

La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad *

Natalia Papí Gálvez
Universidad de Alicante

INTRODUCCIÓN

Algunos estudios sociológicos relacionados con la calidad de vida en el trabajo en España (Sastre *et al.*, 2003; ECVT, 1999-2003) se centran fundamentalmente en aspectos vinculados a la situación y evaluación con el puesto o ámbito remunerado. En ocasiones recogen información colindante, raramente incluyen conectores que puedan articular la dimensión laboral con esta otra información de gran interés.

A grandes rasgos se pueden destacar dos aproximaciones a la conciliación que se relacionan con la calidad de vida. Por un lado, desde la perspectiva del género, la vida laboral interactúa inevitablemente con la familiar, máxime si por calidad se entiende bienestar y satisfacción con el empleo. Así, centrarse en el ámbito remunerado, implica excluir de la observación procesos que pueden explicar las diferencias (o las semejanzas) en calidad que se detecten entre mujeres y hombres. Por otro lado, desde un enfoque psico-social, la satisfacción y el bienestar en el ámbito laboral necesitan modelos más integradores que tengan en cuenta a la familia. Y esto es así incluso sin considerar el género como perspectiva y sin entrar en el debate sobre la aportación de las condiciones objetivas a la calidad.

Los dos enfoques se originan en el mismo momento, pero desde posturas y con objetivos distintos. Por ejemplo, una de sus más destacadas diferencias es el significado de la familia. Para el primero de ellos, en los amaneceres del feminismo li-

* Artículo inserto en dos proyectos subvencionados por el Instituto de la Mujer: «El género en el desarrollo socioeconómico. Los perfiles laborales y la calidad de vida: Un estudio dinámico», BOE 15/02/2001, directora M^a José Frau Llinares y «La mujer en la empresa publicitaria. Políticas de conciliación de la vida familiar y laboral. En torno al techo de cristal», BOE 30/01/2004, directora del proyecto Marta Martín Llaguno.

beral y socialista, la familia sería el representante por excelencia de la división sexual del trabajo, que actúa como obstáculo para el acceso a las recompensas sociales. Para el segundo, la familia es una institución que aporta salud al individuo, una aliada y, también, todo lo contrario, una fuente de interferencias con el trabajo, de estrés y malestar. Pero la familia puede ser las dos cosas a la vez: obstáculo y soporte. De hecho, a partir de los ochenta, los estudios de género apuestan por esta doble visión de la esfera doméstica, al reivindicar los valores sociales que se desprenden de la filosofía del cuidado. Sin embargo es el enfoque de las desigualdades de género el que prevalece en los documentos internacionales (Instituto de la Mujer, 1999). Desde aquí, se exige la promoción de la conciliación con la esperanza de equilibrar responsabilidades y con la seguridad de ser ésta una de las principales vías para promover el principio de igualdad. Con todo, el significado de igualdad que se emplea en este artículo no excluye el reconocimiento de la diferencia (i.e. Fraser, 2001).

Este artículo apuesta por considerar a la conciliación tanto promotora de bienestar individual como de igualdad entre mujeres y hombres. De hecho, la visión micro, principal promotor del enfoque de la empresa (recursos humanos), y el citado principio se unen en el «deber ser». Así, la conciliación como proyecto político se convierte en una triple apuesta: una apuesta por la calidad (en el trabajo y en la vida), por la productividad (en las empresas) y por la igualdad de oportunidades.

Las siguientes líneas exponen una reflexión sobre los vínculos entre estas tres aproximaciones. Analizan los diferentes significados de «conciliación» e irán abordando las relaciones entre conciliación-conflicto, conflicto-calidad (en el trabajo) y finalmente, conciliación-igualdad. Al final del texto se destacan las siguientes tres ideas principales: (1) hablar de conciliación como solución al conflicto interrol fomenta la calidad del individuo pero no necesariamente la abolición de la división sexual del trabajo; sin embargo (2) desde un enfoque de género para explicar la calidad de vida (fundamentalmente en el trabajo) se precisa conocer las estrategias de conciliación llevadas a cabo y los recursos disponibles; y finalmente (3) es necesaria una definición interdisciplinar de conciliación que integre la visión de la calidad y la igualdad.

DIMENSIONES: «TRABAJO», FAMILIA E INTERACCIÓN

De acuerdo con los documentos internacionales y nacionales (influidos por el pensamiento feminista —Madoo y Niebrugge-Brantley, 2001), la «conciliación» es una respuesta política a una situación de incompatibilidad entre dos esferas: laboral/profesional y familiar/privada. Desde otro ángulo la conciliación entre ambos escenarios ha sido ampliamente estudiada por la psicología social. Sus análisis, centrados en la relación entre la vida familiar y laboral, se insertan dentro de un campo de estudio conocido por conflicto trabajo-familia. Se opte por un enfoque pró-

ximo a la sociología del género u otro más cercano a la psicología social, hablar de conciliación implica tener en cuenta estos tres espacios: el trabajo, la familia y su interacción.

El trabajo y la familia

Desde la perspectiva de género, acentuar la relación trabajo-familia obliga a matizar el significado de cada uno. El «trabajo» en los estudios sobre el conflicto trabajo-familia se refiere siempre al remunerado, normalmente ejecutado fuera del hogar, y que en ocasiones coincide con la carrera profesional. La familia en estos estudios suele ser entendida como aquello que no pertenece al remunerado, que está dentro del dominio de lo privado, y suele circunscribirse a la relación de pareja y a los hijos.

De hecho, si se revisa la ley 39/1999 se podrá observar que la vida familiar quedará ajustada fundamentalmente a los hijos pequeños aunque se hace extensiva al cuidado de adultos. Así, el significado que la ley otorga a las «obligaciones o responsabilidades familiares» sería como la carga derivaba de los cuidados informales y no de otras actividades que implica este ámbito.

En esta línea, se debe entender por «vida familiar» todo tipo de familias y todo tipo de tareas dentro de lo que comúnmente se entiende por vida privada. Así, se podrán detectar todos los aspectos de la vida familiar (privada) que realmente interactúan con la vida laboral-profesional, y precisan ser conciliados.

