



RELACIONES DE GÉNERO, MATERNIDAD, CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR Y POLÍTICAS DE PROTECCIÓN FAMILIAR EN ESPAÑA EN EL CONTEXTO EUROPEO

RESPONSABLE: ALMUDENA MORENO MINGUEZ

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

**MEMORIA PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN
FIPROS 2008/110**

**RELACIONES DE GÉNERO, MATERNIDAD,
CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR Y
POLÍTICAS DE PROTECCIÓN FAMILIAR EN
ESPAÑA EN EL CONTEXTO EUROPEO**

**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
DPTO DE SOCIOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL**

**DIRECTORA DE LA INVESTIGACIÓN:
ALMUDENA MORENO MÍNGUEZ**

**INVESTIGADORES ADJUNTOS:
ENRIQUE CRESPO BALLESTEROS**

FEBRERO 2010

ÍNDICE

1.- Marco Teórico	3
1.1.- Individualismo, agencia y estructura en el análisis del cambio familiar.....	3
1.2.- Régimen de bienestar y régimen de género	6
1.3.- La influencia de la cultura.....	7
1.4.- Familia y empleo desde una perspectiva de género: Un marco comparado para el estudio del empleo femenino	10
2.- Objetivos y metodología	16
2.1.- Objetivos de la investigación	16
2.2.- Metodología	19
2.3.- Hipótesis.....	22
3.- Empleo de la mujer, fecundidad y tipologías familiares.....	24
3.1.- Tipologías familiares.....	24
3.2.- Evolución de los principales indicadores familiares y laborales en relación con la fecundidad	27
3.4.- Determinantes del empleo femenino en Europa	35
4.- Políticas familiares, familia e igualdad de género.....	47
4.1.- Políticas familiares y regímenes de bienestar	47
4.2.- Tipologías de trabajo-familia en Europa.....	50
4.3.- Ayudas económicas a la familia y servicios familiares	53
4.4.- Incidencia de los permisos parentales en la igualdad de género.....	57
5.- Roles de género y división del trabajo familiar	72
5.1.- Estado de la cuestión: entre la agencia y los determinantes institucionales y culturales.....	72
5.2.- Régimen de bienestar y diferencias en la división del trabajo familiar	75
5.3.- Roles de género, políticas familiares y estrategias.....	77
5.4.- La división del trabajo familiar en los diferentes regímenes de bienestar a través de los datos de encuesta.....	82
5.5.- Percepciones, valoraciones y expectativas en los roles de género.....	89
6.- Dilemas y estrategias de conciliación	95
6.1.- Modelos de conciliación laboral y familiares y regímenes de bienestar.....	95
6.2.- Cultura, estilos de vida y estrategias de compatibilización.....	98
6.3.- Estrategias y dilemas de conciliación diferentes contextos culturales e institucionales	100
6.4.- Incidencia de los factores individuales en las estrategias de conciliación y los roles de género.....	110
6.5.- El mito de la conciliación en España	118
6.6.- La conciliación desde la perspectiva de la empresa.....	129
Conclusiones.....	143
Anexos.....	147
Referencias	158

1.- Marco Teórico

1.1.- Individualismo, agencia y estructura en el análisis del cambio familiar

El cambio familiar tiene una pluralidad de significados que adquieren sentido a partir del significado que tiene la familia para los individuos. Desde esta perspectiva las relaciones familiares están sujetas a procesos de cambio en términos de contenido y significados otorgados por los individuos.

Con el fin de clarificar los conceptos sociológicos adoptados en este trabajo hemos partido del dualismo presente en las teorías sociológicas actuales denominado agencia versus estructura. Según la teoría de la estructuración de Giddens, los individuos son conceptualizados como “agentes reflexivos e informados” (knowledgeable agents) , quienes tienen la capacidad de reflexionar sus propias acciones aunque este conocimiento esta casi siempre determinado por las condiciones externas y acciones de otros (Giddens, 1984:282). Esta concepción de la agencia información sobre la comprensión de de la “estructura” no sólo como algo externo al individuo sino como un medio y resultado de la reproducción de las prácticas sociales (Giddens, 1986:25). Esta clarificación es importante para el análisis sociológico con el fin de evitar las trampas del voluntarismo y determinismo a la que pueden conducir los análisis sobre la relación entre el individuo y la estructura.

En este trabajo hemos adoptado la perspectiva sociológica relativa al concepto de *individualización estructurada*¹ la cual pone en juego la imbricada relación existente entre la acción individual y la estructura social referida al sistema político, la educación, la clase social, el mercado laboral, los roles de género, la cultura, etc.

Por lo tanto y en lo que respecta al análisis del complejo marco de factores que vinculan la fecundidad, el cambio familiar y el empleo femenino en los diferentes países europeos ante el denominado proceso de *individualización*, muchas son las preguntas que aún no han encontrado respuesta desde los análisis económicos y sociológicos. De hecho, despuntan nuevas líneas de interpretación que, desde una perspectiva comparada, tratan de incluir, además de los factores estrictamente económicos e institucionales, factores de tipo cultural tales como las preferencias, los valores y el uso diferencial que hacen del tiempo los miembros de las familias.

Una de las líneas principales del debate actual contextualiza el cambio familiar en lo que se denomina “tardía o nueva modernidad”. La “nueva modernidad” se caracteriza por el incremento de la reflexividad y el creciente proceso de individualización. Los trabajos de Beck y Beck-Gernsheim (2002) y Bauman (2001) definen el proceso de

¹ Concepto inspirado en U. Beck cuando se refiere al insitucionalizado...

individualización como un proceso social en el que las motivaciones y las preferencias individuales toman mayor protagonismo en la definición de los nuevos estilos de vida. Esto significa que los agentes sociales a través de sus elecciones y preferencias se convierten en los protagonistas del cambio, más allá de reaccionar de forma mecánica a los cambios sociales.

En este contexto, “choice biographies” emergen como una categoría de análisis a través de las acciones de los individuos, quienes toman sus decisiones sobre su propia vida en contextos sociales propios de la condición social y cultural de cada individuo, tales como el género, la etnia o clase social. La “tesis de la individualización” asume nuevas implicaciones para los individuos y las familias. En el contexto de la tardía modernización se abre camino la denominada “familia negociada” (caracterizada por la negociación igualitaria de las responsabilidades familiares” junto con la “familia tradicional”, la cual se caracteriza por la desigual división del trabajo y la adscripción tradicional de género (Beck y Beck-Gernheim, 2003).

En este contexto interpretativo, los análisis de Hakim sobre los estilos de vida familiar adquieren cierto interés para explicar las diferencias observadas entre países en cuanto al cambio familiar. La *teoría de las preferencias* ha tratado de identificar las preferencias de estilos de vida que, en diferentes países europeos, presentan mujeres y hombres a partir de la incidencia de los roles de género en las opciones adoptadas ante el trabajo y la familia. Esta perspectiva teórica identifica tres grupos distintos de mujeres: un grupo de mujeres denominadas “adaptativas”, que buscan cierta combinación de empleo y familia sin dar prioridad permanente a ninguno de los dos ámbitos; otro grupo de mujeres cuya vida se centra en la carrera laboral, y otro grupo cuya atención y dedicación se focaliza fundamentalmente en la familia y el hogar (Hakim 2005: 157-192). Según Hakim, la percepción que tienen las personas de su identidad como sustentadores principales (compartiendo o no esta función) de su familia, como sustentadores secundarios o como dependientes, se encuentra moldeada por la ideología de los roles sexuales más que por su status laboral.

La teoría de las preferencias, aplicada a la investigación de la evolución de los modelos familiares, ha sido examinada en profundidad por Hakim (2000, 2005). Esta investigadora estudia los cambios producidos en las preferencias individuales respecto a los tipos de familia imperantes y a los modelos familiares deseados. Sus análisis sobre las preferencias de estilos de vida familiar evidenciaron las diferencias existentes en las estrategias de compatibilización elegidas por las mujeres en España y el Reino Unido. En el caso español, Hakim observó cierta distancia entre la preferencia declarada por la mayoría de las mujeres a favor de un modelo igualitario de familia, por un lado, y el hecho de que la mayoría de las mujeres con hijos hubiera optado por no trabajar, por otro lado. Según su estudio, en 2003 el 43% de las parejas españolas vivía en un hogar con un solo sustentador varón, un elevado porcentaje que encaja mal con las preferencias mayoritarias declaradas a favor de la familia igualitaria. Por lo tanto, la evidencia proporcionada por el caso español permite trabajar con la hipótesis de que las dificultades para compatibilizar empleo y familia -como resultado de la limitada política familiar- condicionan las opciones que tienen las mujeres para incorporarse al mercado laboral, así como la opción laboral elegida.

Las principales críticas que se han hecho a los trabajos de Hakim apuntan a la dificultad que supone reducir las preferencias de las mujeres a tres modelos de interpretación en una compleja realidad esquiva a una clasificación semejante. De hecho, la tipología de Hakim no permite aprehender la complejidad de los roles de género, ya que estos son en muchos casos el reflejo del contexto social, institucional y cultural en el que se desarrollan (Crompton y Lyonette, 2005; Smart y Shipman, 2004; Duncan, 2006). Algunos investigadores han subrayado que la tesis de la individualización es una interpretación limitada en el sentido de que las elecciones y las preferencias de los individuos permanecen arraigadas en contextos culturales y sociales –en la forma de tradiciones normativas y creencias relativas a la adscripción de género– los cuales proveen el contexto en el que los actores sociales toman sus decisiones sobre su propia vida (Smart y Shipman, 2004; Duncan y Smith, 2002). De acuerdo con Crompton los determinismos normativos y los condicionantes materiales continúan teniendo un protagonismo relevante en las biografías de los individuos: “En lo que a la mujer se refiere, uno de los elementos más significativos de la permanencia de valores tradicionales familiares es la persistencia de la ideología de lo doméstico, según la cual el trabajo familiar es asignado normalmente a las mujeres como referente normativo” (Crompton, 2006:109).

Los estudios sobre los modelos familiares deseados coinciden en señalar que la opinión de los españoles tiende a ser más favorable hacia el tipo de familia igualitaria en el que trabajan ambos miembros de la pareja y se equiparan los roles familiares entre los miembros de la pareja. Esto parece evidenciar el hecho de que la tradición y la cultura familiarista de los roles tradicionales de género tienen cada vez menos peso en la conformación de los ideales de familia. Sin embargo, estas actitudes no se corresponden con la práctica familiar de los españoles, que se caracteriza por el mantenimiento de comportamientos tradicionales en lo que se refiere al reparto de las tareas domésticas y la incorporación de la mujer al mercado laboral. Los estudios cualitativos realizados a este respecto revelan la polarización existente entre las actitudes y los estilos de vida elegidos (Navarro, 2006). Esta paradoja ha sido explicada por Tobío (2002) aludiendo a que las parejas jóvenes, y más concretamente las mujeres, siguen teniendo percepciones muy ambivalentes, e incluso contradictorias, de los roles y las responsabilidades familiares, a pesar de aceptar la retórica de las “relaciones igualitarias”. A esto cabría añadir que el contexto institucional de limitado apoyo a las madres trabajadoras ha reforzado las contradicciones existentes en cuanto a la asimilación de los nuevos roles y modelos familiares.

En cualquier caso, tal y como ha puesto de manifiesto Hakim (2005), parece evidente que existen diferentes grupos de preferencias de estilos familiares y laborales que, en el caso de los países del sur de Europa, no se corresponden con las estrategias familiares adoptadas, debido, entre otros factores, a las dificultades que encuentran las parejas para compatibilizar su vida laboral y familiar. De ahí que en el caso español resulte interesante analizar si las asincronías observadas entre los valores manifestados y las estrategias adoptadas son el resultado del proceso de “pluralización” de los estilos y modos de vida familiar y, por tanto, del proceso de modernización tardía, o si, por el contrario, son el resultado de la permanencia de estereotipos y modelos tradicionales anclados en el imaginario social colectivo.

En general, en los países del sur de Europa se observa cierta ambivalencia respecto a los roles familiares que adoptan hombres y mujeres ante el empleo y la familia, ya que son partidarios de un modelo de familia igualitario pero, al mismo tiempo, consideran que la mujer debe dar prioridad a las responsabilidades familiares frente a las laborales (Tobío, 2005; Fernández Cordón y Tobío, 2006). Por lo tanto, la teoría de los roles familiares formulada por Hakim (2005) no parece ser muy útil para explicar las estrategias familiares adoptadas por las pareja españolas, toda vez que las preferencias ante el estilo de vida familiar igualitario elegido por la mayoría de los encuestados no se corresponden con los roles de género que se reproducen cotidianamente en el seno de las familias.

Por lo tanto las acciones individuales y preferencias de los individuos se encuentran estructuradas en contextos culturales e institucionales diferenciales que en este trabajo hemos denominado “welfare regime” and “welfare gender”.

1.2.- Régimen de bienestar y régimen de género

Numerosos estudios han destacado la relevancia de los regímenes de bienestar y de género para explicar las estrategias familiares y laborales adoptadas por los ciudadanos así como las actitudes ante el trabajo, el empleo y la reproducción en los diferentes países europeos. Los tres modelos de regímenes de bienestar definidos por Esping Andersen permitió a Gornick and Meyers (2004) dibujar diferencias sustantivas ente los países a partir de paquetes de políticas familiares diversos. Así los países socialdemócratas han desarrollado paquetes de políticas que favorecen las familia con dos sustentadores, donde la igualdad de género es un valor destacado y donde se valora por igual el trabajo doméstico y el trabajo pagado. Los países conservadores sustentan una política familiar favorable a las mujeres cuidadoras, ayudando económicamente a este tipo de familias, sin embargo prestan menor atención a la igualad de género en el trabajo familiar y en el trabajo pagado. Los países conservadores como Gran Bretaña y Estados Unidos las políticas públicas desarrolladas son mínimas ya que defienden que el mercado debe contribuir a solventar los problemas del cuidado familiar y que el mercado laboral debe ser la principal institución encargada de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

Los estudios empíricos realizados a tal efecto han destacado el hecho de que la configuración de las relaciones de género y las estrategias familiares en cuanto a actitudes y valores está estrechamente relacionada con el diseño de las políticas sociales y familiares realizadas por los Estados de bienestar. De hecho, aunque los factores individuales tales como la edad, el nivel educativo, el status familiar de las mujeres son relevantes para diferenciar los comportamientos de los distintos grupos de mujeres ante el mercado laboral y la familia, también los estudios han puesto de manifiesto que se produce cierta asociación entre la formación de las actitudes y valores ante el trabajo y la familia y la orientación de las políticas públicas desarrolladas en cada Estado de bienestar (Sjöber, 2004). El estudio realizado por Ferrarini (2005) para los países analizados ha puesto de manifiesto la vinculación entre la lógica institucional y las

actitudes ante el trabajo y el cuidado familiar. Por su parte Sundström (2003) a través de la realización de un estudio cualitativo ha resaltado las importantes diferencias existentes en las políticas familiares en los distintos Estados de bienestar y a su vez la variación existente en las actitudes y valores de las mujeres ante el trabajo y la familia a nivel local. Por lo tanto, el paradigma de la convergencia en las preferencias y valores de los distintos grupos de mujeres definidos por Hakim dista mucho de ser una realidad. Más bien los cambios que se están produciendo en los comportamientos familiares y laborales hay que entenderlos desde la perspectiva teórica de la agencia en la que se combinan los parámetros institucionales y estructurales que inciden en el comportamiento de los ciudadanos y los factores individuales como la edad, el nivel educativo, el status familiar, etc. que dan forma a las preferencias y valores de los ciudadanos.

En la literatura científica nos encontramos con varias formas de enfocar el análisis comparado del welfare regime. Los trabajos de Esping Andersen (1999; 2001; 2002) tratan de analizar como las actuaciones institucionales de los Estados de bienestar conforman las acciones de los individuos a través de lo que ha denominado el proceso de descomodificación. Los trabajos de Korpi (2002), O'Connor () Sainsbury () Lewis and Daly (2000); Walby (2001) inciden en la misma perspectiva de análisis destacando las limitaciones del trabajo de Esping Andersen en cuanto a las relaciones de género y el concepto de "cuidado" inscrito en las políticas familiares y de género desarrolladas por los diferentes Estados de Bienestar. Los últimos trabajos comparados sobre los "regímenes de género" han destacado cómo estos a través de las políticas de género determinan las acciones de los individuos en lo que se refiere a los roles de género (Sümer, 2009).

Teniendo en cuenta este contexto interpretativo hay que subrayar que la mayoría de los estudios comparados sobre el Estado de bienestar han tendido a focalizarse en el componente de transferencias económica, mientras que los estudios relativos a los servicios prestados por los Estados han sido generalmente limitados en la literatura científica (Jensen, 2008), exceptuando los trabajos relativos en torno al tema del cuidado (por ejemplo Anttonen & Sipilä 1996; Anttonen et al. 2003; Bettio & Plantenga 2004; Rauch 2005) (Project FP/7).

En este trabajo de investigación trataremos de analizar como los regímenes de bienestar y de género en conjunción con los factores culturales y los factores individuales (educación, condición socioeconómica, etc.) moldean las posibilidades y oportunidades de actuación de los individuos en lo que se refiere a sus prácticas y estrategias familiares y laborales.

1.3.- La influencia de la cultura

Los trabajos de investigación realizados a tal efecto han destacado cómo la cultura da significado al género, las estrategias familiar, los dilemas de conciliación etc. Los trabajos más representativos a este respecto son los de Pfau-Effinger quien se ha referido a la cultura diferenciándolo de otros factores de los contextos nacionales señalados por los estudios comparados del welfare regime. Su análisis histórico destaca

la emergencia de diferentes modelos culturales, los cuales son “the typical societal ideal representations, norms and values regarding the family and the societal integration of women and men (Pfau Effinger, 2004: 382). Pfau Effinger distingue cinco modelos culturales: el modelo económico de familia en el que ambos trabajan en el negocio familiar; el modelo de varón sustentador; el modelo en el que la mujer trabaja a tiempo parcial dependiente del varón sustentador, el modelo de dos sustentadores económicos que contrata el cuidado fuera y el modelo de dos sustentadores económicos donde se comparte el trabajo doméstico y el cuidado (1999; 2004).

