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal y, en definitiva, para alcanzar una sociedad más equitativa.

Sobre esta última cuestión es preciso tener en cuenta que la renovación del contrato social entre hombres y mujeres, no hace muchos años tildado de utópico, es ya un hecho que la realidad ha impuesto. De hecho puede que sea una de los motivos ocultos en el aumento de la violencia contra las mujeres. La mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo ha laminado una realidad donde el padre de familia era el principal o único proveedor de ingresos. Y si bien el declive de ese modelo sea mucho más lento en España, al igual que en los países del sur de Europa, dado el peso

---

<sup>(4)</sup>.- Véase, por ejemplo, la tesis doctoral sobre las políticas de tiempo y ciudad de la joven investigadora del IGOP Imma Quintana o las publicaciones del Seminari "Ciutats i Persones" del ICPS.

simbólico que todavía mantiene, simples cuestiones demográficas van a obligar, por ejemplo, a organizar socialmente los sistemas de cuidado de las personas dependientes.

De hecho, el cambio también se está produciendo en las filas masculinas. Aunque de manera incipiente, algunos especialistas (Abril, P.; Romero, A.; Borrás, V., 2009) así lo reseñan. En concreto, el cambio parece fluir de las cohortes jóvenes de las clases medias urbanas. Esos jóvenes parecen haber cambiado y reclaman con mayor facilidad que sus mayores poder actuar como padres. Ellos, por lo tanto, también reclaman la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Parece que las resistencias y mayores dificultades ante el cambio provienen de la gran mayoría de los hombres de clase trabajadora. En este caso, los hombres adultos son los mayores representantes de una hegemonía masculina centrada en un proyecto laboral (de corte industrial mayoritario) donde apenas ha habido espacio para el ocio y mucho menos para el cuidado de sí mismo o de los demás. Ellos son los que han sufrido, además, las prejubilaciones, en estos últimos años, y los que en algunos casos descubren las obligaciones del cuidado amable, los nietos, y del menos feliz, sus mayores. Y los que tienen un futuro poco esplendoroso si se quedan solos y descubren que no saben cuidar de sí mismos. Son por lo tanto un colectivo interesado en el cambio, sean o no conscientes de ello.

Así las cosas, no parece tan descabellado mantener un cierto optimismo aun en época de crisis. Probablemente, la redistribución más equitativa de la carga total de trabajo cotidiano entre hombres y mujeres va a venir obligada por necesidad más que por virtud. Y, en esa misma tesitura, la corresponsabilidad va a adquirir rango de pacto social y colectivo porque la conciliación trasciende la actual demanda de ampliación de derechos de las madres que, por ejemplo, se da hoy en España. Reclamar la organización social del cuidado no es ya hoy en día, una idea loca de cuatro feministas. Albert Jacquard, genetista de poblaciones y poco sospechoso de feminismo, una vez jubilado ha dejado escrito en su libro *Mon Utopie* (2006), a esa edad donde según sus palabras proponer una utopía es un deber, que el derecho al cuidado debe ser incluido como derecho universal, al igual que la enseñanza o la sanidad, porque ese cuidado es el que nos ha permitido sobrevivir como especie humana.

Para alcanzar tal objetivo, por descabellado que parezca, no es necesario partir de cero. Sólo hay que persistir en las luchas sociales y actuaciones colectivas y, como no, en los estudios que han hecho posible reconocer las prácticas e imaginarios colectivos para que la sociedad contemporánea sea más equitativa. Y que, al mismo tiempo nos han permitido desechar y denunciar aquellas actuaciones y maneras de pensar que tratan de impedirlo. Nadie ha dicho que vaya a ser una tarea sencilla pero seguro que no sólo es posible sino necesaria. Algunas científicas sociales sabemos que analizar la realidad social y hacer propuestas a favor de las mujeres es útil para tejer y aumentar aquellas crazy quilts que reivindicó en su día una de nuestras pioneras Balbo (1992) (2005). Otras, nunca hemos perdido de vista que, además de esas propuestas, son cada vez más las mujeres y, algunos hombres, que en su día a día tratan de poner en práctica otro modo de vivir en el que el bienestar y el cuidado de las personas sean la prioridad y no el inconveniente.

## 6. Bibliografía

ABRIL, P.; ROMERO, A.; BORRAS, V. (2009), *Els homes i els seus temps: hegemonia, negociació i resistència*, Barcelona, NUST-Ajuntament de Barcelona.

ARAGÓN, J.; CANOVAS, A.; ROCHA, F. (2005), *Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas*, Madrid, Cinca.

BALBO, L. (1982), "The servicing work of women and the capitalist state". *Political Power and Social Theory*, vol. 3.