Determinar el significado que se le otorga a la vida laboral y familiar es un ejercicio obligado, pero exponer la conciliación como objeto de estudio implica centrarse en el tercer espacio. Es decir, para caracterizar cada escenario se podrían completar extensos listados (de condiciones, tareas o dimensiones) que definen el ámbito laboral y familiar pero, en realidad, para conciliar se precisa conocer los aspectos que son incompatibles, originados por la interacción de estos dos dominios.

La interacción trabajo-familia

Rivas (1999) llama la atención sobre la idoneidad de nombrar por «conciliación» a una ley que, a su juicio, es de «armonización». Para el autor «conciliar» es una solución a un conflicto. Con esta observación, está llevando al campo del derecho social un debate que ha sido especialmente tratado desde una visión micro: el tipo de relación entre la vida familiar y laboral. Las primeras respuestas datan de hace casi tres décadas. A mediados de los 70, Payton-Miyazaki y Brayfield (i.e. Evans y Bartolomé, 1984) detectaron las siguientes relaciones: (1) *spillover* (la vida familiar y profesional se afectan mutuamente bien positiva bien negativamente);

(2) independencia (no se afectan); (3) conflicto (son ámbitos difícilmente reconciliables); (4) instrumentalidad (se debe conseguir algo en uno para obtener un beneficio en el otro); y (5) compensación (las carencias de uno se equilibran con los beneficios del otro).

Estas relaciones entre la vida laboral y familiar no son excluyentes ni en el espacio ni en el tiempo. Así, algunas de ellas se pueden dar a la vez en un mismo momento o a lo largo de una trayectoria vital. Pero de todas ellas se observa que la (re) conciliación responde fundamentalmente a una relación de conflicto entre los dos dominios. Desde el enfoque de género y la agenda política influida por el feminismo, esta incompatibilidad (desde la que parte la conciliación) significa que las demandas de uno de los ámbitos entran en conflicto con las del otro siempre y cuando deban ser solventadas por una sola persona a tiempo completo. Se retomará este enfoque.

CONCILIACIÓN Y CONFLICTO

La anterior relación de conflicto trabajo-familia ha sido definida como un tipo de conflicto interrol, en el cual las presiones de rol procedentes de cualquiera de los dos ámbitos son incompatibles en algún aspecto (Greenhaus y Beutell, 1985). Desde aquí el conflicto se define como un proceso cercano e interno al individuo. Esto es, se trata de un conflicto experimentado por la propia persona cuando debe responder a las demandas de dos aspectos que son incompatibles. Si el conflicto es algo sentido, vivido, debe ser definido por el sujeto.

Por un lado, esta percepción sobre la experiencia vivida tiene una sólida plataforma teórica desde la corriente de la diferencia sexual y, por otro, también tendrá respuestas desde la igualdad y la teoría del género. Sin embargo, como con posterioridad se argumentará, desde la agenda política feminista no es necesario que una persona deba sentir este conflicto para poner en marcha medidas de conciliación. Es decir, separan el conflicto individual o «de orden micro» con la incompatibilidad de situaciones y, por tanto, con la conciliación.

Esta diferenciación es coherente con el uso que está adquiriendo la expresión *work-family conflict*. Pese a que su origen fue en la teoría de los roles de los 80, el conflicto trabajo-familia ha ido ampliando su significado hasta llegar a ser representante de una gran línea de investigación (que no sólo incluye estudios de orden micro). Así, el conflicto tiene varios focos de origen según la teoría emergente de cada momento y que también ha sido influida por el enfoque de género (i.e. Chafetz, 1992; Poelmans, 2001). De todas ellas, hablar del tercer espacio construido a raíz de la interacción trabajo-familia es centrarse principalmente en la teoría del *interface* (Poelmans, 2001). Esta teoría defiende que el conflicto se sitúa en las situaciones que generan la interacción de los dos escenarios y son de dos tipos: el primero se define por las interferencias que puede producir el trabajo sobre la familia y, el segundo, por las que la familia puede producir en el trabajo.

Así, se podrán detectar elementos que causan este tipo de conflicto en cada ámbito y que interfieren en el otro¹.

Detectar en qué sentido y con qué fuerza se dan estas interferencias otorgaría respuestas a las evaluaciones subjetivas sobre la esfera laboral. Es decir, el estudio del primer modelo implica partir de la definición de calidad de vida en el puesto de trabajo. También habrá interferencias por parte de la familia que fomenten o inhiban la calidad de vida en el trabajo. Pero, además, conseguir un adecuado equilibrio (conciliar) en cualquiera de los aspectos que son incompatibles es apostar por la calidad de vida.

CONCILIACIÓN Y CALIDAD

La conciliación en la calidad de vida humana

La primera dificultad de abordar la calidad de vida es su definición. Además, no parece existir consenso para establecer cuáles son las dimensiones que se deben tener en cuenta a la hora de «medir» la calidad (Pichardo, 1999).

El origen de la «calidad de vida» como concepto se sitúa en los nuevos movimientos sociales de los 60 (Díez *et al.*, 1997). Estos nuevos movimientos reivindicaban una gestión política más participativa que incluya los valores sociales emergentes (protección a la naturaleza, igualdad de sexos y paz). Así, se origina en estrecho vínculo con el bienestar social y evoluciona hacia un concepto ambiguo que comprende todas las áreas de la vida (Sastre *et al.*, 2003).

Desde aquí se han hecho intentos por medir la calidad de vida. Concretamente, desde el enfoque del desarrollo humano, identificar los aspectos que conciernen a la calidad de vida implica detectar las necesidades humanas que se deben cubrir en primer lugar (i.e. Mateo, 2000). En este sentido, se evitará hacer un despliegue de las diferentes aproximaciones al término «necesidad» para centrarse en aquella que favorece la comprensión de la calidad de vida en el trabajo.