Otros estudios han destacado la importancia de las redes familiares (familismo) como una característica cultural de la organización familiar en determinados países europeos y concretamente en los países del sur de Europa (Zuanna and Micheli, 2004; Moreno Mínguez, 2004; 2008; 2009) denominado por algunos investigadores como familismo. Estos análisis son de sumo interés ya que introducen la variable cultural con el objetivo de vincular los análisis macro y micro en la interpretación de la reducida fecundidad que caracteriza a los países del sur de Europa. De hecho, tal y como estos investigadores subrayan no contamos con ninguna investigación concluyente que permita explicar cómo diferentes países con similares niveles de desarrollo económico han desarrollado tan diferentes sistemas familiares y de género que han tenido una incidencia diferencial en las estrategias reproductivas adoptadas por las parejas. Contamos con una contrastada evidencia de la existencia histórica de normas asentadas culturalmente en las estructuras sociales, las cuales regulan las relaciones interpersonales y en muchos casos inciden en los procesos de modernización acelerando o retardando los cambios sociales. En el caso de los países del sur de Europa se da la paradójica coincidencia de tener un sólido sistema familiar (un sistema normativo generado por una lógica familista de comportamiento) con un régimen de reducida fecundidad. De acuerdo con las interpretaciones antropológicas de Zuanna y Micheli (2004: 15) la solidez de la unidad familiar en los países mediterráneos ha tenido un rol central en la organización del proceso social y económico de la reproducción donde la orientación comunitaria y el sentimiento cívico están subordinados al “bien de la familia”. Según Zuanna la continuidad de este sistema normativo explica la reducida fecundidad en estos países, ya que en un contexto de creciente inestabilidad económica la solidaridad familiar es la mejor opción para procurar el bienestar futuro de los hijos y este objetivo sólo es plausible si se reduce el número de hijos. De acuerdo con Zuanna (2004:18) “The very low fertility in southern Europe at the end of twentieth century is thought to be the product of couples’ desire to reconcile the co-existence of economic rationality with familist rationality”.

La importancia de la cultura explica muchos comportamientos que no podrían ser explicados de otra forma. Así la cobertura de servicios de cuidado destinados a los niños con edades comprendidas entre los 3 y los seis años es prácticamente similar en España e Italia (European Commission, 2009). Sin embargo el grado de aceptación y utilización de estos servicios por parte de las madres trabajadoras es muy diferente en ambos países. Esto podría ser un factor más que explicara las diferencias en los ratios de participación laboral femenina. Por lo tanto similares servicios son percibidos de diferente forma y con diferentes significados en sistemas culturales también plurales en lo relativo a las normas y valores del cuidado, el género y la familia. En Italia por

ejemplo tiene una gran importancia en el imaginario social colectivo donde se espera que la mujer sea “una buena madre” y se ocupe ella misma del cuidado de sus hijos. Por otra parte los individuos perciben las opciones y restricciones de las políticas desarrolladas por los Estados de bienestar desde el filtro de sus orientaciones culturales. Un poderoso ejemplo de este hecho lo encontramos en el trabajo de Togeby (1989) quien demuestra empíricamente la evolución de las orientaciones culturales de las mujeres danesas con respecto al trabajo, la familia y el género en relación con los cambios experimentados por las políticas del Estado de bienestar danés. Este estudio sirvió también para confirmar que la utilización de los servicios de cuidado varió en relación con el cambio de mentalidad y no exclusivamente de las políticas desarrolladas por el propio Estado de bienestar.

Estos ejemplos ponen de relevancia cómo las orientaciones y valores culturales pueden modificar o reforzar el impacto de las políticas de los Estados de bienestar en los comportamientos de los individuos y de los grupos sociales, lo que da cuenta de la importancia y necesidad de incluir los factores culturales en los análisis empíricos comparados sobre los Estados de bienestar. Sin embargo la forma en la que las diferencias culturales han sido incluidas en las investigaciones sobre los regímenes de bienestar ha ocupado un lugar secundario o residual (ver los trabajos de Baldock 1999; van Oorschot & Halman 2000, Leira 2001; Lewis 2007), a pesar de que algunos de los más representativos estudios comparados sobre esta temática, como por ejemplo los de Esping Andersen, incluyen veladamente la importancia de la cultura para explicar las diferencias entre países

En la más reciente literatura comparada sobre el Estado de bienestar la relación entre los valores culturales y el contexto institucional de los regímenes de bienestar ha tomado cada vez mayor atención por parte de los investigadores Chamberlayne *et al.*, 1999; Schmidt, 2000; Clarke, 2005, Opielka 2001; Pfau-Effinger 2005a; van Oorschot 2007; Saxonberg 2003, 2004; Svallfors 1999; Ullrich 2005), así como en el campo específico de las políticas hacia las familias y el género (Pfau-Effinger 2004, 2005a; Mosesdottir 2000; Opielka 2001; Saxonberg 2003, 2004).

Por lo tanto el trabajo empírico realizado en esta investigación ha tratado de poner de relevancia el poder explicativo de la variable cultural en conjunción con las instituciones en la interpretación de los comportamientos adoptados por los individuos ante el trabajo, la familia y los roles de género. Este trabajo de investigación ha tratado de responder al interrogante de hasta qué punto los valores culturales influyen en la elección y decisiones de los hombres y mujeres respecto al trabajo, la familia, la reproducción etc.

Por lo tanto consideramos que la teoría de la agencia (Hobson and Fahlén 2009; Up2youth, 2009) contempla un marco teórico adecuado para explicar las diferencias observadas en las estrategias y dinámicas familiares y laborales en Europa, prestando especial atención a las características de los países del sur de Europa. Esta perspectiva teóricaintegra en un mismo marco de análisis la incidencia de los factores institucionales y culturales en las capacidades y elecciones de los individuos respecto a la familia, el trabajo y el género.

1.4.- Familia y empleo desde una perspectiva de género: Un marco comparado para el estudio del empleo femenino

Los cambios experimentados en la situación laboral y familiar de la mujer se han producido de forma vertiginosa en toda Europa desde la década de los años sesenta. De hecho, las tasas de actividad y ocupación femenina han experimentado incrementos sustanciales en toda Europa, fundamentalmente en las dos últimas décadas, excepto en los países del sur de Europa, donde el aumento ha sido continuado pero moderado. En relación con este fenómeno se encuentra el hecho de que en determinados países hayan adquirido relativa importancia las familias formadas por dos sustentadores económicos, lo que evidencia que se ha producido un aumento de la participación laboral de las mujeres casadas y con hijos (Eurostat, 2005; OECD 2004). El contexto socioeconómico y normativo de los Estados de bienestar en el que se ha dado este proceso de cambio ha estado marcado por las transformaciones acontecidas en las políticas públicas, en el mercado laboral, en las relaciones de género, en las estructuras y relaciones familiares, en lo que ha sido denominado por algunos investigadores como el proceso de *individualización*² (Beck-Gernsheim, 2003).

Tal y como han señalado numerosos investigadores (Ferrera, 1996; Castles, 1998; Flaquer, 2004; Moreno, 2002) más allá de la tipología clásica diseñada por Esping Andersen³, las peculiaridades que presentan las políticas públicas, los modelos de relaciones familiares y la cultura familiarista en los Estados de bienestar del sur de Europa, nos llevan a pensar en un modelo de “régimen de bienestar mediterráneo” específico, donde las relaciones de género son un elemento clave para explicar la idiosincrasia de estos Estados de bienestar. De hecho, los países del sur de Europa (España, Italia y Grecia, con la excepción de Portugal) tienen las tasas de actividad y ocupación femenina más reducidas de la Europa de los quince. Estos datos parecen apuntar que en los países del sur de Europa existe cierta interdependencia entre el régimen de bienestar, el régimen laboral y el modelo de relaciones familiares y de género. En la misma línea investigadores como Goodin et al. (2000) y Muffels et al. (2002) proponen la introducción del “Southern model of the labour market”, caracterizado entre otros aspectos por la reducida participación laboral de la mujer.

Uno de los cambios más importantes acontecidos en el mercado laboral en la mayoría de los países de la OCDE ha sido el incremento experimentado en las tasas de actividad y ocupación femenina, tanto de las mujeres solteras como de las mujeres casadas. Como consecuencia de este fenómeno se ha producido un incremento en el número de familias

² En términos generales, se ha definido el “individualismo”, como el grado de autonomía que se le concede al individuo en relación con su grupo de pertenencia o con las instituciones por las que se rige. En concreto Beck-Gernsheim (2003: 30) se ha referido al proceso de individualización como “individualismo institucionalizado”, en el que el conjunto de derechos cívicos y políticos básicos así como el empleo remunerado, la formación y la movilidad que este conlleva están orientados al individuo y no al grupo.

³ De acuerdo con el análisis de Esping Andersen (2000), el régimen de bienestar socialdemócrata ha conseguido un elevado grado de defamiliarización debido a la masiva integración de la mujer en el mercado laboral, mientras que el régimen de bienestar conservador se caracteriza por la permanencia del modelo de varón sustentador y por la dependencia familiar de la mujer. En este contexto analítico, los países del sur de Europa se incluyen en la categoría del régimen conservador.

con dos sustentadores económicos. La excepción a este incremento generalizado de la ocupación femenina lo encontramos en los países del sur de Europa (fundamentalmente en España e Italia), donde la integración de la mujer en el mercado laboral se está produciendo de forma más ralentizada que en la Europa de los quince. Este fenómeno ha situado al Estado en el centro del debate para explicar la transformación que han experimentado las tendencias del empleo femenino en Europa en las últimas décadas. De hecho en los últimos años se han multiplicado los estudios que han tratado de evidenciar cómo la variabilidad existente en las tendencias observadas en las pautas de integración laboral de la mujer entre países se debe a factores de índole demográfica y económica, pero también se explica en función de regulaciones institucionales, tales como las políticas familiares y laborales, factores que normalmente no son introducidos en los análisis comparados sobre el empleo (Muffels, Wilthagen and Van de Heuvel, 2002).

Estas investigaciones se han centrado en comparar la situación laboral de la mujer en los diferentes países industrializados en relación con el género y las políticas públicas desarrolladas por los Estados de bienestar (Gornick, Meyers and Ross, 1997; Daly, 2000; Rubery et al., 1999; Haya, Lewin-Epstein and Braun, 2001). Estos autores han tratado de analizar desde una perspectiva comparada la incidencia que factores tales como los ingresos, los salarios, el nivel educativo y las políticas familiares han tenido en las estrategias y decisiones adoptadas por las familias ante el empleo y la fecundidad. En este sentido se han realizado distintas investigaciones empíricas para analizar por un lado la relación existente entre el coste de los servicios familiares de atención a la infancia y el empleo femenino (Del Boca y Vuri, 2005; Immervoll y Barber, 2006; entre otros). Generalmente estos estudios han puesto de manifiesto que las estrategias laborales y familiares adoptadas por las mujeres se encuentran asociadas de alguna forma con las políticas familiares y laborales (Dex, 1999; Jean-Didier, 1997; Grignon y Faganani, 1996). Por otro lado, los estudios de Kamerman y Kahn (1991) y Bradshaw (1993) trataron de analizar la posible vinculación entre la concesión de subsidios familiares y el empleo femenino sin llegar a ningún resultado concluyente.

En el paquete de las políticas familiares, además de las ayudas económicas a las familias, se incluyen también las políticas de servicios familiares (*childcare*). Los estudios realizados al respecto han puesto de manifiesto que la disponibilidad de servicios familiares y el coste de los mismos afectan de forma significativa a las decisiones que toman las mujeres con respecto a su integración en el mercado laboral. Las mejoras introducidas en los servicios familiares ofertados así como la reducción de sus costes han estado asociadas con el aumento de la participación laboral de las mujeres en la mayoría de los países europeos (Ermisch, 1989; Blau, 1991; Gustaffson, 1995). En el caso italiano, los análisis realizados por Del Boca (2002), Boeri, Del Boca y Pissarides (2005) y Chiuri (2000) acerca de los efectos que ha tenido el desarrollo de los servicios familiares de atención a la infancia sobre el empleo femenino han evidenciado que la reducción de los costes de los servicios familiares y el incremento de la oferta de los mismos incrementa las probabilidades de que las madres trabajen fundamentalmente a tiempo parcial. Por otra parte, el trabajo realizado por Cooke (2003) para los países del sur de Europa ha puesto de manifiesto que además de los servicios familiares la colaboración del compañero varón en los trabajos domésticos es fundamental para tener un segundo hijo e integrarse en el mercado laboral.

Las conclusiones presentadas a este respecto en el Informe de la OECD (2004: 54), muestran que las principales políticas que estimulan la participación laboral de la mujer incluyen un tratamiento fiscal más neutral del segundo sustentador así como políticas referidas a los subsidios familiares y a los permisos de maternidad y paternidad. En este informe se pone de manifiesto que los subsidios familiares tienen un impacto negativo en el empleo femenino debido a los efectos sobre los ingresos, mientras que los servicios familiares tienen un impacto positivo sobre el empleo femenino. Este estudio también ha puesto de manifiesto que la oferta de trabajo a tiempo parcial aumenta las probabilidades de que la mujer con cargas familiares trabaje, sobre todo en aquellos países donde hay una clara preferencia hacia esta forma de trabajo como en Países Bajos o el Reino Unido. Por lo tanto, el estudio concluye que los instrumentos desarrollados por los Estados a través de las políticas familiares pueden tener un impacto significativo sobre el empleo femenino.

Por su parte, Del Boca et al. (2002; 2005) ha tratado de aplicar estos modelos de análisis a los países del sur de Europa (España e Italia) con el fin de analizar en qué medida en estos países las políticas familiares y el coste de los servicios familiares inciden en el empleo de las mujeres casadas con hijos. Las estimaciones realizadas por estos autores con respecto a la relación existente entre el coste de los servicios familiares y las estrategias laborales adoptadas por este colectivo de mujeres muestra, para el caso de Italia, que una reducción del coste de los servicios familiares incrementa la probabilidad de que la mujer trabaje a tiempo parcial pero parece tener menor incidencia en las probabilidades de que la mujer trabaje a tiempo completo. Esto se debe entre otros factores a las características del “Estado de bienestar mediterráneo”: el reducido nivel de protección social (fundamentalmente en los servicios destinados a las familias y a la infancia) y estricta política de regulación laboral. Por lo tanto, este marco institucional ha convertido a la familia de alguna forma en la principal instancia proveedora de servicios dentro del ámbito privado (Bettio y Villa, 1998; Boeri, Del Boca y Pissarides, 2005; Ferrera, 1996; Flaquer, 2002; Moreno, 2002; Naldini, 2003).

Sin embargo, otros análisis empíricos han puesto de manifiesto la existencia de otros factores, además de los institucionales, que explican en igual o mayor medida las diferencias laborales existentes en el empleo femenino entre países (Garibaldi and Wasmer, 2003; Michaud and Tastsiramos, 2005). Los hallazgos aportados por estos investigadores evidencian que las diferencias observadas en las pautas laborales femeninas se pueden explicar tanto en función de la educación, como de la disponibilidad y el coste de los servicios familiares, los ingresos familiares, los salarios y la propia segmentación del mercado laboral⁴.

⁴ Otra explicación a este fenómeno se refiere al hecho de que las preferencias y las actitudes ante el empleo en estos países están determinadas por la evolución histórica que han tenido las normas y valores culturales relacionados con el modelo de *male bread-winner* y los regímenes de género (Pfau-Effinger, 2004; Hakim, 2005). De acuerdo con Sundström y Frank (2003) las relaciones de género son en parte el resultado de las políticas desarrolladas por los Estados de bienestar. Según esta interpretación, las estrategias laborales adoptadas por las mujeres tendrían una clara vinculación con la cultura familiar y las políticas públicas desarrolladas por los Estados de bienestar.

En cualquier caso, la hipótesis que subyace tras estos análisis es que el nivel educativo es un predictor del empleo femenino en los países del sur de Europa, tanto para las mujeres con cargas familiares como para las mujeres sin hijos, pero especialmente para las primeras en contextos de reducido apoyo a las familias con hijos.

En lo que se refiere a la incidencia de la educación sobre el empleo de las madres, los análisis comparados han destacado que el nivel educativo tiene cierta influencia en el empleo femenino de las madres en Bélgica, España, Italia y Alemania, pero no así en Suecia (Gutiérrez-Domènech, 2003; Moreno Mínguez, 2007). En estos países, las mujeres con más altos niveles educativos tienen mayor probabilidad de entrar y permanecer en el mercado laboral, mientras que en Suecia no se aprecian tales efectos de la educación sobre el empleo femenino. En esta misma línea de investigación los análisis realizados por De Henau et al. (2006) a partir del *Panel de Hogares Europeo* para los quince países de la Unión Europea en 2001 evidencian en términos generales los efectos positivos del nivel educativo sobre el empleo femenino en casi todos los países analizados, aunque se observan algunas diferencias dignas de ser destacadas. En aquellos países donde el efecto de los hijos sobre el empleo es menor, el nivel educativo tiene menor incidencia en el empleo de las mujeres con hijos como es el caso de Dinamarca, Suecia, Finlandia o Bélgica, debido a que las generosas políticas familiares de servicios neutralizan los efectos negativos del empleo en todos los niveles educativos. Sin embargo en los países donde los efectos del número y edad de los hijos sobre el empleo son mayores, debido entre otros factores a las limitadas políticas familiares de atención a la infancia y a las madres trabajadoras, el nivel educativo tiene una influencia decisiva sobre el empleo, ya que las mujeres con hijos con menor nivel educativo son las más proclives a abandonar el mercado laboral, como es el caso de España, Luxemburgo, Austria, Alemania o Reino Unido.

Por su parte, Pettit and Hook (2002) y Huver and Stephens (2000) han tratado de analizar los factores de tipo individual y estructural que explican las diferencias existentes en el empleo femenino entre regímenes de bienestar. Para ello han utilizado la categoría de régimen de bienestar y han llegado a la conclusión de que la tipología definida por Esping Andersen resulta insuficiente para explicar las diferencias en el empleo femenino, debido a las diferencias interregionales observadas en los ratios de ocupación y actividad femenina. Estos investigadores han concluido que las condiciones estructurales relativas al mercado laboral tales como el empleo a tiempo parcial o el crecimiento del sector servicios son significativos predictores del empleo femenino. Sin embargo, también destacan que las políticas familiares de atención a la infancia y a las madres trabajadoras están asociadas de forma significativa con el aumento del empleo de las mujeres casadas con hijos en los países del norte de Europa⁵.