BALBO, L. (1992), "Crazy Quilts: Rethinking the Welfare State Debate from a Woman's Point of View". Showstack Sassoon, A. (ed). *Women and the State: The Shifting Boundaries of Public and Private*, Londres-Nueva York, Routledge.

BALBO, L. (2005), *Making a European Quilt. "Doing Gender" in European Social Sciences*. The Ursula Hirschmann Annual Lecture on Gender and Europe. Instituto Europeo de Florencia. Centro Robert Schumann de Estudios Avanzados. <http://www.iue.it/RSCAS/publications/>.

BETTIO, F.; SIMONNAZZI, A.; VILLA, P. (2006), "Change in care regimes and female migration: the 'care drain' in the Mediterranean". *Journal of European Social Policy*, vol. 16, nº 3.

BLOOM, N.; KRETSCHMER, T.; VAN REENEN, J. (2006), *Work Life Balance, management practices and productivity*. Londres: Centre for Economic Performance-London School of Economics and Political Science.

CARRASCO, C. (dir.) (2001), *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona, Publicacions Universitat Barcelona.

CARRASCO, C. (et.al.) (2003), *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid, Instituto de la Mujer.

CHINCHILLA, N.; POELMANS, S. (2005), *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Barcelona: Pla Estratègic Metropolità de Barcelona, col. Perspectives 5. (<http://www.bcn2000.es>)

CROMPTON, R. y otras (2005), "Attitudes, women's employment and the domestic division of labour". *Work Employment & Society*, vol. 19/2.

DALY, M.; LEWIS, J. (2000), "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states". *British Journal of Sociology*, nº 51, vol.2.

DURÁN, M<sup>a</sup>.A. (2006), *El valor del tiempo*, Madrid, Espasa-Calpe.

EUROSTAT (2005), Gender gaps in the reconciliation between work and family life. *Statistics in Focus. Populations and Social Conditions*, nº 4.

EUROSTAT (2006), *How is the time of women distributed in Europe?*, *Statistics in Focus. Populations and Social Conditions*, nº 4.

FAGAN, C (2007), *Working conditions in the European Union: The gender perspective*, Luxemburgo, EUROFOUND.

G.P.I. (2005), *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*, Madrid, Instituto de la Mujer.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2008)/(2009), *Mujeres y Hombres en España*, Madrid, INE.

JACQUARD; A. (2006), *Mon utopie*, Paris, Stock.

JUNTER-LOISEAU, A. - TOBLER, C. (1999), "Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discours". Hufton, O; Kravaritou, Y. (1999), *Gender and the use of time*, La Haya, Kluwer Law Int.

LEWIS, J; CAMPBELL, M. (2007), "Work/Family Balance Policies in the UK since 1997: A New Departure?". *Journal of Social Policy*, nº 36, vol. 3.

MACINNES, J. (2005), "Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar". *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº 23, vol 1.



- MÉDA, Dominique (2002), *El tiempo de las mujeres: Conciliación entre la vida familiar y profesional de hombres y mujeres*, Madrid, Narcea.
- PARELLA, S. (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Anthropos.
- RIGBY, M. (2004), "Equilibrio entre trabajo y vida no laboral: ¿un concepto útil?". *TRABAJO. Revista de la Asociación Estatal de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, nº 13.
- PRIETO, C. (dir.) (2007), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Hacer-Universidad Complutense.
- TOBÍO, C. (2005), *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- TORNS, T. (2004), "Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar". *TRABAJO. Revista de la Asociación Estatal de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, nº 13.
- TORNS, T. (2005), "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 23, vol.1.
- TORNS, T.: (2008), "Tiempos de trabajo, tiempos de vida". *Gaceta Sindical*, nº10.
- TORNS, T.; BORRÀS, V.; CARRASQUER, P. (2004), "La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?". *Sociología del Trabajo*, nº 50.
- TORNS, T.; MIGUELEZ, F. (coords.) (2006), *El temps de treball: balanç d'actuacions a la Unió Europea*, Barcelona, CESB-QUIT.
- TORNS, T.; BORRÀS, V.; MORENO, S.; RECIO, C. (2006), *Les Polítiques de Temps: un debat obert*, Barcelona, NUST-Ajuntament de Barcelona.
- TORNS, T.; BORRÀS, V.; MORENO, S. (2007), "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo". *PAPERS*, nº 83.
- TORNS, T.; MORENO, S. (2008), "La conciliación de las jóvenes trabajadoras: Nuevos discursos, viejos problemas". *Revista de Estudios de Juventud*, nº 83.
- VILLOTA, P. de (ed., 2008), *Conciliación de la vida profesional y familiar: Políticas públicas de conciliación en la Unión Europea*, Madrid, Síntesis.