Uno de los desórdenes más comunes es confundir las necesidades humanas con sus satisfactores, es decir, con los mecanismos o canales por los cuales podrían satisfacerse (i.e. Max-Neef, 1994). Los satisfactores, y no las necesidades, son ilimitados y pueden ser subjetivos. Por ejemplo, en su estudio sobre la calidad de vida y el conflicto trabajo-familia, Greenhaus (2002) enumerará varios «ajustes» indi-

¹ De acuerdo con diversos estudios (i.e. Frone, Russell y Cooper, 1992; Eagle, Miles y Icenogle, 1997; Fox y Dwyer, 1999; Behson, 2002; Greenhaus, 2002; Eby *et al.*, 2004), algunos aspectos del ámbito laboral o familiar que pueden interferir con el otro son: Horarios irregulares y extensos; largas estancias fuera del hogar; sobrecarga de trabajo; otras formas de estrés laboral; conflictos interpersonales; momentos de transición en la carrera profesional y organización o supervisores que no otorgan apoyo. Presencia de niños pequeños; cuidado de adultos y niños; enfrentamientos interpersonales en la familia y miembros del hogar que ni colaboran ni otorgan apoyo.

viduales que favorecen o inhiben el conflicto interrol². Claramente, se puede observar que estos ajustes son actitudes, habilidades o capacidades (satisfactores individuales) que actúan como moderadores del conflicto.

Si se toma la clasificación de Doyal y Gough (1994), las necesidades humanas se pueden agrupar en dos básicas: Salud Física y Autonomía. La primera queda satisfecha cuando los individuos no padecen de manera prolongada una o más dolencias. La segunda, es la capacidad de elección entre dos opciones informadas y se fundamenta en el grado de comprensión que una persona tiene de sí misma y del entorno, la capacidad psicológica y las oportunidades objetivas. En ella quedan incluidos el trabajo, la renta, la educación y el ocio.

Desde este punto de vista, y sin perjuicio en considerar a la familia por sí sola como contribuidora de Salud Física, se puede afirmar que la conciliación es un satisfactor de Autonomía, (aunque con posterioridad se matiza esta afirmación). Y en este sentido, no sólo contribuye al desarrollo socio-económico de las personas sino también a la calidad de vida humana. Por supuesto, la calidad de vida humana es un concepto integrador y complejo que abarca también la Salud Física. De hecho, la calidad del empleo es sólo uno de sus componentes básicos.

La conciliación y la calidad de vida en el trabajo

Las principales razones por las que especialmente se aborda la calidad de vida en el trabajo se pueden resumir en tres (y en este orden). En primer lugar, porque pese a haber sido engendrado desde la búsqueda de la competitividad empresarial, forma parte de la calidad de vida humana³. En segundo lugar, porque desde el análisis de la situación laboral-profesional, se ha profundizado escasamente en los factores que pueden explicar la calidad de vida en el trabajo desde una perspectiva de género, entre los que la relación trabajo-familia es una dimensión fundamental para comprender las diferencias entre mujeres y hombres, y también sus semejanzas. En tercer lugar, por la aparente madurez de su medición en España con la quinta edición de la encuesta de calidad de vida en el trabajo (ECVT).

El término «calidad de vida en el trabajo» nace también en los 70 como posible solución a los problemas de ausentismo y alienación. Este término no sólo incluye la satisfacción con el trabajo, también recoge otros aspectos tales como autonomía, ambiente laboral, relaciones profesionales, promoción y formación (Walton, 1973).

² Algunos de ellos son: las preferencias y los valores personales, predisposición individual a las experiencias estresantes o capacidad que tiene un individuo para hacer frente a los ambientes de estrés.

³ La Comisión Europea (2001) apostará por un triángulo de calidad que ilustra los vínculos entre el enfoque de la empresa, la calidad social y la calidad en el trabajo. Otra aproximación en Requena (2003).

Con la recesión económica de los años 80 muchas compañías multinacionales de origen estadounidense implementaron programas para la calidad de vida en el trabajo. Estos programas imponían modificaciones en la propia estructura organizativa y apostaban por el valor añadido que sus recursos humanos podrían ofrecerle. Así, desde el enfoque de la empresa se indaga en los factores que pueden influir positiva o negativamente en la motivación y capacitación del trabajo. Esta filosofía de gestión trata de eliminar aspectos disfuncionales de la organización del trabajo con la intención de incrementar la eficiencia empresarial.

Esta vía es el camino por donde se llega al conflicto trabajo-familia y a sus causas, en concreto, aquellos factores procedentes del trabajo que intervienen en la familia. Algunos estudios han confirmado que este conflicto (de orden micro) contribuye a la predicción del *distress* psicológico (Frone, Russell y Cooper, 1991), disminuye la satisfacción en el trabajo y en la vida, aumenta la rotación y afecta al bienestar emocional y físico (Greenglass, 1985; Eby et. al, 2004). Si se siente que el trabajo interfiere en la familia entonces pueden aumentar los deseos de abandono del trabajo (Boles, Johnston y Hair, 1997) o provocar problemas de rendimiento tanto físico como mental (fatiga, irritación, preocupación, culpabilidad). En definitiva, los efectos de este conflicto afectan, casi por definición, a la calidad de vida en este ámbito.

Así, por supuesto la calidad de vida en el trabajo concierne al ámbito laboral pero también puede ser afectada por lo que suceda en el familiar. De hecho, Friedman y Greenhaus (2000) encuentran tres recursos de la familia que contribuyen a la calidad de vida en el trabajo. Entre ellos se debe destacar la responsabilidad compartida del cuidado de los hijos, pues concierne a la conciliación como proyecto político. Además, favorece una mejor organización, aumenta la productividad y la autonomía, a sentirse más aceptado en el trabajo y genera mayores niveles de satisfacción ⁴.

Ante estos resultados, los proyectos de calidad de vida en el trabajo deben incluir, como criterio básico para su implementación, el equilibrio entre las demandas familiares y laborales que son, a priori, incompatibles ⁵. De igual manera, pero desde una visión macro, la Comisión Europea (2001) propone una serie de indicadores para medirla. Estos indicadores quedan ordenados en dos dimensiones: (1) características del puesto (objetivas y subjetivas); e (2) información relacionada con el mercado laboral, que incluye el equilibrio entre trabajo y otros aspectos de la vida.