Por tanto, la oferta de trabajo a tiempo parcial es un factor a tener en cuenta para explicar las variaciones en el empleo femenino, ya que se trata de una opción laboral que permite a muchas familias y mujeres compatibilizar empleo y familia de forma adecuada. Sin embargo se trata de una estrategia laboral y familiar que ha tenido y tiene

⁵ Estas conclusiones coinciden con las de otros autores especializados en estudios comparados, quienes han resaltado que las variaciones existentes en las políticas familiares explican las diferencias observadas en el empleo femenino entre los diferentes países europeos (O'Connor, 1996; Gornick, 1997; Blossfeldt and Hakim, 1997; O'Connor, Orloff and Shaver, 1999).

una gran controversia, ya que desde determinados ámbitos se entiende como una forma de discriminación de la mujer en el mercado laboral y de subordinación a la figura del varón sustentador. De hecho, el trabajo a tiempo parcial es una preferencia mayoritaria entre las mujeres casadas y con hijos menores. Por ejemplo Falzone (2000) ha señalado que el número de hijos, la edad de los mismos y los ingresos del varón inciden de forma significativa en las preferencias de las mujeres con respecto al tipo de trabajo elegido. Por su parte Tijdens (2002) ha concluido que el “*gender roles regime*”⁶ es un elemento clave para entender por qué la mujer decide trabajar a tiempo parcial, asumiendo de partida su posición en el mercado laboral como dependiente del varón sustentador. Según el estudio realizado por Tijdens –a partir de los datos de la segunda Encuesta Europea sobre Condiciones Laborales– la presencia de hijos parece ser un elemento determinante en la preferencia del tipo de trabajo, ya que la mujer preferiría trabajar a tiempo parcial en países como España, Reino Unido, Países Bajos o Bélgica, mientras que en países como Finlandia o Dinamarca los hijos no parecen influir en la decisión de trabajar a tiempo parcial, debido fundamentalmente a la generosa política del Estado de bienestar en materia de servicios familiares. Por otro lado, de acuerdo con Buddelmeyer, Mourre and Ward (2005: 21), la comparación de los resultados obtenidos a partir de la aplicación del modelo logístico multinomial para hombres y mujeres revela que la composición del hogar (número y edad de los hijos) y las características institucionales de cada Estado de bienestar son los factores determinantes más destacables para explicar la evolución que ha tenido el empleo a tiempo parcial tanto para las mujeres como para los hombres en los diferentes países europeos.

En lo que respecta a la variable “número de hijos”, los estudios realizados han constatado que estos tienen cierto efecto negativo sobre el empleo femenino, pero no solo en lo que se refiere a la edad de los mismos sino en lo que respecta a su número (Moreno Mínguez, 2007; Henau et al., 2006). En el caso de los países del sur de Europa, el número de hijos se convierte en una dificultad añadida para las mujeres que desean incorporarse al mercado laboral, debido fundamentalmente a las limitadas ayudas de conciliación laboral y familiar desarrolladas por estos Estados de bienestar. Por ejemplo, en España e Italia los ratios de empleo descienden durante los años dedicados a la crianza de los hijos en los intervalos de edad entre los 30 y los 44 años, mientras que por ejemplo en Suecia la proporción de mujeres empleadas en ese mismo ciclo vital se mantiene elevada. En el Reino Unido, una proporción destacada de mujeres abandona el mercado laboral durante los primeros años del niño, pero después retornan de nuevo al mercado laboral (Del Boca y Locatelli, 2006).

Los análisis empíricos realizados sobre la incidencia de los indicadores de tipo socioeconómico sobre el empleo femenino, tales como los ingresos y los salarios, destacan que el salario de la mujer tiene un efecto positivo sobre la participación laboral de las mujeres. Sin embargo, como era de esperar, los coeficientes relativos al salario del varón indican que estos tienen efectos negativos sobre la participación laboral de la mujer (Del Boca y Locatelli, 2006: 11; Boeri, Del Boca y Pissarides, 2005; Di Tommaso, 1999). El incremento en los salarios de las mujeres tiende a favorecer la participación laboral de este colectivo, fundamentalmente en los estratos más humildes

⁶ El término “*Gender roles regime*” contempla el hecho de que situaciones tales como la presencia de hijos en el hogar, el tiempo dedicado al trabajo familiar, la educación, así como los ingresos del varón están directamente vinculados con la estrategia laboral adoptada (Tijdens, 2002: 81).

como sustitución de los efectos de los ingresos totales. Sin embargo, el incremento de los salarios en los varones puede tener efectos negativos sobre el empleo femenino, ya que puede desincentivar el trabajo femenino de las mujeres con cargas familiares, sobre todo en los estatus socioeconómicos familiares más bajos, debido a que los ingresos que aporta la mujer en estas economías familiares suele ser complementario del salario del varón y además se corresponden con empleos escasamente cualificados y remunerados.

En cualquier caso, estas investigaciones han puesto de manifiesto que son numerosos los factores que intervienen en la explicación de las diferencias observadas en los ratios de empleo femenino en Europa. Estos estudios invitan a pensar que los comportamientos familiares y laborales asociados con las reducidas tasas de ocupación y actividad femenina observadas en los países del sur de Europa son un fenómeno de gran complejidad. Por lo tanto, el análisis de este complejo proceso requiere la elaboración de modelos teóricos y empíricos que incluyan factores de índole institucional (Estado de bienestar), individuales y demográficos (edad, ingresos, nivel educativo, hijos), laborales (estructura del mercado laboral) y culturales (actitudes ante la familia y el trabajo). Con el desarrollo de este tipo de estudios se podrá avanzar en el conocimiento de los factores que explican la reducida participación laboral de la mujer y el mantenimiento de la figura del varón sustentador en los países del sur de Europa.

2.- Objetivos y metodología

2.1.- *Objetivos de la investigación*

Los objetivos que han guiado la ejecución de este trabajo se enmarcan en el contexto de cambio familiar que están experimentando los distintos países europeos en contextos institucionales, culturales y económicos diferenciados. El objetivo general de esta investigación consiste en analizar la interrelación existente entre los determinantes culturales, institucionales y estructurales de las orientaciones y estrategias individuales (Haas, 2005) con el fin último de encontrar explicaciones relevantes para explicar la diversidad de los distintos países europeos.

Uno de los procesos de transformación más significativos se refiere al proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral. Este hecho ha contribuido a difuminar la división que existía entre el ámbito familiar y privado de reproducción, división del trabajo familiar y organización económica de la familia. De hecho el Estado y el mercado cada vez adquieren mayor protagonismo en la resolución de problemas y dinámicas que se generan en los interiores familiares y que tienen consecuencias sobre el funcionamiento de las sociedades en generales. En este contexto las políticas familiares y laborales adquieren un inusitado interés para resolver o atenuar los dilemas relativos a la compatibilización laboral y familiar, el declive demográfico y envejecimiento de la población como consecuencia de la reducida fecundidad, la democratización de la familia en lo que se refiere a la división igualitaria del trabajo doméstico, la incorporación en condiciones de igualdad de la mujer al mercado laboral. A este respecto los análisis comparados han evidenciado diferencias sustantivas entre países en función del contexto institucional del Estado de bienestar, de la cultura familiar en la que se inscriben los roles y normas de género y el marco socioeconómico. Si bien estos procesos han sido ampliamente documentados por la literatura científica en diferentes países europeos sin embargo en el caso de los países del sur de Europa hay un déficit teórico y analítico que la realización de este proyecto de investigación ha tratado de paliar analizando los procesos de cambio que afectan a la familia española en un marco comparado.

Este proyecto de investigación se enmarca en una línea de investigación que tiene una larga tradición científica en Europa, ya que trata uno de los temas de mayor interés en estos momentos para los Estados de bienestar europeos tales como el problema de la compatibilización laboral y familiar, la inserción laboral de la mujer o la reducida fecundidad. En el caso de los países del sur de Europa y concretamente en España, donde los índices de fecundidad y las tasas de actividad y ocupación femenina son las más reducidas de Europa, esta situación demográfica y laboral se puede explicar como la consecuencia del escaso desarrollo institucional que han tenido las políticas familiares de atención a las familias. Esto a su vez ha configurado un marco normativo que se ha retroalimentado de una cultura familiarista de la dependencia y la solidaridad.

En este sentido es preciso destacar que las políticas familiares contienen elementos normativos que condicionan las expectativas y actitudes que tienen los ciudadanos ante el rol del hombre y la mujer en la familia y la sociedad. Estas actitudes derivadas de la actuación de las políticas familiares pueden explicar en parte las estrategias laborales y reproductivas adoptadas por los individuos en los distintos regímenes de bienestar. Esta hipótesis implica que en el nivel macro, es decir en la comparación entre países, el grado de apoyo institucional mediante políticas fiscales, de empleo y familiares a la figura del varón sustentador puede tener un efecto negativo sobre las actitudes y valores de los ciudadanos frente al empleo de la mujer y la reproducción, mientras que el desarrollo de políticas individualizadas y dirigidas a las familias con dos miembros trabajadores puede tener un efecto positivo directa e indirectamente sobre el empleo femenino y la reproducción como en el caso de los países del norte de Europa. De esta hipótesis se deriva que las políticas familiares pueden tener una incidencia directa sobre cómo los individuos conciben la familia, el trabajo y los roles de género en el sentido de que pueden contribuir a desincentivar el trabajo de la mujer o pueden contribuir a reproducir un sistema de valores basados en la dependencia y solidaridad familiar como ocurre en el caso español. Esta hipótesis implica la existencia de cierta asociación entre el grado de desarrollo de las políticas familiares, los ratios de ocupación femenina, la división sexual del trabajo familiar y las tipologías familiares. Al mismo tiempo este grado de asociación varía en función de variables demográficas tales como la educación, el status socioeconómico, el tipo de hogar, la flexibilidad del mercado laboral (tiempos de trabajo, sector público o privado, etc.). En definitiva se tratará de analizar empíricamente en qué medida los cambios familiares y más concretamente los valores y estilos de vida están determinados por factores estructurales como las políticas familiares y laborales de los distintos regímenes de bienestar o por factores demográficos individuales.

Este puede ser un interesante punto de partida para analizar las diferencias existentes entre los diferentes Estados de bienestar europeos en lo que respecta al empleo femenino, la familia y la relaciones de género.

En función de esta hipótesis de trabajo, los objetivos que se propone conseguir esta investigación se destallan más adelante.

La progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral en las dos últimas décadas ha supuesto un cambio del escenario familiar y laboral que a su vez ha planteado en todos los países occidentales una reflexión sobre las políticas sociales. El incremento de las tasas de actividad y ocupación femenina, fundamentalmente en las mujeres con hijos ha generado nuevas demandas tanto en el ámbito público (políticas familiares dirigidas a la infancia y a las madres trabajadoras) como en el ámbito privado (adaptación del mercado laboral a las necesidades de las familias con cargas familiares).

El ingreso de la mujer en el mercado laboral ha modificado las estrategias familiares adoptadas por los ciudadanos europeos ante el empleo y la reproducción en función de factores tales como las políticas públicas desarrolladas por los distintos Estados de bienestar, la cultura familiar o la estructura del mercado laboral.

Los estudios comparados realizados sobre empleo, familia y Estado de bienestar han puesto de manifiesto las substanciales diferencias existentes en la gestión de las

políticas familiares y las tendencias del empleo femenino y la fecundidad entre los Estados de bienestar del norte de Europa y los de Europa del sur (Del Boca, 2005, Ghysels, 2004; Tobío, 2005, Flaquer, 2004). En concreto países como España e Italia se caracterizan por tener las más reducidas tasas de ocupación femenina en comparación con el resto de Europa. Numerosos estudios han señalado que estas pautas de empleo están directamente vinculadas con las reducidas políticas familiares desarrolladas por estos Estados y por lo tanto con las dificultades que tienen las familias para compatibilizar empleo y familia. Por lo tanto, según la agenda del Lisboa del 2000, uno de los principales objetivos de los Estados de bienestar del sur de Europa es fomentar el empleo femenino para reducir la brecha de empleo existente entre géneros potenciando fundamentalmente el empleo de las madres trabajadoras.

En función de este marco teórico definido previamente los objetivos que nos proponemos con la realización de este proyecto de investigación son los siguientes:

OBJETIVOS GENERALES

1. En primer lugar, revisar la totalidad de la literatura comparada existente sobre esta temática en Europa con el fin último de plasmar el escenario institucional, familiar, socioeconómico y cultural en el que interpretar el proceso de cambio familiar en sus diferentes vertientes así como el reducido empleo femenino que caracteriza a los países del sur de Europa en perspectiva comparada.
2. En segundo lugar, nos proponemos analizar la evolución del empleo femenino en relación con la fecundidad en función de características familiares como son los ingresos familiares, el número y edad de los hijos, el tipo de hogar; y en función de características individuales tales como la edad, el género, los estudios, el estado civil.
3. En tercer lugar nos proponemos analizar el estado actual de las políticas familiares en perspectiva comparada en relación con las ayudas familiares, permisos de maternidad y paternidad, políticas fiscales, así como las políticas del mercado laboral en relación con la flexibilidad de los tiempos de trabajo, los puestos de trabajo, etc.
4. Otro objetivo que nos proponemos consistirá en analizar las actitudes y valores de los españoles en relación con los dilemas de la compatibilización laboral y familiar, las políticas familiares, la estructura del mercado laboral, los roles familiares y de género, los cambios familiares, el modelo de varón sustentador.
5. Por último se propuso el objetivo de analizar el proceso de transición a la vida adulta de los jóvenes en el contexto familia de la tardía emancipación familiar que caracteriza a los jóvenes españoles. Para ello se ha realizado un análisis comparado sobre los determinantes familiares y económicos que caracterizan la transición a la vida adulta de los jóvenes europeos.

RESUMEN OBJETIVOS

En síntesis los objetivos que definen este proyecto se resumirían en los siguientes:

1. Revisar la literatura existente y definir un marco teórico consistente sobre el que sustentar el modelo analítico.
2. Análisis de la situación laboral de la mujer y la fecundidad según tipo de hogar y situación familiar, educación, status socioeconómico et.
3. Análisis comparado de la situación laboral de la pareja, tipo de hogar, status socioeconómico, edad, estudios y otras características demográficas.
4. Análisis del reparto del trabajo familiar en la pareja según situación laboral y características sociodemográficas (edad, estudios, ingresos, status socioeconómico).
5. Análisis comparado de las políticas familiares en España en perspectiva comparada y en relación con el empleo y la fecundidad.
6. Análisis de las actitudes con respecto al cambio familiar, la fecundidad, el modelo familiar de varón sustentador, las políticas familiares, y los roles de género.
7. Analizar los principales dilemas de compatibilización laboral y familiar de las familias españolas según situación familiar, laboral, edad, sexo, status socioeconómico, educación.
8. Analizar si existe alguna relación entre el reducido empleo femenino, las políticas públicas de compatibilización laboral y familiar en España y la estructura del mercado laboral.

2.2.- Metodología

La metodología utilizada en este trabajo de investigación responde a los objetivos planteados en el marco teórico para lo que se ha desarrollado una estrategia metodológica plural.

En primer lugar hay que destacar que se ha optado por una metodología comparada con el fin último de contextualizar los cambios acontecidos en la sociedad española en un marco socioeconómico, institucional y cultural más amplio de países. De acuerdo con Ragin (1987, 2000) y Tilly (1984), la investigación comparada no sólo tiene como objetivo catalogar las diferencias y similitudes sino que tiene como objetivo interpretar las trayectorias y características específicas de cada país. Por lo tanto hemos adoptado esta perspectiva en nuestra investigación con el fin último de ofrecer explicaciones

comprensivas de los fenómenos que caracterizan al cambio familiar en relación con las políticas familiares, los roles de género, el empleo y la reproducción.

Un importante factor a tener en cuenta en la investigación comparada es la existencia y comparabilidad de los datos. Encontrar datos comparables para varios países es una tarea metodológica complicada que en este proyecto hemos resuelto utilizando varias bases de datos europeas disponibles. Aunque en un principio estaba previsto realizar una encuesta, según se fue desarrollando el proyecto se decidió comparar las bases de datos disponibles con datos comparables y utilizar estas para los objetivos del proyecto.

Por lo tanto una parte importante del proyecto tiene una base metodológica fundamentada en el análisis e interpretación de los datos provenientes de diferentes fuentes como la ESS 2004 y la European Labour Survey. Estas encuestas contienen indicadores relativos a los condicionantes laborales y familiares así como de los dilemas familiares que giran en torno al empleo, la reproducción, la división del trabajo familiar y los dilemas de compatibilización laboral y familiar. Cuando los datos lo permitían se han realizado análisis estadísticos de regresión lineal, multivariados y análisis de cluster. Las variables con las que se ha trabajado se juntan en el anexo metodológico.

Otra fase importante del proyecto se ha basado en recoger información homogeneizada y comparable sobre las políticas familiares desarrolladas en los distintos países. Para ello se ha utilizado la base de datos de la OCDE: OECD Family database. En el anexo se recogen algunos de los indicadores utilizados en el estudio.

La última fase de ejecución del proyecto se ha basado en la aplicación de técnicas cualitativas para lo que se han realizado entrevistas en profundidad a hombres y mujeres a partir de un guión estructurado que se adjunta en el anexo.

El equipo de investigación ha realizado 40 entrevistas en profundidad con diferente periodicidad en el tiempo, lo que nos permitió seleccionar las 20 entrevistas más adecuadas para realizar la interpretación de las mismas. Esta estrategia metodológica hizo posible que evolucionaremos gradualmente desde un guión previo menos elaborado a un guión más elaborado y consolidado acorde con el avance en el marco teórico (Flick, 1998). Esto nos ha permitido introducir mejoras en la definición del marco teórico y en el protocolo metodológico de intervención.

En principio los hogares seleccionados se refieren a parejas con hijos y familias monoparentales de diferente status socioeconómico y niveles educativos. Se ha seleccionado a familias de un solo sustentador, de dos sustentadores y a familias monoparentales, dado lo especialmente difícil que supone la compatibilización laboral y familiar en este tipo de hogares. En el proceso de análisis la tipología emergente relativa a las estrategias de compatibilización laboral y familiar (contrato de género) ha posibilitado una división de los hogares más articulada y compleja que la primera subdivisión realizada en las primeras entrevistas.

En la selección de las parejas entrevistadas así como en el guión interpretativo diseñado para realizar las mismas se ha tenido en cuenta el hecho de que la dimensión de la compatibilización laboral y familiar no puede ser explicada únicamente en función de las

tipologías del régimen de bienestar/régimen de género sino que además hay que tener en cuenta otros factores tales como el grado de familiarización y desfamiliarización (Saraceno, 2004; Orloff, 1993; Lister 1997), las negociaciones y relaciones de poder existentes en la pareja (Daly, 2000), el uso del tiempo, etc.

El eje desfamiliarización-welfare regime se ha introducido en el análisis cualitativo como marco interpretativo para analizar en qué medida las políticas familiares diseñadas por los Estados de bienestar han incidido en la compatibilización laboral y familiar entre hombres y mujeres en términos de corresponsabilidad y en la dependencia entre los miembros de la familia.

Por otra parte la edad se ha considerado que la cohorte de edad más idónea para seleccionar a los entrevistados eran los nacidos entre 1970-1982 con al menos un hijo entre 0 y 12 años. Esta variable puede ser considerada como una variable estructural, tal como la clase social, el género o la étnia. Se ha decidido seleccionar hogares con este rango de edad porque tienen una sólida experiencia y trayectoria en el rol de padres y trabajadores y por lo tanto han pasado por diferentes etapas del ciclo familiar.

También se ha considerado que el nivel educativo de cada uno de los miembros de la pareja es una variable clave por lo que se ha entrevistado a hombres y mujeres con estudios primarios, medios y superiores. Aunque no se ha podido trabajar con el concepto de “clase social”, sin embargo la variable relativa a la educación y al tipo de ocupación desarrollado nos ha permitido construir el indicador de status socioeconómico denominado “medio, bajo y alto”. El objetivo de esta categorización era analizar el dilema de la compatibilización laboral y familiar teniendo en cuenta la diferente posición ocupada por los individuos en la estructura social.

Por último decir que también se ha utilizado el criterio de selección relativo al tamaño medio de la ciudad de residencia (zona residencia del extrarradio de una gran ciudad, ciudad media y ciudad pequeña) teniendo en cuenta el número de habitantes. Esto se ha hecho para poder determinar en qué medida los desplazamientos y la vida en una ciudad dependiendo del tamaño condiciones las estrategias y los dilemas de compatibilización laboral y familiar.

Por lo tanto los objetivos que se presentan en este proyecto han sido traducidos en una serie de indicadores cuantificables relativos a la realidad social analizada. Se han definidos los siguientes planteamientos metodológicos:

1.- Integración vertical de los indicadores comparados a nivel nacional y europeos

2.- Análisis de las condiciones (incluidas las orientaciones culturales) en las que se ha producido la incorporación de la mujer al mercado laboral, los comportamientos reproductivos, los cambios familiares y la igualdad de género a través del análisis de diferentes fuentes secundarias europeas y de entrevistas en profundidad.

3.- Análisis de los factores relativos a la estructura social (formación, condición socioeconómica, etc.) explican las variaciones existentes en las tendencias de empleo femenino, en las relaciones de género, la reproducción y el cambio familiar a través de los indicadores derivados de las encuestas trabajadas y construidos a tal efecto.

4.- Análisis de la relación existente entre el Estado de bienestar y los cambios familiares en lo relativo a las estrategias de conciliación, el empleo, la división del trabajo, los roles de género. Para ello se han analizado los diferentes programas de políticas familiares en los distintos países europeos a partir de diferentes fuentes tales como SESPROS, OCDE, EUROSTAT.

5.- Análisis de los sistemas de valores culturales relativos a la familia, las políticas familiares, las relaciones de género, el empleo, la reproducción en relación con las políticas desarrolladas por los Estados de bienestar. Con tal fin se han realizado trabajo de campo cualitativo a través de entrevistas en profundidad a parejas con distintas características socioeconómicas.

2.3.- Hipótesis

El comportamiento reproductivo de limitado número de hijos en países como España se produce en un contexto institucional de limitado desarrollo de las políticas familiares y de género y en un contexto familiar ambivalente en el que persisten todavía comportamientos asociados a roles de género tradicionales insertos en modelos culturales familistas vinculados con el modelo tradicional de familia. Esta ambivalencia persistente en los roles de género produce ciertas contradicciones entre la lógica economicista de mercado y la lógica familista teniendo evidentes repercusiones en el comportamiento reproductivo de las parejas españolas. A este respecto partimos de la idea de que la formación de la mujer tiene efectos negativos en la fecundidad.

Los factores institucionales (políticas familiares y estructura del mercado laboral) han condicionado junto con los factores individuales, las estrategias familiares y laborales adoptadas por los ciudadanos con distinta intensidad en los distintos países europeos. Para el caso de los países mediterráneos –España, Italia y Grecia– el análisis parte de la hipótesis de que la incidencia de factores como el nivel educativo y el número de hijos es más destacada en estos países que en el conjunto de los países europeos, debido fundamentalmente a que el contexto institucional y familiar limita en parte las posibilidades de las mujeres con cargas familiares de incorporarse al mercado laboral y, al mismo tiempo, contribuye a reproducir el modelo tradicional de división del trabajo familiar.

En lo que se refiere al desarrollo de las políticas familiares, aquellos países que han apostado por una política familiar y de género más generosa en cuanto a los servicios familiares y las ayudas para favorecer la inserción laboral de la mujer son los regímenes de bienestar que mayores índices de igualdad han conseguido en lo relativo a la corresponsabilidad en división del trabajo familiar y a la igualdad de género en los ámbitos laborales y políticos.

En los países del sur de Europa, a diferencia de otros países europeos, la incidencia de la cultura de género (actitudes y roles de género) es tan importante como la de los factores institucionales y económicos en las estrategias adoptadas por las madres ante el trabajo familiar y el trabajo pagado. La constatación de esta hipótesis pondría en entredicho de alguna forma la tesis de los efectos de la individualización sobre las estrategias familiares y las formas familiares. Por lo tanto el objetivo que nos proponemos en este trabajo es analizar en que grado los factores económicos, institucionales y culturales inciden en el reparto del trabajo familiar y en el empleo de la mujer en los países del sur de Europa en perspectiva comparada. En definitiva en este trabajo mantenemos la tesis de que los Estados de bienestar en la medida en que fomentan la igualdad de género en el trabajo y las relaciones familiares mediante el desarrollo de políticas familiares contribuyen a crear una cultura familiar igualitaria que incide de forma significativa en la división igualitaria del trabajo doméstico y por lo tanto en el advenimiento de la familia democrática. Por lo tanto la explicación de una igualitaria división del trabajo familiar no estaría tanto en las preferencias individuales como en la actuación conjunta de la cultura familiar y la actuación institucional de los Estados de bienestar

Las estrategias de compatibilización laboral y familiar se encuentran insertas en entramados culturales e institucionales que determinan en parte las elecciones y estrategias individuales de los ciudadanos con respecto a la familia y el trabajo. Estrategias que a su vez están mediadas por factores individuales tales como la educación y los ingresos. A este respecto hay que subrayar que si la mayoría de los estudios se han basado en analizar cómo las políticas familiares han favorecido la igualdad de género potenciado la inserción laboral de la mujer con cargas familiares, en este trabajo me propongo analizar cómo las estrategias y elecciones de WLB (Work Life Balance) se construyen a partir de contextos individuales y familiares insertos en entramados culturales e institucionales diferenciados que dan lugar a expectativas, motivaciones y estrategias diversas con respecto a la división del trabajo familiar y el WLB.

3.- Empleo de la mujer, fecundidad y tipologías familiares

3.1.- Tipologías familiares

Los cambios producidos en la estructura de la población así como en los comportamientos demográficos relativos a la nupcialidad y la divorcialidad han supuesto transformaciones importantes en las tipologías familiares en todos los países europeos. En la siguiente tabla se puede observar cómo los hogares unipersonales formados por una sola persona representan un porcentaje importante del total de hogares en prácticamente todos los países europeos pero especialmente en los países del norte de Europa como Suecia (46,3%), Noruega (38,5%), mientras que en España tan sólo suponen el 14,2%. Esto se debe fundamentalmente a que en España el familismo tiene una relevancia fundamental en el entramado cultural, lo que explica que la estrategia de vivir en solitario no esté muy extendida, fundamentalmente entre los jóvenes. Otro dato a destacar es el reducido porcentaje de parejas cohabitantes existente en España (3%) frente al 12,2% en Suecia. En España la principal forma de organización familiar es la pareja matrimonial con hijos. Finalmente destaca el hecho de que las familias monoparentales son una forma familiar en auge. En España representan el 7,1% frente al 14% en Bélgica. Los cambios observados en las formas familiares de alguna forma están vinculados con las transformaciones del mercado laboral y la economía. La progresiva independencia económica que ha adquirido la mujer a través de su incorporación al mercado laboral ha incidido por un lado en el declive del modelo familiar de varón sustentador y por otro lado en el incremento de nuevas formas de organización familiar tales como la cohabitación o los hogares unipersonales, entendidos como una etapa previa a la familia o una etapa intermedia entre una ruptura familiar y la formación de un nuevo hogar familiar. Por otro lado, como consecuencia de la individualización y los crecientes riesgos asociados con el mercado laboral también se ha incrementado el número de parejas sin hijos. En la tabla siguiente se puede analizar comparadamente la incidencia de las diferentes tipologías familiares para los diferentes países europeos para el año 2005, última fecha de datos comparables disponibles.

Tabla 1
Private households by measurement, household type, year and country

	Austria	Belgium	Denmark	Finland	France	Germany	Ireland	Italy	Netherlands	Norway	Spain	Sweden
0. Total private households	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1. One person households	34,5	33	38	39,7	30,1	37,5	21,3	26	34,5	38,5	14,2	46,3
2. One parent family households	7,9	13,9	4,5	7,3	7,4	6,4	11,6	8,7	6,3	8,5	7,1	6,6
3. Total couple households with children	30,7	26,6	18,3	23,6	32,1	25,5	39,9	41	29,4	22,7	46,8	20
3.1 - Total couple households with children, married			14	19	25,5	23,6	37,1	39,9	25,9	22,1	45,5	13,3
3.2 - Total couple households with children, cohabiting			4,3	4,7	6,6	2	2,8	1,1	3,5	6,2	1,3	6,6
4. Total couple households without children	23,6	21,8	27,5	26,7	27,5	29,1	19,2	21	29,1	22,7	21,2	25,4
4.1 - Total couple households without children, married			20,6	19,4	21,8	24,7	15,6	19,6	22,1	17	19,6	19,9
4.2 - Total couple households without children, cohabiting			6,9	7,3	5,7	4,4	3,6	1,4	7	3,8	1,6	5,5
5. Other private households, total	3,3		11,7	2,7	2,9	1,4	8	3,3	0,7		10,7	1,7
5.1 - Other private households, three generation						0,6						
6. Household type unknown												
3+4. Couples, total	54,3	48,4	45,8	50,3	59,6	54,7	59,1	62	58,5	45,3	68	45,4
3.2+4.2. Cohabiting couples, total				11,2	11,8	12,3	6,4	6,4	2,5	10,5		2,9
3.1+4.1. Married couples, total				34,6	38,4	47,3	48,3	52,7	59,5	48	65,1	33,2

Footnote:

Source: UNECE Statistical Division Database, compiled from national official sources.

Definition: A private household is either: (a) One person household consisting of a person living alone in a separate housing unit or who occupies, as a lodger, a separate room (or rooms) of a housing unit but does not join with any of the other occupants of the housing unit to form part of a multi-person household. (b) Multi-person household consisting of a group of two or more persons who combine to occupy the whole or part of a housing unit and to provide themselves with food and possibly other essentials for living. The group may be composed of related persons only or of unrelated persons or of a combination of both. The group may also pool their income.

Couple: A couple is defined as a man and woman living as a married couple, a registered couple or a couple who lives in a consensual union (cohabiting). Two persons are considered as partners in a consensual union when they have usual residence in the same household, are not married to each other and have a marriage-like relationship to each other.

Child: A child refers to a blood, step- or adopted son or daughter (regardless of age or marital status) who has usual residence in the household of the parent, and who has no partner or own child(ren) in the same household.

General note: Data come from population censuses unless otherwise specified.

Austria: Collection method: Microcensus-Labour Force Survey. 2003/2004: Break in series - changes in data collection procedures.

Belgium: 1980: data refer to 1981; 1990: data refer to 1991.

Denmark: Dwelling household concept is used. Only children under 18 are included as children. Collection method: population register.

Finland: Collection method: register.

France: Collection method: sample surveys. 2005: break in series - change in methodology. 2005: provisional data. Geographical coverage: data cover only Metropolitan France.

Germany: Collection method: microcensus. 1980-1990: data do not cover GDR.

Ireland: Data for three generation households are included in other households. 1995: data refer to 1996 census. Collection method: 2000-2001, 2003-2005: data come from the Quarterly National Household Surveys

Italy: Collection method: sample surveys.

Luxembourg: 1980: Data refer to the 1981 census. 1990: Data refer to the 1991 census.

Netherlands: Collection method: registers.

Norway: Collection method: register, census and sample survey.

Portugal: 1990: data refer to 1991. Data for three generation households are included in other categories.

Spain: Collection method: Sample surveys.

Sweden: 1990: data refer to 1991. Collection method: sample surveys.

United Kingdom: Collection method: sample surveys.

En los últimos años se han producido cambios sustantivos en los diferentes países europeos en la relación que los miembros de las familias tienen con el mercado laboral. Al mismo tiempo se están experimentando en Europa relevantes cambios demográficos relativos al envejecimiento de la población, los modelos de transición a la vida adulta y consecuente transformación de las estructuras y tipologías familiares.

La progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral está teniendo consecuencias no solamente en los modelos de conciliación sino también en las estructuras y tipologías familiares. Cada vez son más numerosos los hogares con dos sustentadores económicos. Por esta razón considero relevante realizar estudios que analicen los cambios experimentados en el mercado laboral y la incidencia sobre los individuos y sus familias.

Este capítulo analiza la relevancia de estos factores así como el relevante papel desempeñado por los hogares y las familias. En concreto analiza la relación entre la condición laboral y las estructuras familiares con el objetivo último de comprender las nuevas formas familiares en relación con las políticas sociales y la igualdad de género.

Una pregunta básica es que consecuencias ha tenido los cambios producidos en el mercado laboral en la organización de las nuevas formas de familia. El primer investigador que se plantea el concepto de sistema familiar y laboral es Pleck (1997). Pleck define el sistema familiar y laboral como una compleja relación entre el ámbito familiar y laboral. Recientemente ha sido incorporado por los investigadores,

fundamentalmente feministas, la dimensión laboral al análisis de los cambios familiares y de los roles de género (Moreno Mínguez, 2008; Migliavacca, 2008; Villa 2007). Las investigaciones realizadas en el ámbito sociológico apuntan a que la familia es una instancia básica tanto para la organización de las estrategias laborales como para la elección de la forma familiar más idónea para organizar las economías familiares.

La situación laboral de los individuos según tipo nos informa de la vulnerabilidad de la situación económica de las familias. Esta relación para el caso de los países mediterráneos ha sido ampliamente analizada por Migliavacca (2007). Según este autor y tal y como se puede observar en la tabla siguiente para el caso español la inestabilidad laboral y el desempleo son especialmente elevados en las parejas con hijos, así como en las familias monoparentales con el consiguiente riesgo de pobreza y exclusión social que esto implica para sus miembros y especialmente para los niños.

Tabla 2
MODELOS DE FAMILIA -TRABAJO SEGÚN ESTRUCTURA FAMILIAR, ESPAÑA 2006 (%)

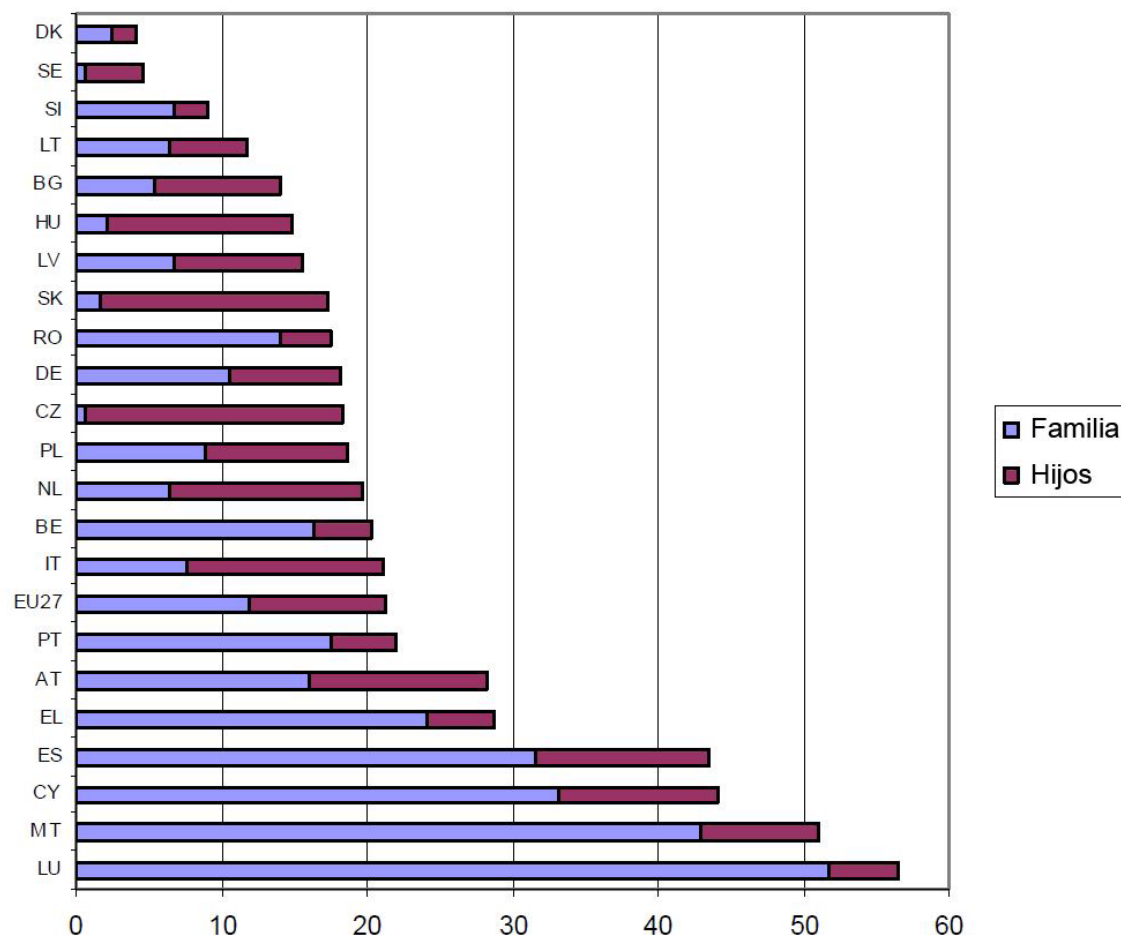
	Soltero	Pareja sin hijos	Otro tipo de hogar sin hijos	Mono-parental	Pareja con hijos	Otro tipo de hogar con hijos	Otros	Total
Soltero con trabajo estable	100							100
Familia / 1 estable		23,5	17,3	7,1	44,7	5,8	1,6	100
2 estables o más		18,7	17,4		51,7	11,9	0,3	100
Soltero temporal	100							100
Familia / 1temporal		22,2	29,3	10,1	28,6	8	1,7	100
1estable + temporal / desempleado		17,5	22,9	0,5	39,9	18,5	0,7	100
2 estables o más + temporal / desempleado			58,8		2,4	38,8		100
2 temporales o más		27,6	17,1	1,2	35,8	18,3		100
Soltero desempleado	100							100
Desempleados		30,9	22,8	9,1	25,2	11,4	0,6	100
Temporal + desempleados		12,4	26,1	0,7	36,4	24,4		100
TOTAL	7,7	18,3	20,5	3,1	37,3	12,4	0,8	100

Fuente: Migliavacca (2009) obtenido a partir de los datos de Fuente: EU_SILC DATA, 2006

Las necesidades de cuidado que se generan dentro de la unidad familiar siguen siendo un elemento determinante para la inserción laboral de las mujeres en países como España, donde hay una carencia manifiesta de servicios públicos de atención a la infancia y a la tercera edad. En la tabla siguiente se puede observar como España es uno de los países con mayor porcentaje de mujeres que dice no trabajar por razones familiares, bien porque está la cuidado de los hijos o de algún familiar. Sin duda este dato es muy representativo de la necesidad de desarrollar políticas publicas de servicios familiares con el objetivo último de favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral y la igualdad de género tanto en el ámbito privado como público.