⁴ A su vez, los autores enumeran cuatro recursos desde el trabajo que pueden contribuir a la calidad de vida en la familia: la renta, la autonomía, disponer de redes laborales y de empresarios que apuestan por políticas de apoyo a la familia. Estos cuatro aspectos revierten en un aumento de satisfacción con el cuidado de los hijos, menos conflictos trabajo-familia y en dedicar menos tiempo a las tareas domésticas.

⁵ El conflicto trabajo-familia es un foco de estrés, insatisfacción y rotación laboral, absentismo y perjudica al rendimiento (Goodstein, 1994; Osterman, 1995; Ingram y Simons, 1995).

Los anteriores resultados e informes no modifican la política y gestión empresarial. Según Chinchilla, Poelmans y León (2003) pocas empresas españolas se plantean o pueden permitirse la implementación de programas trabajo-familia. Aun así, el estudio anterior demuestra que el porcentaje de empleadas es un factor determinante para impulsar estas políticas. Se trata de una de las primeras evidencias que relacionan los programas de conciliación con las mujeres en las empresas.

CONCILIACIÓN E IGUALDAD

La conciliación y el conflicto en la vida social

Las anteriores autoras (Chinchilla y León, 2004) prefieren argumentar la asociación entre políticas trabajo-familia dentro de la empresa y mujeres como consecuencia de la función reproductora femenina y de los roles que se desprenden de la maternidad. Esta asociación se articula en los valores asociados al cuidado como parte del proyecto del feminismo de la diferencia. Desde este punto de vista, los programas de integración trabajo-familia atenderían a lo que las autoras nombran por re-conciliación. Y, también desde aquí, apuestan por un feminismo «nuevo» que vendría a integrar la igualdad y la diferencia (y lo llaman feminismo de la conciliación) aunque esta contradicción ya ha sido resuelta (al menos conceptualmente) por la teoría sociológica feminista (i.e. Madoo y Niebrugge-Brantley, 2001).

Es más, la aproximación de la teoría sociológica feminista es crítica con las estructuras sociales establecidas (como el patriarcado, el capitalismo o el racismo). También apuesta por una interpretación de la incompatibilidad u oposición de escenarios en términos de conflicto, pero extrapolado al total de la vida social, es decir, un conflicto generado por las fuerzas de liberación y dominación (y no exclusivamente por dos situaciones difíciles de re-conciliar).

Desde esta aproximación y haciendo honor a las anteriormente enunciadas matizaciones, la conciliación se puede considerar un reflejo de la división sexual del trabajo, que implica o no conflicto trabajo-familia al individuo. En este punto, ya se aprecia una primera discrepancia entre los enfoques recogidos. Es decir, se debe acentuar la diferencia entre el «conflicto de orden micro», individual y personal, que se ha estado manejando líneas arriba, y el social del que partirá la teoría analítica del conflicto que tratará de valorar las condiciones, situaciones e instituciones que determinan el grado de estratificación por sexo.

La conciliación y la división sexual del trabajo

La conciliación como medio para abolir el conflicto entre el empleo (o profesión) y la vida privada (y familiar) beneficia tanto a mujeres como a hombres.

SITUACIÓN PROFESIONAL DE LA PAREJA PARA OCUPADOS, CABEZAS DE FAMILIA O CÓNYUGES

	Varón		Mujer	
	N	%	N	%
Asalariado sector público.....	209	8,1%	156	12,9%
Asalariado sector privado	491	19,0%	587	48,6%
Empresario con o sin empleados.....	101	3,9%	180	14,9%
Desempleado	136	5,3%	103	8,5%
Ama de casa	1565	60,7%	7	,6%
Otro constituye fuerza laboral.....	30	1,2%	19	1,6%
Otro no constituye fuerza laboral.....	43	1,7%	147	12,2%
No sabe/ No contesta	5	,2%	8	,7%
Total	2.580	100%	1.207	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ECVT 2003.

Sin embargo, debido a la tradicional e histórica división sexual del trabajo que adscribe a las mujeres al ámbito doméstico, las medidas que favorecen la conciliación pueden contribuir de forma inmediata a la calidad de vida de las mujeres (y calidad de vida en el trabajo) ante la doble jornada. Estos efectos inmediatos no deben oscurecer los procesos de desigualdad entre los sexos, pues otra cuestión es que tales medidas promuevan con la misma inmediatez la igualdad de oportunidades.

La tabla ilustra la situación laboral de la pareja. Se trata de una primera aproximación a la división sexual del trabajo. Así, la principal «estrategia de conciliación» para los hombres es tener una pareja cuya actividad principal se centra en la familia. En este caso, las actividades y las demandas que emergen de cada ámbito no pueden entrar en conflicto (no son incompatibles), aunque sí se pueden afectar (la teoría del *spillover*). Y, aunque en esta encuesta (ECVT) no se disponen de datos relacionados con el conflicto trabajo-familia, se puede suponer que los hombres de la muestra pueden evitar este conflicto a través de sus esposas. No ocurriría lo mismo para las mujeres, cuyas parejas son asalariadas del sector privado.

Asimismo, hay más mujeres ocupadas que contestan encargarse de las tareas domésticas y del cuidado en mayor medida que los hombres encuestados⁶. Además, están en posiciones más desfavorables en su empleo⁷ y, sin embargo, no hay diferencias en la satisfacción con el mismo⁸. Es decir, sustentan situaciones más

⁶ El 56% de las mujeres que dicen ser cabezas de familia o cónyuges afirman encargarse de las tareas domésticas frente al 9% de hombres según datos de ECVT-2003 (v235).

⁷ Por ejemplo, el 98% de hombres tienen jornadas completas frente al 78% de mujeres (ECVT03,v26). Los hombres cobran entre 901 y 1.655 euros mensuales y ellas entre 601 y 1.205.