Proporción de mujeres no ocupadas que no busca trabajo por razones familiares o personales o por cuidar de menores o adultos discapacitados; mayores de 15 años; 2007*

Gráfico 1



Fuente: Eurostat. EPA-UE

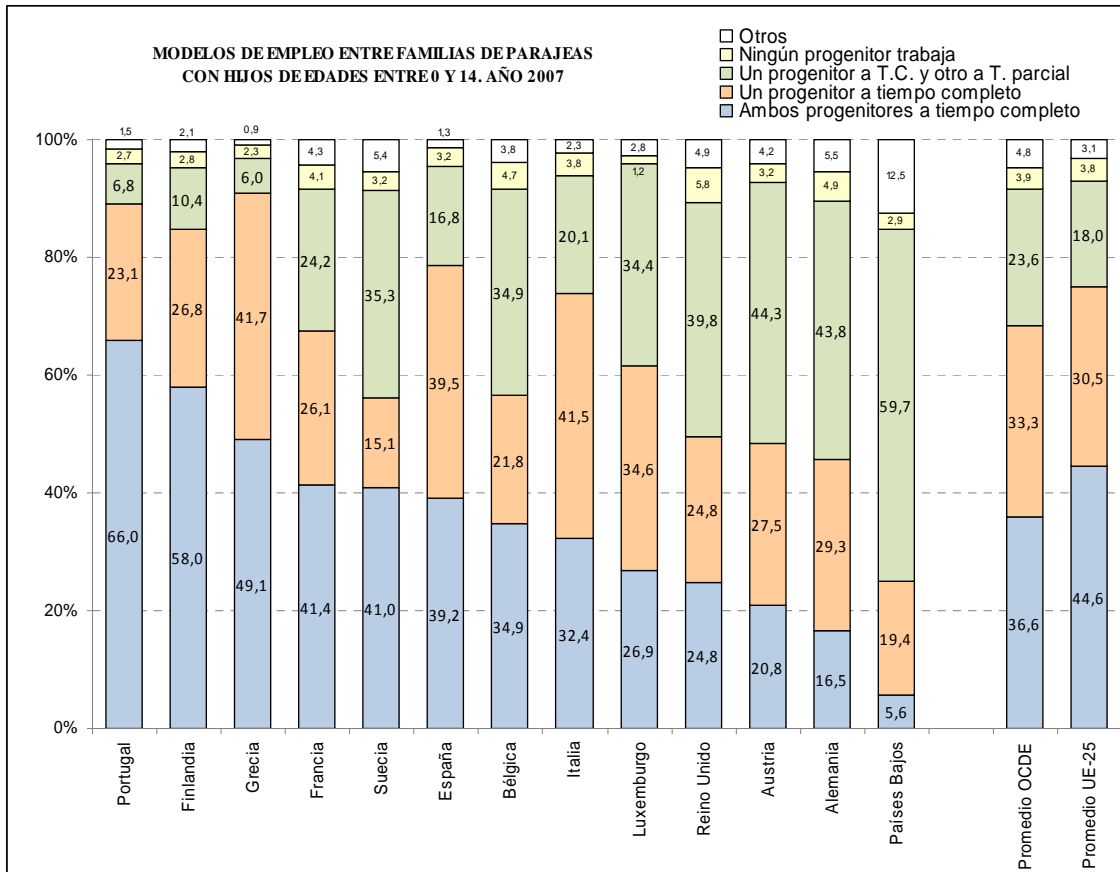
* Faltan los datos de IE y UK tanto para «no busca trabajo por razones familiares o personales» como para «no busca trabajo por cuidar de menores o adultos discapacitados». Faltan los datos de EE y FR para «no busca trabajo por razones familiares o personales». Valores poco fiables para EU-27, NL, RO, SK, UK.

3.2.- Evolución de los principales indicadores familiares y laborales en relación con la fecundidad

Si bien la fecundidad y el empleo femenino son dos excelentes catalizadores del cambio familiar, los datos parecen confirmar que en España se está produciendo una erosión del modelo de varón sustentador, aunque en menor medida que otros países europeos (ver gráfico siguiente). En esta tabla se constata el hecho de que en España el 39,5% de las familias están formadas por un solo sustentador generalmente varón, frente al 26,8%

que representa este tipo de familia en Finlandia o el 15,1% en Suecia. Destaca también en esta tabla el modelo familiar en el que uno de los miembros de la familia trabaja a tiempo parcial, siendo este modelo familiar y laboral una estrategia extendida en Países Bajos (59,7%), Austria (44,3%) y Alemania (43,8%).

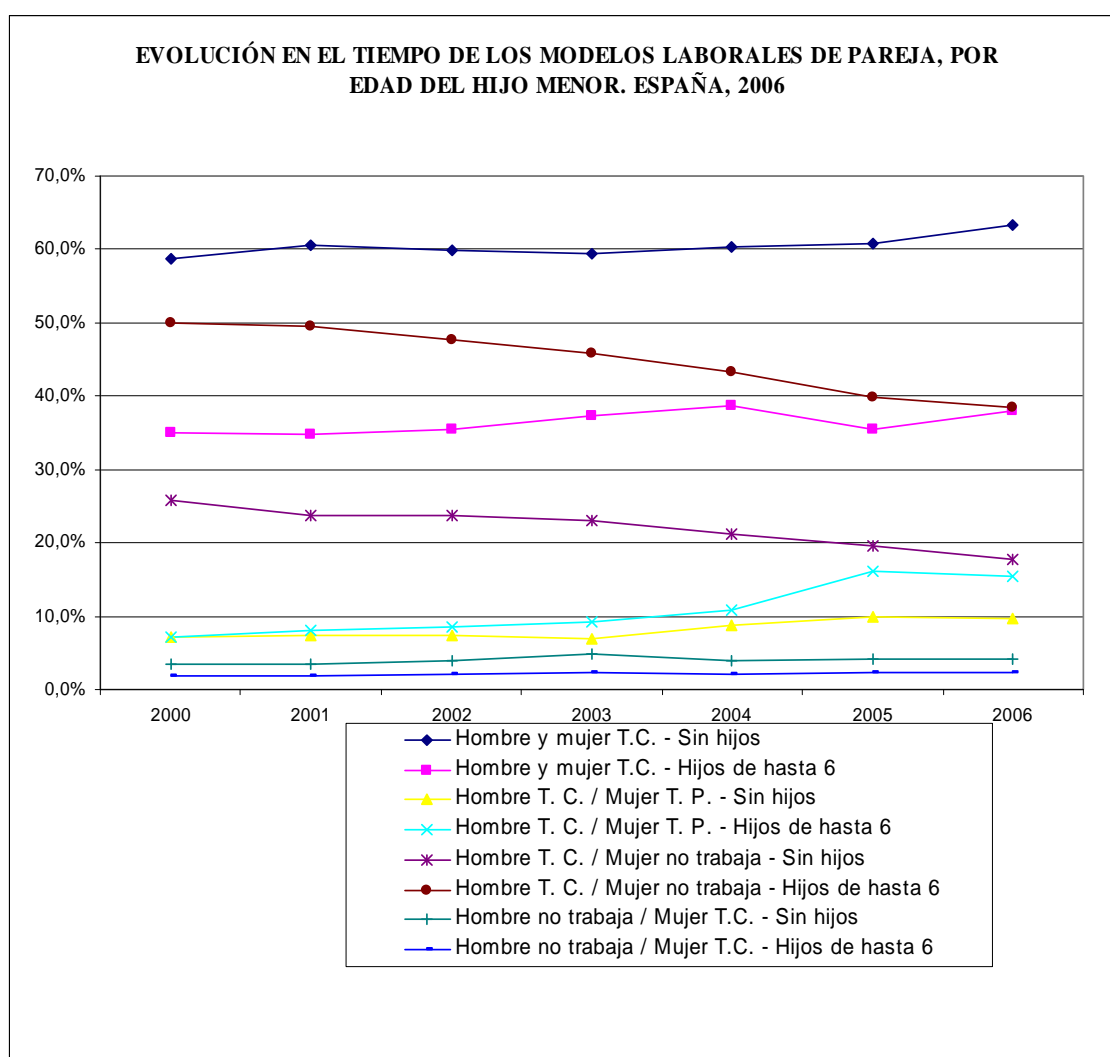
Gráfico 2
Modelo familiares y laborales en pareja con hijos de 0-14 años, 2007



Fuentes: EU-countries and Turkey, Eurostat Labour Force Survey (2007); Australia: ABS Family Characteristics and Transitions Survey, 2006-07; New Zealand, Census of Population and Dwellings (2006); Japan, Comprehensive Survey of Living Conditions of the People on Health and Welfare (2007); Mexico, National Occupation and Employment Survey (2008); Sweden, Level-of-living Condition Survey (2005); Switzerland, Swiss Labour Force Survey (2005); and, the US, Current Population Survey (2005)

En el gráfico siguiente se destaca en primer lugar el hecho de que las familias de dos sustentadores son mayores entre las parejas sin hijos que en las parejas con hijos. Destaca también el relativo incremento que se ha producido en las familias de dos sustentadores fundamentalmente en las parejas sin hijos, aunque también cabe destacar el ligero aumento de este tipo de familia entre las parejas con hijos hasta 6 años. Los datos permiten la erosión del modelo familiar de un solo sustentador varón sobre todo en las parejas sin hijos pero también en las parejas con hijos. Finalmente subrayar el hecho de que el modelo familiar en el que la mujer trabaja a tiempo parcial en las parejas con hijos es una estrategia de conciliación que se ha incrementando en los últimos seis años.

Gráfico 3



Fuente: Elaboración propia a partir de UNECE, 2009

Este declive del modelo de familia tradicional se está produciendo en un contexto de limitado apoyo a las familias con hijos, en comparación por ejemplo con Francia, lo que está repercutiendo negativamente en la fecundidad, sobre todo en el colectivo de mujeres con mayores niveles educativos. A este respecto es preciso destacar que la permanencia del modelo de varón sustentador en España está asociado con la rigidez del mercado laboral con el limitado desarrollo de servicios de atención a la infancia con el desigual reparto de las tareas domésticas) y con una cultura familiar que ensalza a la madre y a la abuela como principales cuidadoras afectivas de los menores.

Un indicador que refleja el limitado desarrollo de los servicios de atención a la infancia es el porcentaje de niños menores de dos años en escuelas infantiles. En España este

porcentaje en 2007 era de 39%, frente al 44% de Suecia y el 73% de Dinamarca (European Commission, 2009). A esto se une que, por ejemplo, en España, sólo el 19% de los niños menores de dos años están más de 30 horas a la semana en guarderías infantiles frente al 66% de los niños daneses). Esto equivale a decir que el cuidado de los niños menores de dos años en España se realiza mayoritariamente por los familiares cuando los padres trabajan. Tanto es así que el 21% de los niños de esta edad son atendidos por familiares, mientras que en Dinamarca es del 1%, en Suecia del 0% y en Finlandia del 3% ((EU-SILC, 2006)

En este contexto de evidente desigualdad de género, el impacto de los hijos sobre el empleo es mayor para las mujeres que para los varones en todos los países de referencia, especialmente en Alemania, donde las diferencias entre hombres y mujeres son destacables, aunque por razones diferentes. En el caso alemán porque las políticas públicas priman fundamentalmente el trabajo familiar de las mujeres y en el Reino Unido porque la escasa cobertura de servicios públicos de atención a la infancia repercute negativamente en el empleo femenino.

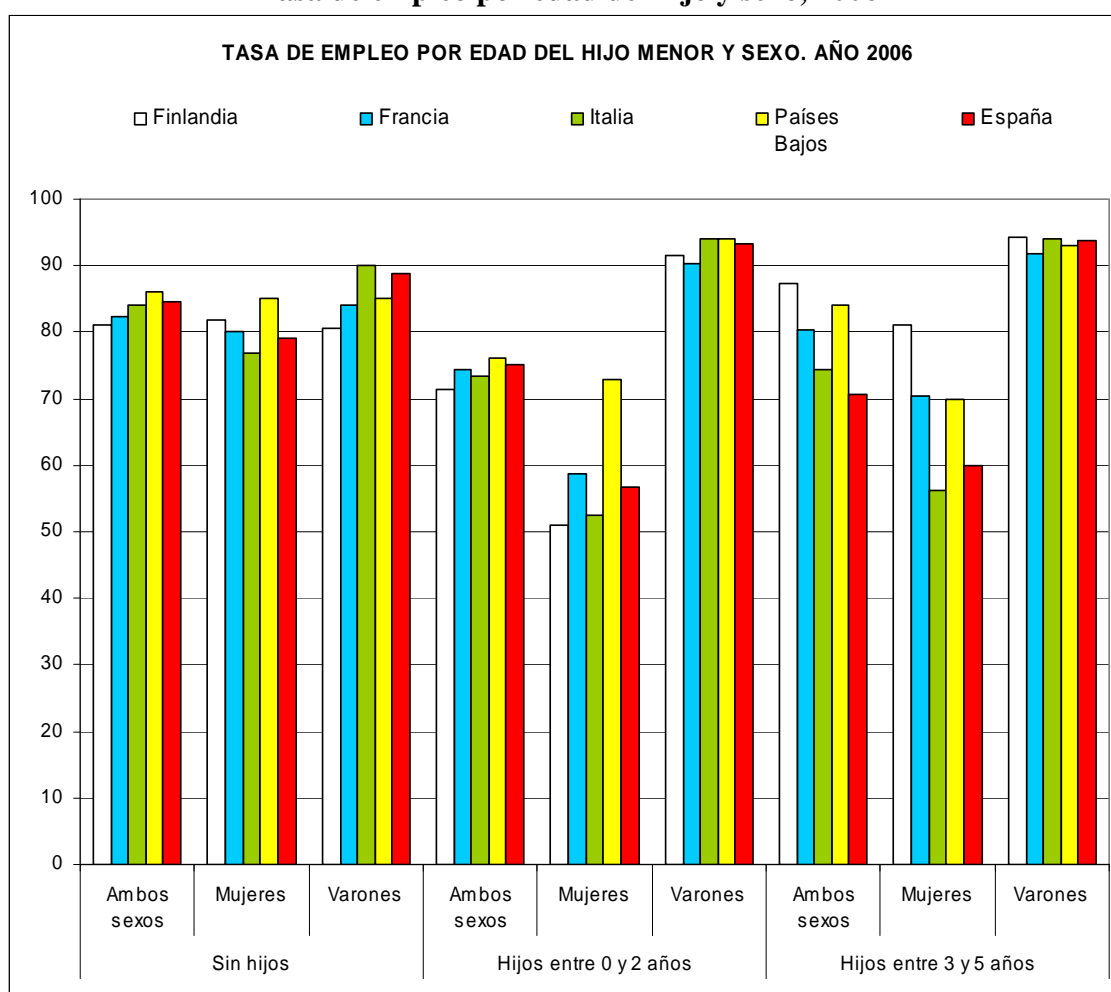
En la tabla siguiente se constata el impacto negativo que tiene el empleo en la fecundidad en el caso de las mujeres, tanto en lo que se refiere a la edad como al número de hijos, siendo especialmente destacable en países como España e Italia en comparación con Noruega, Suecia y Finlandia. En el caso de los varones, a mayor número de hijos mayor es la participación laboral de estos, mientras que en el caso de las mujeres la tendencia es la contraria: a mayor número de hijos menor participación laboral. A este respecto destacar que la brecha de género es considerablemente mayor en los países del sur de Europa, en comparación con Noruega y Suecia. A este respecto destaca también el impacto negativo que tienen los hijos menores de dos años en el empleo femenino en España en comparación con otros países (ver gráfico siguiente).

Tabla 3
Tasa de empleo por sexo, edad de los hijos y número de hijos, 2007

		TOTAL	Edad del hijo menor			Número de hijos menores de 18 años				
			sin hijos	menor de 6 años	de 6 a 17 años	sin hijos	1 hijo	2 hijos	3 hijos	4 hijos o más
Austria	varones	91,9%	87,7%	98,0%	95,5%	87,7%	96,1%	97,5%		
	mujeres	66,3%	74,7%	42,4%	69,5%	74,7%	66,3%	53,7%		
Bélgica	varones	86,5%	81,1%	93,3%	90,5%	81,1%	90,6%	94,1%	86,7%	
	mujeres	67,3%	65,1%	70,3%	68,6%	65,1%	68,5%	73,6%	66,9%	
Alemania	varones	88,0%	85,0%	93,3%	91,5%	85,0%	90,7%	94,7%	89,9%	
	mujeres	68,2%	78,1%	31,6%	70,0%	78,1%	64,8%	49,6%	36,1%	
Dinamarca	varones	84,4%	79,2%	90,9%	92,3%	79,2%	90,6%	93,4%	91,9%	78,9%
	mujeres	78,0%	75,9%	75,9%	83,8%	75,9%	78,9%	83,4%	77,8%	57,9%
España	varones	84,0%	80,1%	94,7%	84,2%	80,1%	84,8%	93,2%		
	mujeres	48,0%	54,0%	43,7%	40,8%	54,0%	43,9%	40,0%	38,2%	
Finlandia	varones	78,9%	71,8%	89,3%	88,5%	71,8%	86,5%	91,7%	88,6%	86,1%
	mujeres	68,3%	70,7%	45,1%	80,9%	70,7%	67,2%	70,3%	57,9%	44,4%
Grecia	varones	86,8%	80,6%	96,2%	92,1%	80,6%	89,6%	97,1%	94,3%	
	mujeres	49,6%	49,1%	48,8%	50,7%	49,1%	51,6%	50,4%	41,4%	
Irlanda	varones	84,3%	78,4%	92,7%	86,7%	78,4%	86,6%	92,4%	89,3%	88,9%
	mujeres	57,9%	67,6%	52,9%	51,3%	67,6%	59,0%	49,1%	51,4%	35,1%
Italia	varones	81,0%	74,1%	93,2%	86,7%	74,1%	86,5%	92,9%	88,1%	
	mujeres	50,1%	52,2%	48,7%	47,4%	52,2%	50,5%	47,0%	34,6%	
Noruega	varones	86,0%	80,3%	95,1%	91,4%	80,3%	90,3%	95,2%	95,3%	92,0%
	mujeres	77,2%	74,5%	75,0%	83,8%	74,5%	80,8%	81,3%	76,7%	59,6%
Suecia	varones	93,3%	90,4%	97,5%	96,5%	90,4%	96,0%	97,6%	97,3%	97,2%
	mujeres	91,1%	88,9%	92,2%	93,8%	88,9%	91,7%	95,0%	93,1%	88,4%
Taiwan	varones	86,4%	78,2%	95,0%	90,8%	78,2%	87,5%	95,1%	95,7%	97,2%
	mujeres	60,5%	61,9%	54,2%	63,1%	61,9%	61,0%	59,4%	57,8%	53,0%
EE.UU.	varones	85,2%	81,7%	90,6%	87,8%	81,7%	86,7%	91,3%	91,5%	86,3%
	mujeres	70,4%	76,4%	57,6%	72,0%	76,4%	71,0%	65,3%	58,9%	46,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de LIS, 2008

Gráfico 4
Tasa de empleo por edad del hijo y sexo, 2006

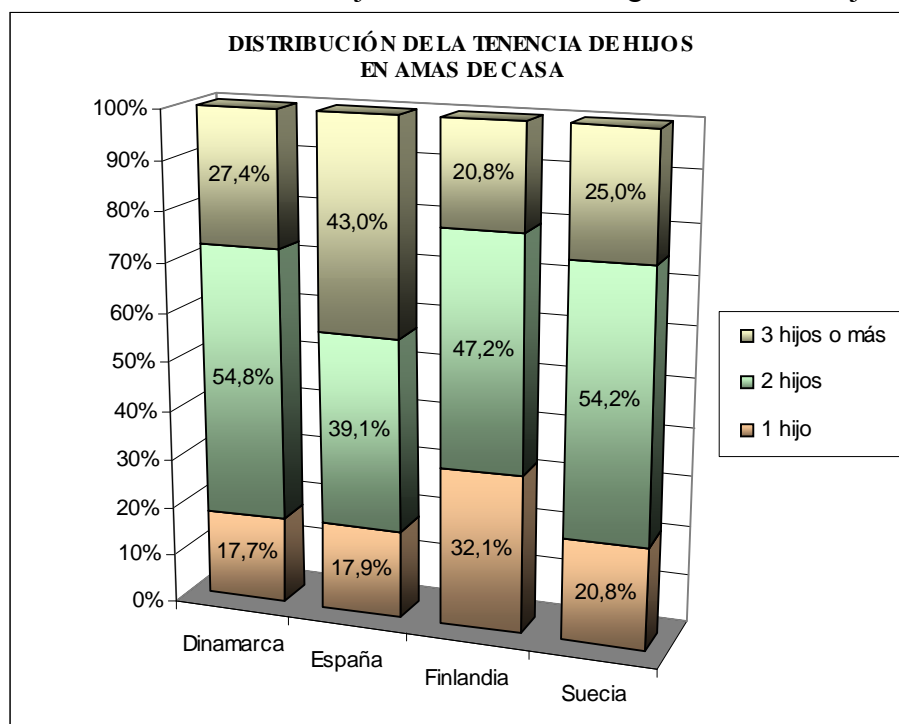


Fuente: UNECE, 2009

Un indicador que refleja el impacto negativo del empleo sobre la fecundidad es el referido al número de hijos según tipología familiar. En el caso de España destaca el hecho de que en los hogares con un solo varón sustentador la fecundidad es mayor que en los hogares con dos sustentadores económicos. Según los datos de la European Labour Survey para España en el año 2006 el 34% de las familias de un solo sustentador varón tenían más de tres hijos frente al 29% de las familias de dos sustentadores. Este dato nos informa de la incidencia que tienen los roles de género en la fecundidad. Estos datos podrían sustentar la hipótesis de que el modelo tradicional de familia se asocia con una mayor fecundidad, mientras que el modelo de relaciones de género más igualitario en el que ambos cónyuges trabajan y comparten las tareas del hogar se asocia con un menor número de hijos. En parte esto es explicable por la escasa cobertura que tienen estas familias en España para poder compatibilizar sus roles de trabajadores y padres en un contexto favorable.

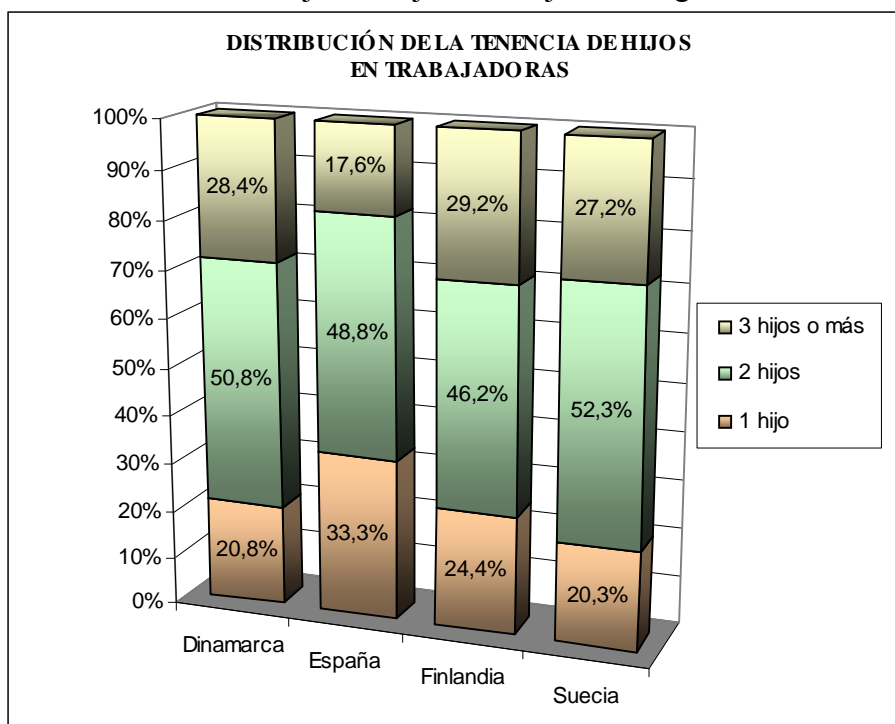
En relación con este indicador destaca el hecho de que en todos los países de referencia el porcentaje de mujeres con más de dos hijos es mayor entre las denominadas “amas de casa” que entre las mujeres que trabajan, pero este porcentaje es especialmente elevado en España e Italia comparado con Noruega o Suecia (ver gráficos siguientes). Estos datos permiten también constatar como el empleo parcial es una opción destacada para tener hijos en países como Suecia y Países Bajos, mientras que es una opción escasamente viable en otros países para compatibilizar empleo y familia.

Gráfico 5
Porcentaje de amas de casa según número de hijos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ESS, 2006

Gráfico 6
 Porcentaje de mujeres trabajadoras según número de hijos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ESS, 2006

A este respecto el análisis realizado por López Blasco y Gil (2008) para España evidencia que la correlación entre fecundidad y nivel de estudios es negativa para las mujeres jóvenes entre 15 y 30 años. A menor nivel de estudios mayor es la fecundidad entre las mujeres jóvenes españolas.

Los datos comparados presentados a continuación constatan el hecho de la marcada asociación negativa entre formación y número de hijos para España, como ejemplo de país del sur de Europa en comparación con Suecia y Finlandia. Esta asociación negativa es más significativa en el caso de las mujeres que de los varones. En la tabla siguiente se constata que la educación superior afecta negativamente al número de hijos en España e Italia, mientras que en Noruega y Suecia las diferencias en el porcentaje de mujeres según número de hijos y nivel educativo son menores. La explicación se halla, entre otras razones, en el contexto institucional favorable para la compatibilización laboral y familiar que en el caso de estos países minimiza el impacto negativo que tiene la formación sobre la fecundidad. En el caso de los varones, la formación tiene menor relevancia para explicar las diferencias en el número de hijos que en el caso de las mujeres. Esto evidencia una más la desigualdad de género existente en torno a la maternidad y la paternidad respectivamente, ya que esta tiene mayor coste para las mujeres con educación superior que para los varones.

Tabla 4

CORRELACIONES DE PEARSON ENTRE EL N° DE HIJOS Y LA FORMACIÓN DE LOS PADRES

	<i>España</i>	<i>Suecia</i>	<i>Finlandia</i>	<i>Todos los países</i>
<i>Formación madre</i>	-0,291	-0,083	-0,164	0,221
<i>Fomación padre</i>	-0,123	-0,035	-0,047	0,185

Notas: + p<.10. *p<.05. **p<.01. ***p<.001.

Fuente: Cálculos propios a partir de los datos de la European Social Survey, ESS 2006

3.4.- Determinantes del empleo femenino en Europa

En este apartado se recogen las conclusiones obtenidas del análisis derivado de la aplicación del modelo de regresión logística a los datos individuales contenidos en el *Panel de Hogares Europeos* para el último año de referencia (2001) y cada uno de los países de la Unión Europea para los que había datos comparables. En este estudio, los resultados del análisis de regresión presentados en la tabla 7 estiman la incidencia de las variables independientes (definidas a tal efecto) en la probabilidad de que las mujeres trabajen o estén dedicadas exclusivamente a las actividades familiares. De forma general se podría decir que según los resultados presentados para el escenario 1, las probabilidades de que las mujeres europeas estén empleadas se incrementan sustancialmente con el nivel educativo y con la edad. Es decir, son las mujeres jóvenes y con niveles educativos superiores las más propensas a incorporarse al mercado laboral.

La interpretación de los análisis realizados confirma la incidencia negativa que tienen las responsabilidades familiares y las políticas familiares en el empleo femenino, aunque bien es verdad que con diferente grado de intensidad dependiendo del país. De hecho, estos resultados ponen de manifiesto que el número de hijos y el hecho de estar casada tienen un efecto negativo en las probabilidades de que las mujeres trabajen en todos los países de referencia.

Por otra parte, la oferta laboral del sector público así como la oferta de trabajo a tiempo parcial incrementan las probabilidades de que la mujer se integre en el mercado laboral, por lo que se constata el hecho de que el desarrollo del sector público así como el trabajo a tiempo parcial son instrumentos relevantes para potenciar el empleo femenino en aquellos regímenes de bienestar que tienen menores tasas de actividad y ocupación femenina. Respecto a los factores económicos, concretamente la variable referida a los ingresos familiares, el análisis de regresión evidencia que aquellas mujeres que viven en familias con elevados ingresos tienen menos probabilidades de integrarse en el mercado laboral que las mujeres pertenecientes a escalas de ingresos inferiores, donde el empleo femenino se presenta como una opción necesaria para completar los ingresos familiares

y poder así hacer frente a las economías familiares de los estratos más humildes. El escenario económico más probable para que la mujer se integre en el mercado laboral corresponde a los hogares con ingresos medios, donde el empleo de la mujer aporta ingresos complementarios al empleo del principal sustentador económico, generalmente varón.

En lo que se refiere a las diferencias entre el régimen de bienestar socialdemócrata y el mediterráneo, en la tabla 7 se puede observar que en los países del norte de Europa la probabilidad de que la mujer se encuentre dedicada exclusivamente a las tareas familiares es muy reducida, ya que la tasa de ocupación femenina es muy elevada. Por ello los factores explicativos significativos que intervienen en este modelo se reducen considerablemente. En el caso de Finlandia lo que explica principalmente la probabilidad de que la mujer se integre en el mercado laboral es el empleo a tiempo parcial y el empleo en el sector público. Es preciso destacar a este respecto que en estos países las responsabilidades familiares y el estado civil no son variables significativas debido a que estos Estados de bienestar han desarrollado unas generosas políticas de compatibilización laboral y familiar de apoyo dirigidas a las madres trabajadoras. Desgraciadamente las variables referidas a los servicios familiares no se contemplan en el *Panel de Hogares Europeo*, por lo que no se han podido introducir en el modelo explicativo.

En lo que se refiere a los países del sur de Europa (España, Grecia e Italia) la probabilidad de que la mujer se integre en el mercado laboral aumenta considerablemente con el nivel de estudios, con la posibilidad de trabajar a tiempo parcial y de trabajar en el sector público. En lo que respecta al nivel educativo, los estudios realizados han puesto de manifiesto que los efectos de la educación sobre el empleo femenino son similares en todos los países europeos. Destaca el hecho de que se observan diferencias sustanciales entre las mujeres según nivel de estudios conseguidos, ya que las mujeres con menor nivel de estudios tienen menores probabilidades de trabajar que las mujeres con educación superior. Estas diferencias en las tasas de actividad y ocupación femeninas entre el colectivo de mujeres con estudios superiores y estudios medios son especialmente significativas en los países de España e Italia.

Por otro lado los resultados obtenidos para estos países indican que la situación familiar (estado civil y responsabilidades familiares) tienen algún tipo de incidencia negativa sobre el empleo femenino. El número de hijos es un importante factor a tener en cuenta en la decisión de incorporarse al mercado laboral, especialmente en los países del sur de Europa. Según los cálculos de Vlasblom and Shippers (2004), a medida que se incrementa el número de hijos, descienden considerablemente las tasas de actividad y ocupación femenina en estos países. En el análisis presentado en este trabajo, en el caso de España, las responsabilidades familiares y en concreto los hijos aparecen como una variable con cierta capacidad predictiva para explicar la reducida probabilidad de que estas mujeres se integren en el mercado laboral. En ningún país del sur de Europa parece que las ayudas familiares sean relevantes para explicar la probabilidad de que la mujer se integre en el mercado laboral. Esto se debe, fundamentalmente, a que en estos países las ayudas familiares, comparadas con los países del norte de Europa y en términos de ingresos familiares, son prácticamente insignificantes, por lo que no tienen apenas ninguna incidencia sobre el empleo femenino. Sin embargo, los factores

referidos a la estructura del mercado laboral sí parecen tener un efecto destacado sobre la probabilidad de que la mujer se incorpore al mercado laboral. Estos resultados parecen coincidir con los realizados por Pfau-Effinger (1993) para Alemania y Finlandia, quien concluyó que el crecimiento del empleo en el sector público y en el sector servicios ha tenido efectos positivos sobre el empleo femenino. Por otra parte, esta investigadora destaca que el incremento del empleo femenino únicamente coincide con un incremento en el trabajo a tiempo parcial de la mujer si la estructura familiar se articula en torno a la figura del varón sustentador, como es el caso de Alemania.

Para los casos de España, Grecia e Italia, los índices de regresión evidencian los efectos marginales del empleo a tiempo parcial y del empleo público en la probabilidad de que la mujer se integre en el mercado laboral. Por lo tanto, la incidencia de la estructura del mercado laboral unida a las variables de la educación, de las responsabilidades familiares y del estado civil son factores determinantes para explicar la situación laboral de las mujeres en los países del sur de Europa.

En conclusión, en los países del sur de Europa, donde el modelo familiar de un solo sustentador es todavía la estructura familiar predominante, las mujeres casadas con responsabilidades familiares y con niveles educativos básicos son las menos propensas a emplearse en el mercado laboral. Por otro lado, de estos análisis se deduce también que la oferta de empleo en el sector público y de empleo a tiempo parcial inciden de forma positiva en el empleo femenino.

Por el contrario, en los países del norte de Europa, donde predomina el modelo familiar de dos sustentadores económicos y donde se han desarrollado unas generosas políticas familiares dirigidas a las madres trabajadoras, el estado civil y las responsabilidades familiares no parecen tener ninguna incidencia sobre el empleo femenino, mientras que el sector público tiene un destacable impacto positivo sobre el empleo femenino.

Los valores de R² presentados en la tabla 7, donde se recogen los resultados del análisis de regresión del escenario 1, demuestran que se puede explicar más del 90 por cien del empleo femenino con este modelo de regresión. Sin embargo, para países como Dinamarca y Reino Unido, con este modelo sólo se puede explicar el 10 por cien del empleo femenino.

Los resultados de la regresión que contiene la tabla 8 ilustran los efectos de las variables independientes en la probabilidad de que la mujer trabaje a tiempo parcial o a tiempo completo. Los análisis empíricos previos realizados por Muehlberger (2000) han destacado la relevancia de las responsabilidades familiares para explicar el empleo a tiempo parcial de la mujer. Sin embargo, en este mismo análisis se concluye que el efecto de las responsabilidades familiares no es significativo en Suecia y Dinamarca, debido a las desarrolladas infraestructuras públicas de atención a las madres trabajadoras, pero sí que es sin embargo significativo en los países del sur de Europa, donde la política de servicios familiares de atención a la infancia y a las familias es bastante deficitaria.

En el caso de Dinamarca, Bélgica, Finlandia y Suecia, el hecho de que la mujer posea estudios secundarios y superiores aumenta la probabilidad de que estas trabajen a

tiempo parcial. Sin embargo, en los países del sur de Europa la educación no parece tener ningún efecto sobre el trabajo a tiempo parcial de las mujeres, excepto en el caso de España, donde la posesión de títulos superiores de educación disminuye la probabilidad de que las mujeres estén empleadas a tiempo parcial, debido a que en este país la oferta de trabajo a tiempo parcial es muy reducida y generalmente en puestos de trabajo escasamente cualificados.

En Finlandia y Dinamarca las mujeres con edades comprendidas entre 31 y 40 años son las que tienen mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial, mientras que en Italia y Grecia la edad no tiene efectos significativos en el empleo a tiempo parcial. Sin embargo, en España se observa que son las mujeres jóvenes entre 26 y 35 años las que tienen mayor probabilidad de emplearse a tiempo parcial. Estas edades comprenden precisamente el período que coincide con la maternidad, por lo que ante la ausencia de una política pública de servicios dirigidos a las madres trabajadoras, es muy probable que estas opten por el empleo a tiempo parcial como una estrategia conciliadora de la vida familiar y laboral. En España e Italia destaca el significativo efecto que tienen las responsabilidades familiares sobre el empleo femenino a tiempo parcial. De hecho en España también tienen un efecto destacado el estado civil y los hijos, es decir, las mujeres casadas con hijos tienen mayor probabilidad de estar trabajando a tiempo parcial que las solteras sin hijos. La excepción del modelo es Grecia, donde los hijos y las responsabilidades familiares no tienen ningún efecto sobre el trabajo a tiempo parcial de las mujeres, debido fundamentalmente al efecto de la solidaridad intergeneracional de la familia extensa en forma de “ayudas familiares informales”.

En Finlandia y Dinamarca las responsabilidades familiares y los hijos no parecen tener efectos destacados sobre el empleo a tiempo parcial pero por razones muy distintas a las de Grecia, ya que la generosa política familiar de estos países ha resuelto de forma satisfactoria los problemas de conciliación laboral y familiar.

Es de destacar el caso de Países Bajos, donde el porcentaje de mujeres trabajando a tiempo parcial es muy elevado si lo comparamos con el resto de los países europeos. En este país el empleo a tiempo parcial se ha desarrollado como una estrategia laboral para favorecer la compatibilización laboral y familiar. Por ello, no es de extrañar que sean las mujeres casadas, con hijos y con responsabilidades familiares las que tengan mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial, ya que este tipo de empleos van dirigidos precisamente a estas mujeres. Para este país el R2 indica que el modelo explica el 66% del modelo, por lo que las variables familiares son claves para explicar la elevada participación de la mujer en el empleo a tiempo parcial.