⁸ Según el indicador directo de satisfacción (v92) el contraste de medias para muestras independientes no concluye en poblaciones significativamente distintas (I.C. 95%: 0.07-0.3).1

desfavorables en ambos escenarios y su evaluación (al menos directa) hacia el trabajo es igual. Desde este punto de vista, los aspectos subjetivos que definen la calidad del empleo apuntarían hacia una posible situación no conflictiva entre ambos escenarios y, sin embargo, prevalece la división sexual del trabajo. En consecuencia, si por conciliación sólo se entiende dejar de sentir que la vida profesional y familiar son difícilmente reconciliables, se está utilizando un significado de conciliación que no garantiza solución alguna a la desigualdad de género.

En este sentido, la máxima representante de la teoría analítica del conflicto aun llega más lejos. Ella defiende que las mujeres experimentarán menos desventaja si pueden equilibrar las responsabilidades del hogar con su puesto de trabajo (Chafetz, 1992). Es decir, no sólo es muy posible que no sientan conflicto sino que, además por ello, consideren que tienen las mismas oportunidades que sus compañeros, cuando objetivamente no parecen disponer de los mismos recursos.

La posición del individuo ante su conflicto también dependerá de la identificación con el estereotipo de género. Carmen Martínez (2002) persigue conocer la relación entre el conflicto trabajo-familia y el autoesquema de Bem (1981) en mujeres empleadas. Los resultados de la investigación de Martínez establecen que las mujeres andróginas son las que sienten el conflicto interrol. Según la autora, estos resultados son contradictorios con los del estudio de Lambert (1990), quien detectó que eran las mujeres con actitudes de género más tradicionales las que sentían mayor conflicto.

En una primera aproximación, si realmente se pone el acento en la conciliación (y no en el conflicto de orden micro) estos resultados tienen otra interpretación. Es decir, para las mujeres con actitudes de género más «tradiciones» poder conciliar la vida laboral con la familiar podría ser una manera de eliminar el conflicto. En esta línea, para las mujeres no tradiciones la mera conciliación no es suficiente. Quizás para este colectivo, la forma de hacer disminuir el conflicto sea por medio de responsabilidades compartidas que es un camino muy específico (a través de la igualdad) para llegar a la conciliación. Curiosamente ninguno de los dos estudios profundizaron en las estrategias de conciliación llevadas a cabo por estas mujeres, información que hubiera permitido saber si, realmente, son o no contradictorios estos resultados. Por supuesto, la compatibilidad entre familia y trabajo depende de las estructuras imperantes en ambos dominios y de otros recursos individuales (edad, educación) y no sólo de las actitudes frente al género o del autoesquema de género (Blättel-Mink, Kramer y Mischau, 2000).

LAS ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN: EL GÉNERO Y LA CALIDAD

A la luz de las anteriores cuestiones, se propone una definición de conciliación interdisciplinar, que integre la perspectiva micro (conflicto) con la macro (institución del género). Para ello se deberán observar las soluciones a la incompatibili-

dad entre ambos dominios. También con la intención de otorgar soporte a los vínculos que se establecen entre calidad de vida (en el trabajo) y el género, se propone no sólo introducir mediciones sobre el conflicto trabajo-familia para observar la calidad en el trabajo, sino profundizar en todas las estrategias de conciliación y en sus efectos. En definitiva, desde el género, además de la información directamente relacionada con la calidad en el trabajo, se precisa conocer: (1) si existen o existieron situaciones incompatibles y sus características y, (2) si han sido conciliadas y de qué forma.

Así, para elaborar un marco de análisis que visibilice los procesos sociales originados en el tercer espacio (interacción entre el ámbito familiar y laboral), se deben tener en cuenta los acontecimientos vitales, las características (estructura o condiciones) de la familia y del trabajo, y los aspectos de un escenario que afectan al otro.

En primer lugar, algunos acontecimientos vitales (i.e. Marí-Klose y Nos Colom, 1999) dan paso y se desenvuelven en la etapa adulta de las personas. Estos pueden producir una serie de presiones que contribuyan al conflicto trabajo-familia. Por ejemplo, si no se tiene un empleo, no se puede sentir sobrecarga por el mismo. Por supuesto, las trayectorias vitales son flexibles, variadas y complejas. Y, como consecuencia de esta diversidad, se pueden descubrir acontecimientos o «eventos críticos» para la conciliación, además de los que ya resalta la literatura especializada (puestos de responsabilidad, traslados e hijos). Los acontecimientos vitales corresponden a una visión longitudinal de la vida y la incompatibilidad entre escenarios puede ser resuelta por una estrategia de conciliación también longitudinal (mediante la planificación de las acciones). Todo ello son situaciones que afectan al tiempo como aspecto puramente incompatible que influyen en la decisión sobre la estrategia más adecuada en cada situación. El otro aspecto puramente incompatible será el espacio.

En segundo lugar, en estrecha relación con los acontecimientos vitales, están las características que definen la vida familiar y la vida laboral, que atenderían a una visión sincrónica de la vida. El perfil o la estructura actual de su vida familiar y privada influyen en las decisiones de conciliación. Este perfil puede estar formado, entre otros criterios, por: el número de miembros del hogar, las edades de las personas dependientes, si la pareja tiene vida laboral (una pareja de doble ingresos), tener una red familiar y social, o/y la capacidad de negociación que se tenga con la pareja (i.e. Domínguez, 2001). De igual forma, las características del empleo son condiciones para poder compaginar la vida laboral con otras esferas. Los criterios quedarían definidos por las condiciones laborales, características de la empresa, el tipo de ocupación y la posición del empleado (i.e. Osterman, 1995; Eagle, Miles e Icenogle, 1997; Poelmans, 2001; Chinchilla, Poelmans y León, 2003; Eby *et al.*, 2004).

Así, los acontecimientos vitales junto con otras características crean contextos relevantes para observar la incompatibilidad. De hecho, se pueden entender como condiciones para comprender las decisiones tomadas con vistas a la conciliación.

Desde aquí, las estrategias de conciliación serían moderadores del conflicto. En consecuencia, para poner en marcha una estrategia de conciliación no es necesario sufrir realmente el conflicto trabajo-familia, bastaría con vaticinar una situación de incompatibilidad o estar en una situación de incertidumbre (i.e. Garrido y Gil, 1993).

Esta amplia definición de «estrategias de conciliación» contribuye a la interpretación de otras relaciones trabajo-familia no exclusivamente centradas en el conflicto. Asimismo, permite observar situaciones que han sido compatibilizadas mediante mecanismos que contribuyen a la estratificación por sexo, y que poco contribuyen a la igualdad de oportunidades.

En este sentido, teóricamente podrían existir tantas formas de conciliación como moderadores del conflicto y soluciones a la incompatibilidad se detecten. Aquellas que conciernen a la organización social de los grupos según género responden a los perjuicios causados en algún aspecto (profesión o/y familia) tanto a mujeres como a hombres. El enfoque feminista de la conciliación apostará sólo por aquellas que fomenten realmente la compatibilidad e integración de escenarios, pues otros moderadores de conflicto (trabajo a tiempo parcial, dejar de trabajar al tener hijos, no tener hijos, doble jornada) mantienen la actual posición de género.

En este punto, se podrían identificar y clasificar las estrategias de conciliación bajo dos criterios: por un lado, según su nivel de abstracción y generalización y, por otro, según su contribución al principio de igualdad.

Si se atiende al primer criterio, según la cobertura y la especificidad de la situación a conciliar, se puede clasificar en aquellas concebidas en el micro nivel (la/s persona/s afectadas y sus redes sociales más próximas), en el meso nivel (dentro de la organización o/y empresa) y en el macro nivel (legislación y políticas sociales). Cuando el nivel macro y el meso no da respuestas a las situaciones de incompatibilidad micro, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, puede operar la rutina y la costumbre o, sencillamente, la vía más rápida y de menor conflicto.

Si se atiende al segundo criterio, las formas y estrategias de conciliación se podrían clasificar dentro de un «continuum de androcentrismo», desde las más excluyentes a las más integradoras (ambas moderadoras del conflicto).

Ciertamente, se elija el criterio que se elija, para comprender el bienestar de las personas (también en el trabajo) y desde un enfoque de género se hace necesario detectar las estrategias de conciliación comúnmente utilizadas para apostar por mejores políticas sociales. Por supuesto, se sospecha que a través de las estrategias pueda estar actuando el sistema de género manteniendo las desigualdades y, sin embargo, conseguir puntuaciones elevadas de calidad en el trabajo. Pero, como contrapartida, se plantea elaborar acciones específicas incidiendo en las estrategias de conciliación para hacer cumplir el principio de igualdad de oportunidades. Y, desde este punto de vista, se consideran a las estrategias de conciliación información clave para el bienestar. Es decir, la conciliación no puede significar

únicamente una medida para evitar o abolir el conflicto sino que, además, debe incluir el principio de igualdad y reconocimiento.