Los resultados presentados en este trabajo de investigación evidencian que los condicionantes familiares juegan un importante papel en la probabilidad de que las mujeres estén empleadas en los países del sur de Europa. En la tabla 3 se puede observar que el reducido número de mujeres que trabajan a tiempo parcial en estos países en su mayoría tienen hijos, lo que evidencia una vez más que las responsabilidades familiares tienen una incidencia destacada en las estrategias laborales adoptadas por las mujeres y en el tipo de trabajo elegido. Sin embargo, en los países del norte de Europa la probabilidad de trabajar a tiempo parcial depende más del nivel de

estudios y no de las responsabilidades familiares, es decir, está más relacionado con la cualificación y formación que con los condicionantes familiares.

Tabla 5

Cuadro explicativo de las probabilidades de que una mujer de 25 a 55 años esté en el mercado laboral frente a que realice tareas del hogar

	UNION EUROPEA	ALEMANIA	AUSTRIA	BELGICA	ESPAÑA	FINLANDIA	FRANCIA	GRECIA	IRLANDA	ITALIA	LUXEMBURGO	PAISES BAJOS	PORTUGAL
EDAD													
25-30	1.635* (0.16)	7.115* (0.59)											
31-35	1.698* (0.15)	7.300* (0.58)		6.053* (1.054)									
36-40	1.733* (0.14)												2.269* (0.49)
41-50	1.158 (0.13)							2.247* (0.41)					
51-55	1.046 (0.13)												
TOTAL INGRESOS NETOS FAMILIARES POR INTERVALOS													
0-3197 (distribución de 1er sextil, o 16,7 percentiles)	4.269* (0.16)												
31978-61057 (distribución de 2º sextil, o 33,3 percentiles)	5.142* (0.14)											0.53* (1.59)	
61508-130053 (distribución de 3er sextil, o 50 percentiles)	6.718* (0.14)				0.15* (1.6)							0.18* (0.93)	
130054-304000 (distribución de 4º sextil, o 66,7 percentiles)	12.139* (0.17)			12.467* (1.01)			6.303* (0.65)						0.34* (0.41)
304001-1218623 (distribución de 5º sextil, o 83,3 percentiles)	3.835* (0.16)			5.981* (0.92)			3.228* (0.63)	0.201* (0.23)					0.39* (0.30)
1218624 en adelante (distribución de 6º sextil, o 100 percentiles)	1.417* (0.14)												
NIVEL EDUCATIVO													
Educación superior (tercer nivel)	6695* (0.11)	2.697* (0.42)	38.351* (0.90)	6.189* (0.5)	4.036* (0.52)		4.733* (0.45)	19.125* (0.48)		9.179* (0.28)			10.055* (0.80)
Educación media (segundo nivel)	1817* (0.90)							2.799* (0.27)		4145* (0.28)			7.689* (0.67)
Educación primaria (por debajo del 2º nivel)													
ESTADO CIVIL													
Mujeres casadas o cohabitantes	.340* (0.10)	0.92* (0.37)	0.204* (0.66)		1.424* (0.46)		0.398* (0.43)	0.136* (0.35)		0.32* (0.39)	0.062* (0.89)		
RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DIVISIÓN DEL TRABAJO FAMILIAR													
Hijos menores de 15 años	1769* (0.010)				0.382* (0.53)		3.258* (0.53)			2.211* (0.36)			
Realización de actividades familiares sin pagar otras personas cuidado de hijos	.773* (0.020)	0.217* (0.40)		0.729* (0.138)	0.328* (0.45)								0.398* (0.30)
POLÍTICAS FAMILIARES													
Ayudas económicas familiares	1.722* (0.099)	2.033* (0.30)	2439* (0.45)	2510* (0.446)							22.591* (-1.203,00)		3.738* (0.47)
MERCADO DE TRABAJO													
Tiempo completo/parcial	1.358* (0.10)	1.312* (0.033)	1.583* (0.080)	1504* (0.050)	2.610* (0.85)	1.600* (0.10)	1.935* (0.66)	2.264* (0.12)	1.332* (0.69)	1.584* (0.035)	2.331* (0.84)	21123* (0.83)	1.678* (0.064)
Mujeres empleadas en el sector público	1.907* (0.010)	2.205* (0.043)	1.865* (0.060)	1720* (0.056)	1.222 (0.51)	2.137* (-0.12)	2.515* (0.92)	1.220* (0.19)	2.411* (0.93)	1.601* (0.47)	4.306* (1.46)	3712* (1.312)	1.425* (0.045)
Pseudo R cuadrado	0.90	0.89	0.90	0.87	0.96	0.92	0.93	0.85	0.94	0.93	0.97	0.97	0.84
Logaritmo de verosimilitud	-5.353.874	-470.503	-243.618	-189.645	-269.111	-70.183	-265.363	-752.669	-129.342	-524.933	-75.988	-109.797	-518.243
N (tamaño muestra)	26563	-3185	1447	1331	3136	1568	2889	2334	1033	3871	1503	2785	2708
Chi cuadrado	26307.245*	2218.365*	1241.495*	834.771*	3292.507*	675.775*	2205.507*	2093.389*	1079.309*	3809.600*	1647.578*	2630.413*	2013.426*

* = Los parámetros son significativos para p < 0.05

Nota: Sólo se han considerado los valores significativos

Fuente: European Community Household Panel (ECHP, 2001)

Tabla 6

Cuadro explicativo de las probabilidades de que una mujer de 25 a 55 años esté trabajando a tiempo completo frente a tiempo parcial

	UNION EUROPEA	ALEMANIA	AUSTRIA	BELGICA	DINAMARCA	ESPAÑA	FINLANDIA	FRANCIA	GRECIA	IRLANDA	ITALIA	PAISES BAJOS	PORTUGAL	SUECIA
EDAD														
25-30	1.341* (0.093)			2.454* (0.41)	2.496* (0.49)	0.315* (0.36)						3.597* (0.28)		
31-35	1.739* (0.096)	4.598* (0.63)		3.148* (0.39)	4.057* (0.50)	0.418* (0.35)	3.601* (0.77)		2.573* (0.47)	5.173* (0.53)		4.307* (0.39)		
36-40	1.633* (0.094)	4.764* (0.63)			4.783* (0.52)			2.473* (0.24)		2.357* (0.50)		2.812* (0.31)		2.050* (0.38)
41-50	1.609* (0.090)	4.422* (0.55)		2.914* (0.40)	3.359* (0.43)			1.811* (0.59)	2.400* (0.44)	3.524* (0.51)		1.928* (0.65)		
51-55	1.281* (0.087)						0.467* (0.45)					1.634* (0.24)		
TOTAL INGRESOS NETOS FAMILIARES POR INTERVALOS														
0-3197 (distribución de 1er sextil, o 16,7 percentiles)	0.341* (0.101)					0.55* (0.63)								
31978-61057 (distribución de 2º sextil, o 33,3 percentiles)	0.455* (0.099)													
61508-130053 (distribución de 3er sextil, o 50 percentiles)	0.531* (-0.10)												0.099* (1.09)	
130054-304000 (distribución de 4º sextil, o 66,7 percentiles)	0.500* (0.100)												0.297* (0.40)	
304001-1218623 (distribución de 5º sextil, o 83,3 percentiles)	0.548* (0.102)			2.867* (0.48)		0.145* (0.34)			0.176* (0.56)				0.205* (0.24)	
1218624 en adelante (distribución de 6º sextil, o 100 percentiles)	0.585* (0.103)					0.535* (0.18)			0.399* (0.32)					
NIVEL EDUCATIVO														
Educación superior (tercer nivel)	1.911* (0.066)			2.970* (0.31)	3.073* (0.37)	1.752* (0.20)		2.068* (0.25)		3.099* (0.41)				3.698* (0.31)
Educación media (segundo nivel)	1.911* (0.64)		1.810* (0.29)	1.832* (0.31)	2.986* (0.35)	2.242* (0.25)				1.629* (0.28)			13.492* (0.86)	1.957* (0.27)
Educación primaria (por debajo del 2º nivel)														
ESTADO CIVIL														
Mujeres casadas o cohabitantes	0.811* (0.058)	0.354* (0.40)	0.373* (0.32)	0.506* (0.27)		0.703* (0.19)						0.449* (0.20)		0.581* (0.21)
RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DIVISIÓN DEL TRABAJO FAMILIAR														
Hijos menores de 15 años					2.823* (0.50)	0.198* (0.27)		0.579* (0.30)				0.475* (0.28)	0.440* (0.31)	2.473* (0.34)
Realización de actividades familiares sin pagar otras personas cuidado de hijos	0.963* (0.012)				1.905* (0.38)	0.267* (0.22)				0.596* (0.27)		0.390* (0.20)	0.633* (0.27)	
POLÍTICAS FAMILIARES														
Ayudas económicas familiares	0.724* (0.065)													4.070* (0.36)
MERCADO LABORAL														
Razones familiares para trabajar menos de 30 horas														
Mujeres empleadas en el sector servicios	2.952* (0.098)		9.843* (0.74)	4.494* (0.51)	4.519* (0.58)	5.512* (0.35)			2.099* (0.45)	2.065* (0.38)	4.123* (0.41)	2.293* (0.31)	4.360* (0.35)	2.372* (0.36)
Pseudo R cuadrado	0.51	0.86	0.75	0.56	0.34	0.44	0.31	0.51	0.22	0.66	0.48	0.66	0.46	0.090
Logaritmo de verosimilitud	-10.752.832	-405.648	-505.975	-562.104	-449.281	-1.051.644	-371.551	-790.301	-590.169	-405.810	-828.597	-944.006	-813.738	-831.282
N (tamaño muestra)	34154	3185	1447	2968	1158	3136	1568	2889	2334	1033	3871	2785	2708	2681
Chi cuadrado	7078.576*	1418.843*	832.933*	403.961*	156.094*	524.899*	115.682*	545.615*	127.520*	429.773*	530.752*	931.466*	510.398*	57.319*

* = Los parámetros son significativos para p<0.05

Nota: Sólo se han considerado los valores significativos

Fuente: European Community Household Panel (ECHP, 2001)

En el ejercicio siguiente se presentan los análisis de regresión que tratan de explicar la capacidad predictiva de determinadas variables en la situación laboral femenina. Los análisis se han realizado a partir de los datos contenidos en la Encuesta del Eurobarómetro 2008. La descripción de las variable es la siguiente:

Variable dependiente: Mujeres casadas y cohabitantes de 20 a 49 años según situación laboral (que trabajan o buscan empleo/que no trabajan ni buscan empleo).

Variables independientes:

C4- Edad (C4)

Recodificación:

d2 (Lowest thru 19=SYSMIS) (50 thru Highest=SYSMIS) (ELSE=Copy)

C5 - Zona de residencia urbana o rural (C5)

Recodificación:

1 "large city"

2 "other town/urban centre"

1+2= 1 "Urbana"

3 "Lack of childcare services during the day or at special time": nueva codificación: 2 "Rural"

D3 - How old were you when you stopped full-time education? (d3_r)

Q1_B. How satisfied with Public support for families with children (q1_b)

Q2_01. High cost of raising children two main difficulties (q2_01)

Q2_03. Difficulty of combining work and family life two main difficulties (q2_03)

Q2_05. Unequal sharing of household tasks between partners two main difficulties (q2_05)

Q2_06. Arranging good childcare two main difficulties (q2_06)

Q2_09. The level of public financial support for families two main difficulties? (q2_09)

Q3. Combine work and family life (q3)

Q4. Option taking into account the need to earn a living? (q4)

Q5_A. Priority for policy action Longer paid parental leave (q5_a)

Q5_B. Priority for policy action Incentives for fathers to take parental leave (q5_b)

Q5_C. Priority for policy action Easier access to part-time work (q5_c)

Q5_D. Priority for policy action Access to more flexible childcare arrangements (q5_d)

Q5_E. Priority for policy action Increased child allowances (q5_e)

Q5_F. Priority for policy action Implementing the right of paid leave to care for dependent elderly relatives (q5_f)

Q5_G. Priority for policy action Increased tax advantages for families with children (q5_g)

Q6_1. Public or private creche/day care centre/nursery best way of organising childcare for pre-school children (q6_1)

Q6_2. In-house child minder or au pair best way of organising childcare for pre-school children? (q6_2)

Q6_3. Certified child minding in a private home best way of organising childcare for pre-school children? (q6_3)

Q6_4. Childcare by mother best way of organising childcare for pre-school children? (q6_4)

Q6_5. Childcare by father best way of organising childcare for pre-school children? (q6_5)

Q6_6. Childcare by grand-parents or other relatives best way of organising childcare for pre-school children (q6_6)

Q11_A_cat. younger than 6 years old? - How many children do you have... (q11_ar)

Q11_B_cat. between the ages of 6 and 15? - How many children do you have... (q11_br)

Q11_C_cat. older than 15 years of age? - How many children do you have... (q11_cr)

Q12. How would you describe the current financial situation of your family? (q12)

Se han realizado numerosos análisis hasta encontrar el modelo más adecuado para explicar nuestra variable dependiente. Esto ha supuesto que muchas variables han sido eliminadas en el proceso porque o bien no había suficientes casos para los diferentes países o no eran significativas. Las variables que finalmente se han considerado se presentan en la tabla que se presenta a continuación.

En Dinamarca, la República Checa, Eslovaquia y Bulgaria la edad es el único determinante de que la mujer casada/cohabitante de 20 a 49 años no trabaje ni busque empleo. De esta manera, a medida que aumenta la edad de la mujer, disminuye la probabilidad de que ésta no trabaje ni busque empleo. Esta variable entra en segundo lugar en Rumanía y en octavo lugar en España, y siempre con el mismo sentido.

El modelo de familia deseado constituye la única variable explicativa en Bélgica y la primera en Países Bajos y Alemania. Existe una mayor probabilidad de que la mujer belga trabaje o busque empleo si concibe como mejor modelo de familia el que uno de los cónyuges trabaje a tiempo completo, mientras que el otro lo haga a tiempo parcial, frente a que sólo trabaje uno de los cónyuges. En los Países Bajos, la probabilidad de que la mujer trabaje o busque empleo es mayor si concibe como mejor modelo de familia el que uno de los cónyuges trabaje a tiempo completo, y el otro lo haga a tiempo parcial, frente a que trabajen ambos cónyuges a tiempo

completo. Sin embargo, en Alemania, la mujer que no trabaja ni busca empleo muestra mayor preferencia porque los dos cónyuges trabajen a tiempo parcial. Esta variable entra en segundo lugar en Italia (la mujer que no trabaja ni busca empleo muestra una mayor preferencia porque trabaje sólo uno de los cónyuges o, en caso de trabajar los dos, que lo hagan a tiempo parcial) y en quinto lugar en Rumanía (la preferencia de la mujer que no trabaja ni busca trabajo es por el modelo de un único sustentador).

El nivel de estudios es el único predictor en Suecia, y el primero en Italia. La mujer sueca con un nivel educativo medio tiene más probabilidades de estar trabajando o de buscar empleo que las que aún se encuentran estudiando. Por otro lado, a medida que aumenta el nivel de estudios de la mujer italiana, es menos probable que ésta no trabaje o no busque empleo.

En Portugal, la mujer que considera como uno de los principales problemas el alto coste de la crianza de los hijos, tiene más probabilidades de no trabajar ni buscar trabajo. Esta variable, en sentido inverso al referido en Portugal, constituye el tercer factor explicativo en los Países Bajos.

La variable relativa al grado de dificultad que encuentra para compatibilizar vida familiar y laboral constituye el primer factor explicativo en Francia. La mujer francesa que encuentra muy difícil esta conciliación es menos probable que trabaje o que busque trabajo. Esta variable aparece en quinto lugar en Reino Unido y en noveno lugar en Italia, con el mismo sentido que en Francia.

En Rumanía, la variable relativa al acceso a servicios de cuidados para niños más flexibles como prioridad de las políticas familiares, es la primera variable predictora. Las mujeres que no trabajan ni buscan empleo no consideran prioritaria dicha acción. Es el tercer factor en Alemania, el séptimo en España y el décimo en Italia. En los tres países, es una prioridad entre las mujeres que no trabajan ni buscan empleo.

En España y en Francia, las mujeres que consideran que la madre es el mejor modelo de cuidado de los niños, tienen más probabilidades de no trabajar ni buscar empleo. Esta variable es el primer factor explicativo en España y el tercero en Francia. Sin embargo, entra en octavo lugar en Italia, con el sentido contrario: la mujer que no trabaja o ni busca empleo no considera a la madre como la mejor forma de cuidar de los niños.

La variable “situación económica de la familia” es el primer factor explicativo en Reino Unido. En este sentido, disminuye la probabilidad de que la mujer con una situación económica “confortable” no trabaje o no busque trabajo frente a la que atraviesa una situación económica difícil. En España, donde es la quinta variable predictora, la mujer que no trabaja ni busca empleo confiesa tener una situación económica familiar menos satisfactoria.

La variable “satisfacción con las ayudas públicas para las familias con hijos” tiene mayor peso en Francia (segunda variable explicativa) y en Reino Unido (tercera variable explicativa), mientras que en Italia entra en undécimo lugar. En Francia, las mujeres que se muestran satisfechas con estas ayudas públicas, tienen mayores probabilidades de no trabajar ni buscar empleo, mientras que en Reino Unido sucede al contrario: aumentan la probabilidad de no trabajar ni buscar empleo entre las mujeres insatisfechas con este tipo de ayudas.

La variable “dificultad para combinar vida familiar y laboral como uno de los principales problemas” es un factor explicativo en Reino Unido (cuarto lugar), Italia y Alemania (quinto lugar) En los tres países, las mujeres que no trabajan ni buscan empleo son las que menos mencionan esta problemática.

La calidad del childcare como uno de los principales problemas aparece en Rumanía en cuarto lugar, no considerándose como tal por parte de las mujeres que no trabajan ni buscan empleo.

Sin embargo, la mujer francesa que no trabaja ni busca empleo sí considera un problema el nivel de las ayudas financieras públicas para las familias.

El aumento del permiso de paternidad como prioridad de la política familiar es la tercera variable predictora en Italia y nos informa de que las mujeres que no trabajan ni buscan empleo sí lo consideran una acción prioritaria.

Incentivar el permiso de paternidad como prioridad es el cuarto factor en España y en Italia, constituyendo una prioridad para las mujeres que trabajan o buscan empleo.

Dar prioridad al trabajo a tiempo parcial es la segunda variable explicativa en Alemania, siendo una mayor prioridad para las mujeres que trabajan o buscan empleo.

El permiso retribuido para cuidar de familiares dependientes constituye una prioridad para las mujeres españolas que trabajan o buscan empleo (segundo factor explicativo) y para las mujeres italianas que no trabajan ni buscan empleo (sexto factor explicativo).