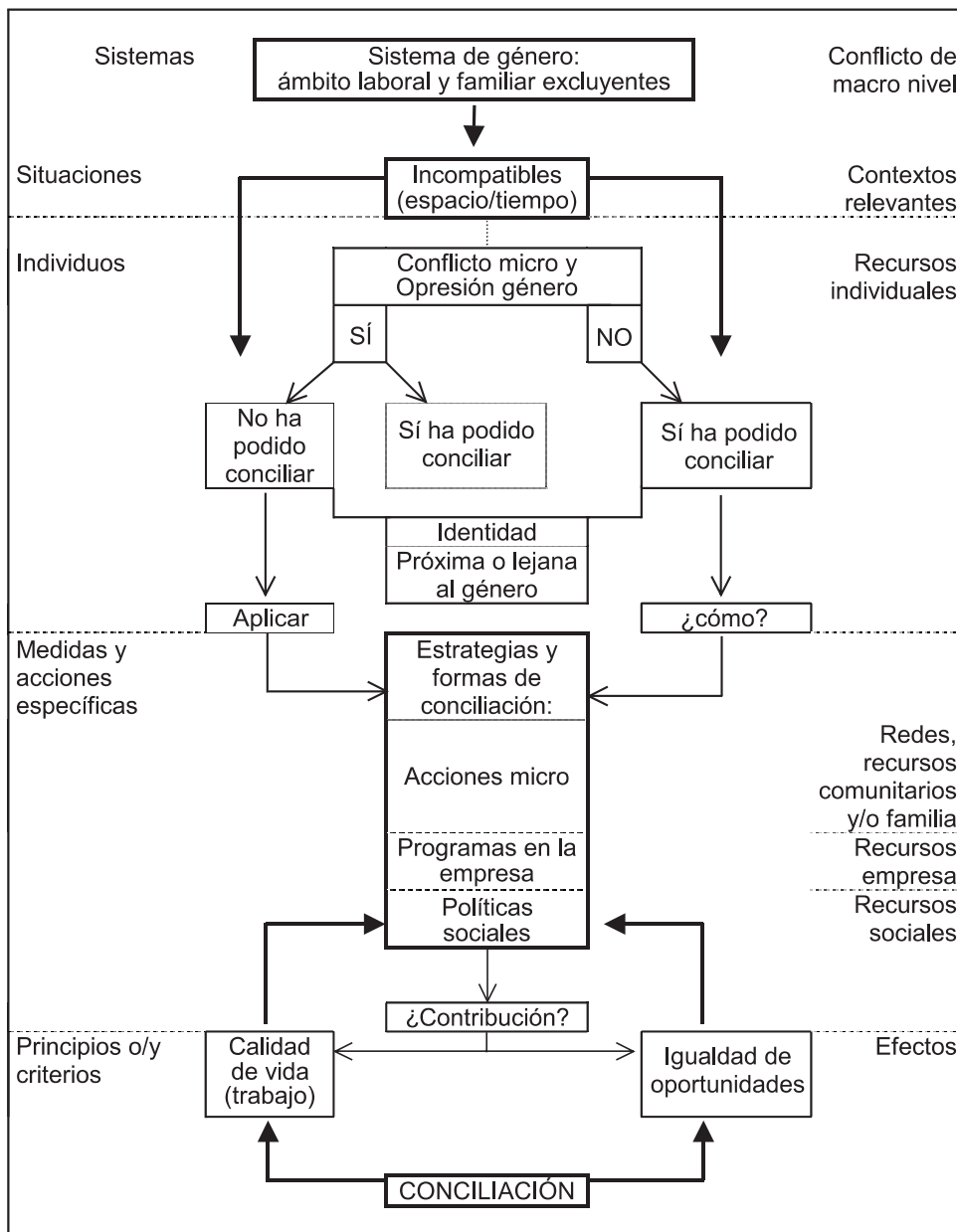
CONCLUSIONES

La conciliación es un concepto político, solución de un conflicto y reflejo de un problema que, ante todo (pero no exclusivamente), es de género. Y aunque sus antecedentes puedan situarse en los primeros estudios sobre la relación entre el trabajo remunerado y la familia, el concepto político nacerá de la mano de los programas de igualdad de oportunidades vinculados a las reivindicaciones feministas. Así, los estudios centrados en los procesos cercanos e internos a los individuos se van integrando en una visión macro para explicar la incompatibilidad de situaciones. El conflicto trabajo-familia, que es experimentado por el individuo en su vida cotidiana, convivirá con aproximaciones sociológicas centradas en otra comprensión del conflicto, más alejada del individuo (como poder, enfrentamiento y mantenimiento del estatus de género). Una vez más, el problema debe abordarse desde un enfoque interdisciplinar.

La conciliación se centra en el espacio de interacción existente entre el ámbito laboral/ profesional y la familia/ vida privada. Amanece allí donde existen dos situaciones que son incompatibles, previamente configuradas como autoexcluyentes por el sistema de género. Así, por su adscripción social al ámbito doméstico, en primer lugar beneficia a las mujeres apostando por su calidad de vida y desarrollo socio-económico, pero siempre y cuando garantice el principio de igualdad de oportunidades. En este sentido, desde el enfoque de la empresa, exige nuevas relaciones laborales y de organización del trabajo al fomentar los valores del cuidado y el equilibrio entre los diferentes escenarios de la vida cotidiana. En consecuencia, para entender los vínculos entre la conciliación, la calidad y los procesos por los cuales se genera desigualdad (de género) se debe profundizar en el estudio de las estrategias de conciliación tratando de detectar aquellas formas que son generadas por la aplicación (consciente o no) de las reglas establecidas que mantienen la posición social del género.

Se ha querido representar los principales vínculos entre la conciliación, la calidad y el género que se han ido desarrollando a lo largo de este artículo en la siguiente figura. En ella se destacan visualmente dos elementos, ubicados en posiciones enfrentadas: por un lado, el sistema de género y, por otro, la conciliación como proyecto político. Ambos se articulan en un punto intermedio: las estrategias de conciliación, como solución a una situación incompatible y, en consecuencia, contribuidoras de calidad de vida laboral.

DIAGRAMA DE LOS PRINCIPALES CONCEPTOS RELACIONADOS EN EL TEXTO



AGRADECIMIENTOS

A Miguel A. Mateo por sus observaciones para la mejora del artículo, su contribución desinteresada y gran generosidad. A Marta Martín por su orientación con las referencias sobre *work-family conflict*.

BIBLIOGRAFÍA

- ALMENDROS, M. A. (2002), *Familia y Trabajo. Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Aspectos laborales*, Granada, Comares.
- BARUCH, G. K., BIENER, L. y BARNETT, R. C. (1987), «Women and Gender in Research on Work and Family Stress», *American Psychologist*, 42, 2, p. 130-136.
- BEHSON, S. J. (2002), «Which Dominates? The Relative Importance of Work-Family Organizational Support and General Organizational Context on Employee Outcomes». *Journal of Vocational Behavior*, 61, p. 53-72.
- BEM, S. L. (1981), «Gender schema theory: A cognitive account of sex typing», *Psychological Review*, 88, 4, p. 354-364.
- BLAÄTTEL-MINK, B., KRAMER, C., y MISCHAU, A. (2000), «The Attitudes of Women Towards the Compatibility of Family and Employment. The Meaning of Social Situation for the Idea of Gender Roles», *Equal Opportunities International*, 19,1, p.1-11.
- BOLES, J. S., JOHNSTON, M. W., y HAIR, J. F. (1997), «Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Interrelationships and effects on some work-related consequences», *Journal of Personnel Selling & Sales Management*, 17, 3, p. 51-52.
- CARLSON, D. S., y KACMAR, K. M. (2000), «Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference?», *Journal of Management*, 26, 5, p. 1031-1054.
- COMISIÓN EUROPEA, (2001), *Employment and social politics: a framework for investing in quality*, Bruselas, Policopiado COM(2001)313final.
- CHAFETZ, J. Saltzman, (1992), *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*, Madrid, Cátedra.
- CHINCHILLA, N. y LEÓN, C., (2004), *La ambición femenina. Cómo re-conciliar trabajo y familia*, Madrid, Aguilar.
- CHINCHILLA, N.; POEMANS, S. y LEÓN, C. (2003), *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*, Documento de investigación nº 498, IESE.
- DÍEZ, J. R. et al. (1997), *Historia del mundo actual (desde 1945 hasta nuestros días)*, Valladolid, Secretariado de publicaciones e Intercambio Científico, Universidad de Valladolid.
- DOMÍNGUEZ, C. (2001), *Construyendo el equilibrio: Mujeres, trabajo y calidad de vida*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- DOYAL, L. y GOUGH, I. (1994), *Teoría de las necesidades humanas*, Barcelona, Icaria/FUHEM.
- EAGLE, B. W.; MILES, E. W. y ICENOGLE, M. L. (1997), «Interrole Conflicts and the Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences?», *Journal of Vocational Behavior*, 50, p. 168-184.
- EBY, L. T. et al. (2004), «Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002)», *Journal of Vocational Behavior*, Monograph.
- ERICKSON, R. J.; NICHOLS, L., y RITTER, Ch. (2000), «Family influences on absenteeism: Testing an expanded process model», *Journal of Vocational Behavior*, 57, p. 246-272.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, (2002), *Quality of women's work and employment. Tools for change*. Foundation Paper nº 3, Irlanda, Diciembre.
- EVANS, P. y BARTOLOMÉ, F. (1984), «The changing pictures of the relationship between career and family», *Journal of occupational behaviour*, 5, p. 9-21.

- FOX, M. L. y DWYER, D. J., (1999), «An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict», *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, p. 164-174.
- FRASER, N. (2001), «Repensar el reconocimiento: superar el desplazamiento y la reificación en las políticas culturales» en R. Radl (ed.). *Cuestiones actuales de Sociología del Género*. Madrid: CIS, p. 29-43
- FRAU, M^a J. (1998), *El trabajo de las mujeres: entre la producción y la reproducción*, Aliante, Universidad de Alicante.
- FRIEDMAN, S. D. y GREENHAUS, J. H. (2000), *Work and Family, allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*, Oxford, University Press.
- FRONE, M. R., RUSSELL, M. y COOPER, M. L. (1991), «Relationship of Work and Family Stressors to Psychological Distress: The Independent Moderating Influence of Social Support, Mastery, Active Coping, and Self-Focused Attention». *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 7, p. 227-250.
- FRONE, M. R., RUSSELL, M. y COOPER, M. L. (1992), «Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface», *Journal of Applied Psychology*, 77, p. 65-78.
- FRONE, M. R., RUSSELL, M. y COOPER, M. L. (1997), «Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents», *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, p. 325-335.
- GARRIDO, L. y GIL, E. (eds.) (1993), *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza Universidad
- GOODSTEIN, J. D., (1994), «Institutional pressures and strategic responsiveness: Employer involvement in work-family issues», *Academy of Management Journal*, 37, p. 350-382.
- GREENGLASS, E. R., (1985), «Psychological implications of sex bias in the workplace». *Academic Psychology Bulletin*, 7, p. 227-240.
- GREENHAUS, J. H. 2002. *Work-Family Conflict* (en línea) Women's Studies Research Center of Brandeis University, 1st Annual Invitational Journalism-Work/Family Conference, Conference Paper <http://www.bcfwp.org/Conference_papers/Greenhaus.pdf> (3-12-2003)
- GREENHAUS, J. H. y BEUTELL, N. J., (1985), «Sources of conflict between work and family roles», *Academy of Management Review*, 10, p. 76-88.
- GREENHAUS, J. H., BEDEIAN, A. G., y MOSSHOLDER, K. W. (1987), «Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being», *Journal of Vocational Behavior*, 31, p. 200-215.
- GREENHAUS, Jeffrey. H. *et al.* (1989), «Sources of work-family conflict among two-career couples», *Journal of Vocational Behavior*, 34, p. 133-153.
- INGRAM, P. y SIMONS, T. (1995), «Institutional and resource dependence determinants of responsiveness to Work-Family issues», *Academy of Management Journal*, 38, 5, p. 1466-1482.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1999), *Las Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre las Mujeres*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- LAMBERT, S. J. (1990), «Processes linking work and family: A critical review and research agenda», *Human Relations*, 43, p. 239-257.
- LEY DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL (Ley 39/1999, 5 noviembre). BOE 266, de 6 de noviembre de 1999, p. 38934-38942.
- MADDOO, P. y NIEBRUGGE-BRANTLEY, J. (2001), «Teoría feminista contemporánea» en Ritzer, George. *Teoría Sociológica Moderna*. 5^a Ed. Madrid: McGrawHill, p. 379-441.
- MARÍ-KLOSE, Marga y NOS COLOM, Anna. (1999), *Itinerarios vitales: educación, trabajo y fecundidad de las mujeres*, Madrid, CIS, Opiniones y Actitudes 27
- MARTÍNEZ, C. *et al.* (2002), «Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género», *Anales de psicología*, 18, 2, p. 305-317.
- MATEO, M. A. (2000), «Desigualdad, Pobreza y Exclusión: Conceptos, medidas y alternativas metodológicas», en J. M. Tortosa (coord.). *Pobreza y perspectiva de género*, Barcelona, Icaria.

- MAX-NEEF, M. A. (1994), *Desarrollo a escala humana*, Barcelona, Icaria.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1999-2003), *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. Madrid
- OSTERMAN, P. (1994), «Work/Family Programs and the Employment Relationship», *ASQ*, December, p. 681-700.
- PICHARDO, A. (1999), *Calidad de vida en el contexto de la competitividad y los procesos de innovación*, Heredia, Centro Internacional de Política Económica.
- POELMANS, S. (2001), *Individual and organizational issues in work-family conflict*. Research Paper nº 444, IESE.
- REQUENA, F. (2003), «Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace», *Social Indicators Research*, 61, 3, marzo, p. 331-360.
- RICE, R. W., FRONE, M. R., y MCFARLIN, D. B., (1992), «Work-nonwork conflict and the perceived quality of life», *Journal of Organizational Behavior*, 13, p. 155-168.
- RIVAS, P. (1999), «La relación entre trabajo y familia: la Ley 39/1999 una reforma técnica», *Tribuna Social* 108, CISS, p. 9-10.
- SASTRE, M^a J. et al. (2003), *Indicadores de Calidad de vida. Un retrato del bienestar en España*, Madrid, CIS Opiniones y Actitudes 47
- SCANDURA, T. A. y LANKAU, M. J. (1997), «Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction», *Journal of Organizational Behavior*, 18, p. 377-391.
- TOBÍO, C. (2001), «La familia y el empleo: prácticas y discursos de las mujeres» en Rita Radl Philipp (ed.): *Cuestiones actuales de sociología del género*. Madrid: CIS, pp 129-148.
- TOBÍO, C. (dir.) (2003), *Una nueva sociedad: mujeres y hombres a partes iguales*. Madrid: Dirección General de la Mujer
- WALTON, R. E. (1973), «Quality of Working Life: What is it?», *Sloan Management Review*, 15, p. 11-21.