El recurso a una cuidadora en el hogar o au pair es la segunda variable que entra en Países Bajos y la sexta en España. La mujer residente en Países Bajos que no trabaja o busca empleo se decanta por esta opción, mientras que es este modelo el preferido por la mujer española que trabaja o busca empleo.

La variable relativa a los abuelos y otros familiares como mejor forma de cuidar de los menores sólo entra en Rumanía (en sexto lugar): las mujeres que no trabajan ni buscan empleo defienden esta opción.

El número de hijos menores de 6 años explica el comportamiento en Reino Unido, en segundo lugar, y en España, en tercer lugar. En Reino Unido, la mujer que tiene uno o más hijos menores de 6 años tiene más probabilidades de no trabajar o no buscar empleo, mientras que en España, las mujeres con un hijo menor de 6 años tienen menos probabilidades de no trabajar o buscar empleo que las que no tienen ningún hijo en edad de criar.

Por último, el número de hijos de más de 15 años es el tercer factor en Rumanía, el cuarto en Alemania y el séptimo en Italia. Las mujeres rumanas e italianas con hijos de más de 15 años tienen más probabilidades de no trabajar o no buscar empleo, mientras que las mujeres alemanas con hijos de esa edad tienen menos probabilidades de no trabajar o no buscar empleo que las que no tienen ningún hijo.

Tabla 7

Situación laboral de las mujeres a través del modelo de regresión multivariable: Mujeres casadas y cohabitantes de 20 a 49 años según situación laboral, Varios países, 2006

	Spain	France	Belgium	The Netherlands	Germany	Italy	Denmark	United Kingdom	Portugal	Sweden	Czech Republic	Slovakia	Bulgaria	Romania
C4 "C4- Edad"	8						1				1	1	1	2
d3_r "D3 - How old were you when you stopped full-time education? "	0,943						0,831				0,753	0,853	0,821	0,814
never														
<15						Cat.referencia								
16-20						0,090				0,001				
20+						0,015								
still in education						2488,427				Cat.referencia				
g1_b "Q1_B. How satisfied with Public sup	2					11		3						
Very satisfied														
Fairly satisfied		0,064				0,265								
Not very satisfied		0,148						39,408						
Not at all satisfied						Cat.referencia		91,755						
g2_01 "Q2_01. High cost of raising children two main difficulties"				3					1					
mentioned														
did not mention				3,481					0,034					
g2_03 "Q2_03. Difficulty of combining work and family life two main difficulties"					5	5		4						
mentioned														
did not mention					2,756	5,524		44,041						
g2_06 "Q2_06. Arranging good childcare two main difficulties"														4
mentioned														
did not mention														11,841
g2_09 "Q2_09. The level of public financial	4													
mentioned														
did not mention		0,24												
g3 "Q3. Combine work and family life"	1						9	5						
Very difficult														
Fairly difficult		0,138												
Fairly easy		0,104						0,057						
Very easy						0,05		0,011						
g4 "Q4. Option taking into account the need to earn a			1	1	1		2							5
Both parents working full time														
Both parents working part time					4,475	38,035								
One parent working full time, the other one working part time			0,055	0,118										
One parent working full time, the other one looking for work						59,44								8,385
g5_a "Q5_A. Priority for policy action Longer paid parental leave"							3							
High priority														
Middle priority														
Low priority						0,044								
g5_b "Q5_B. Priority for policy	4						4							
High priority														
Middle priority						3,601								
Low priority	21,313					30,184								
g5_c "Q5_C. Priority for policy action Easier access to part-time work "					2									
High priority														
Middle priority					5,107									
Low priority														
g5_d "Q5_D. Priority for policy	7				3	10								1
High priority														
Middle priority	0,108				0,158									11,654
Low priority						0,044								92,867
g5_f "Q5_F. Priority for policy	2					6								
High priority														
Middle priority														
Low priority	89,096					0,044								
g6_2 "Q6_2. In-house child m	6			2										
mentioned														
did not mention	7,037			0,212										
g6_4 "Q6_4. Childcare by mott	1	3					8							
mentioned														
did not mention	0,042	0,242				3,163								
g6_6 "Q6_6. Childcare by grand-parents or other relatives best way of organising childcare for pre-school children"														6
mentioned														
did not mention														0,294
g11_ar "Q11_A. cat. younger th	3							2						
0														
1		0,143						341,575						
2								760,964						
3 ó más														
g11_cr "Q11_C. cat. older than 15 years of age? - How many children do you have..."				4		7								3
0														
1						3,645								
2					0,148									
3 ó más														235,192
g12 "Q12. How would you desc	5							1						
Very comfortable														
Comfortable								0,006						
We have to be careful, but we manage								0,102						
We have difficulties making sn	12,418													
Things are very difficult								Cat.referencia						
R2 de Nagelkerke	0,547	0,260	0,282	0,442	0,410	0,593	0,254	0,696	0,105	0,890	0,505	0,286	0,417	0,595
N (tamaño de la muestra)	138	129	96	148	113	157	170	97	123	109	74	79	122	85

Fuente: Elaboración propia a partir del Flash Eurobarómetro nº 247, 2008

4.- Políticas familiares, familia e igualdad de género

4.1.- Políticas familiares y regímenes de bienestar

Las políticas familiares han tenido un protagonismo sustantivo en las diferentes reformas que han realizado los Estados de bienestar en Europa. Aunque en la década de los 80 los estudios comparados sobre el Estado de bienestar no incorporaban la dimensión familiar y se referían exclusivamente a los riesgos que tenía que asumir la figura del varón sustentador, hoy son escasos los análisis que no se refieren a la dimensión familiar. La aportación de los investigadores feministas fue clave ya que se han centrado en el análisis comparado de las diferencias internacionales en los modelos familiares y las relaciones de género destacando la importancia del género para la gestión política y la familia como una institución que interactúa activamente con el régimen de bienestar.

En esta investigación hemos tratado de combinar la perspectiva teórica que destaca la incidencia del marco institucional en la estrategias familiares con la teoría de la preferencia y la perspectiva culturalista. En cuanto a la primera opción Ferrarini (2006) ha enfatizado que las diferencias institucionales observadas en las políticas familiares reflejan las diferentes percepciones y normas de cómo las familias y el mercado laboral se constituyen en particular en lo referente a la organización del trabajo pagado y no pagado y la conciliación laboral y familiar. A este respecto Korpi (2000) ha desarrollado una tipología de Estados de bienestar centrada únicamente en las características institucionales de las políticas de los diferentes Estados de bienestar. En su estudio de cómo las políticas desarrolladas por el Estado contribuyen a favorecer el trabajo pagado de la mujer y la división igualitaria de las responsabilidades familiares Korpi se refiere a indicadores tales como las políticas fiscales, las transferencias directas a las familias, los permisos parentales. Sin embargo Korpi no se refiere a los factores culturales e individuales que inciden en las estrategias familiares y laborales adoptadas en marcos institucionales diferenciados. A este respecto el trabajo de Sjöberg (2004) es muy ilustrativo de cómo las políticas familiares desarrolladas por cada Estado de bienestar inciden en la configuración de los roles de género y por tanto en las estrategias familiares y laborales adoptadas.

Los padres tienen que distribuir tiempo, recursos y oportunidades en cuidar de sus hijos en función del contexto institucional disponible (Daly and Rake, 2003). En este sentido las diferentes estrategias de conciliación laboral y familiar adoptadas así como la evolución de la fecundidad y el empleo femenino reflejan las diferencias existentes en los marcos institucionales a partir de la relación existente entre mercado, familia y Estado en la provisión de servicios familiares y regulación de las políticas familiares.

En el análisis de la conciliación trabajo- familia el concepto de cuidado es fundamental y cada vez es más utilizado para comprender como la provisión de los Estados de bienestar incide en la dicotomía entre trabajo pagado y el trabajo doméstico no pagado. El cuidado puede ser prestado por los servicios públicos, el mercado privado o bien por

la familia, lo que explica que el cuidado sea una parte importante de la economía mixta en la que se encuentran involucrados el Estado, el mercado y la familia. Por tanto no es posible entender hoy el funcionamiento y la naturaleza de los Estados de bienestar sin incluir la provisión de servicios de cuidado. Kremer (2004) se ha referido al cuidado como uno de los derechos fundamentales de los ciudadanos, tanto en lo que se refiere al derecho de ser recibido como al derecho de ser provisto por el Estado o el mercado. Sin embargo la mayoría de los estudios comparados del Estado de bienestar se han referido al dilema del trabajo y familia como un factor determinante de la integración de la mujer en el mercado laboral (Lewis, 1992; 2002; Daly, 2000, Esping Andersen, 1999; 2002; Boje and Almqvist; 2000; Lister, 2002). Según Lewis, Campbell and Huerta (2008) la debilidad de estos radica en que se refieren únicamente al impacto de las políticas de los Estados de bienestar en la posición ocupada por la mujer en el mercado laboral y los derechos sociales derivados de la misma, pero omiten las dinámicas internas de género que se reproducen en los interiores familiares. La mayoría de los estudios fallan en explicar cómo la división del trabajo por género en el trabajo pagado y en el trabajo de cuidado no pagado siguen persistiendo en la mayoría de los países europeos, incluidos en aquellos que tienen las políticas familiares más comprensivas.

Lewis (1992) ha tratado de suplir la carencia del dilema trabajo-familia en los estudios comparados refiriéndose a diferentes sistemas de sustentadores principales. En el análisis de estos sistemas ha introducido las relaciones de género como un elemento constitutivo del trabajo pagado y del trabajo familiar no pagado. En este estudio Lewis estudia cómo la maternidad incide en el empleo femenino según las políticas familiares desarrolladas por cada Estado de bienestar, dando lugar a diferentes tipos de regímenes de bienestar en función de la implantación mayor o menor del modelo de varón sustentador. En los últimos años se han realizado numerosos esfuerzos para analizar la compleja interacción que mantienen las relaciones de género en el mercado laboral, la familia y el Estado de bienestar. Desde esta perspectiva Daly (2002) construyó un marco teórico con el fin de estudiar las variaciones en el trabajo pagado, el trabajo no pagado combinando el sistema de sustentadores, los derechos ciudadanos y el proceso descomodificación para clasificar los diferentes Estados de bienestar. De acuerdo con Daly (2000) el cuidado familiar es organizado a través del modelo de sustentador principal y dependiendo de la tipología de sustentadores el cuidado es organizado dentro de la familia como trabajo no pagado o en el exterior de la familia a través del Estado o el mercado. El concepto de descomodificación ha sido propuesto por los investigadores para ser sustituido por el concepto de desfamiliarización, ya que éste incluye además del trabajo pagado y el trabajo no pagado los cuidados familiares. Sin embargo aquí nos encontramos de nuevo con el problema de que estos estudios incluyen de forma parcial las estrategias desarrolladas por los hogares y las dinámicas de género internas de las familias. Por lo tanto es necesario combinar los análisis referidos a la incidencia del contexto institucional en el trabajo, los servicios familiares y el bienestar con los análisis cualitativos narrativos sobre las estrategias adoptadas por los individuos en los hogares para compatibilizar empleo y familia (Leira, 2002; Lister, 2002; Saraceno, 1997). Según Pascall and Lewis (2004), las tipologías de los regímenes de bienestar deberían incluir las diferentes dimensiones que caracterizan a los regímenes de género (trabajo pagado, los servicios familiares, el tiempo del trabajo doméstico y las voces de los protagonistas. En opinión de estas investigadoras para que las políticas de género fueran más eficientes en el desarrollo de un tratamiento igualitario tanto en el trabajo pagado como en la provisión de servicios por parte de Estado se deberían interconectar los elementos que componen el régimen de género como si fueran un sistema,

introduciendo la lógica de la igualdad de género en el trabajo familiar, en los salarios, en el trabajo pagado, en el tiempo dedicado a las actividades domésticas.

A este respecto se han incrementado los estudios y las bases de datos referidas a la conciliación laboral y familiar en relación con las regulaciones establecidas por los diferentes Estados de bienestar (MISSOC, OCDE, ESS, ECHP). Bettio and Plantenga (2004) han desarrollado una tipología sobre los “care regimes” que incluye la organización del cuidado de niños y ancianos. Para tal efecto han definido cinco diferentes “care regimes”: el modelo público escandinavo, el modelo elección en Bélgica y Francia, el modelo de Europa del sur, el modelo privatizado de tiempo parcial en el Reino Unido y Países Bajos y el modelo privado promovido por el gobierno en Alemania y Austria. Una tipología similar ha sido diseñada por Wall (2007) incluyendo en el modelo escandinavo a los países de Dinamarca, Suecia, Islandia y Eslovenia. Por otro lado en el modelo de elección incluye a Noruega, Finlandia, Francia y Bélgica. Además Portugal es separado del modelo de Europa porque este país se incluiría en lo que Wall denomina modelo del “pronto retorno al trabajo”, ya que en este país desde el gobierno se impulsa el rápido retorno al trabajo a tiempo completo.

Boje and Ejrnaes (2008) han tratado de analizar cómo inciden las políticas familiares así como las actitudes y valores en las estrategias adoptadas por las familias para compatibilizar empleo y familia. A partir de un análisis de cluster en el que se incluyen varios indicadores (duración de los permisos parentales, mujeres empleadas a tiempo parcial, gastos sociales en familia y cobertura de servicios familiares de atención a la infancia) han clasificado a los países en varios clusters: el modelo de permisos parentales exhaustivo que incluye a los países escandinavos Dinamarca y Suecia así como a Francia y Bélgica caracterizados por una política pronatalista; el modelo de permisos parentales restrictiva y empleo a tiempo parcial (Reino Unido y Países Bajos); el modelo de permisos parentales extensos y empleo a tiempo parcial (Alemania, Austria y Luxemburgo); el modelo familiar de cuidado (países del sur de Europa y países bálticos) y el modelo de permisos parentales extensos (Hungría, Polonia, Chequia, Lituania y Finlandia). En función de esta clasificación estos autores han tratado de analizar la incidencia de las políticas familiares y los contextos culturales –medidos a través de varias preguntas de la ESS que se refieren a los valores y actitudes de las mujeres que compatibilizan trabajo y empleo- en las estrategias adoptadas por hombres y mujeres para compatibilizar empleo y familia. Las conclusiones obtenidas en esta investigación evidencian que los diferentes regímenes de políticas familiares tienen un impacto significativo en las estrategias adoptadas por los hogares para compatibilizar el trabajo pagado con las responsabilidades familiares. Por el contrario no han hallado ninguna relación significativa entre la cultura de género y los regímenes de cuidado. De hecho no parecen incidir en las estrategias adoptadas por las mujeres para compatibilizar empleo y familia.

En definitiva para desarrollar una auténtica ciudadanía de género en los distintos países europeos sería necesario que la Unión Europea tuviera en cuenta cómo los diferentes tipos de políticas familiares y la cultura de género inciden en las estrategias adoptadas para compatibilizar empleo y familia, así como en las opciones elegidas ante el trabajo pagado y el trabajo familiar en los diferentes contextos nacionales.

4.2.- Tipologías de trabajo-familia en Europa

La literatura sobre el Estado de bienestar ha subrayado el hecho de que existe cierta asociación entre la lógica institucional a nivel macro y la formación de actitudes y valores de los individuos (Albrekt, 2008), pero se ha estudiado poco cómo las políticas familiares diseñadas por los diferentes Estados de bienestar han moldeado las actitudes de los ciudadanos ante el trabajo y la familia y la incidencia que estas han tenido en la estructuración de las relaciones de género y familiares.

En el análisis de la división del trabajo doméstico el concepto del “cuidado” asociado a las políticas familiares está siendo cada vez más utilizado para explicar la incidencia que tiene la provisión del Estado de bienestar a través de las políticas familiares en las pautas de la división del trabajo y en el empleo femenino. Dependiendo de cada régimen de bienestar el “cuidado” puede ser conceptualizado como un aspecto privado de la familia o como un servicio público que debe ser prestado desde el Estado. Por tanto la regulación institucional de los servicios de atención a la infancia tiene una clara incidencia en las relaciones de género así como en la organización del trabajo familiar y el trabajo pagado en los miembros de la pareja. La atención a la dependencia (niños y ancianos) forma ya parte de una economía mixta en la que participan el Estado, el mercado y el sector servicios (Alber, 1995). Por tanto no es posible entender el funcionamiento y naturaleza del moderno Estado de Bienestar sin incluir la provisión de servicios de atención a la infancia y a la dependencia, ya que se trata de un derecho de ciudadanía social fundamental. La mayoría de los estudios comparados sobre el Estado de bienestar se han centrado en analizar la relación entre familia y empleo prestando especial atención a los problemas familiares que tiene la mujer para integrarse en el mercado laboral (Lewis, 1992; 2004; Esping Andersen, 2002; Lister, 2002). La debilidad de estos análisis está en que analiza la posición de la mujer en la sociedad a partir de la incidencia que tienen las políticas del Estado de bienestar en la situación laboral de la mujer (Lewis, Campbell and Huerta, 2008). Sin embargo estos estudios no han tenido en cuenta las dinámicas referidas a la desigualdad de género existente en las relaciones familiares, por lo que no explican el porqué de la persistencia en la desigualdad de género tanto en la división del trabajo familiar como en el trabajo pagado en la mayoría de los países europeos, incluso en aquellos que han desarrollado políticas familiares comprensivas.

En un intento de completar la debilidad de estudios, Lewis (1992), en su crítica al trabajo de Esping Andersen, definió diferentes modelos familiares atendiendo a las relaciones de género para explicar las relaciones entre empleo y familia en los distintos Estados de bienestar⁷. Estos modelos contemplan la importancia que tiene el trabajo doméstico en las relaciones y desigualdad de género existente en el trabajo remunerado. Lewis distingue tres modelos familiares que sintetizan las relaciones entre empleo y familia (breadwinner systems). En el modelo de varón sustentador el impacto de la maternidad, medido a través de la presencia de hijos, tiene una incidencia negativa en la participación laboral de la mujer.

Durante los últimos años se han realizado numerosos estudios que han tratado de analizar la compleja interacción que mantienen el Estado de bienestar, la familia y el mercado así como la incidencia que la misma tiene en la organización familiar y en los

7

roles de género. Daly (2000) intentó construir un marco de análisis para estudiar las variaciones de los regímenes de bienestar en lo que se refiere al trabajo pagado, trabajo doméstico y relaciones de género combinando los modelos de los sustentadores económicos, los derechos de ciudadanía y el proceso de descomodificación en las distintas tipologías de Estados de bienestar. De acuerdo con Daly, la provisión de los servicios familiares de cuidado se organizan a través de los diferentes modelos familiares de sustentadores económicos así como de los modelos laborales, por lo que estos servicios pueden ser considerados como trabajo pagado (externalización de los servicios familiares) o como trabajo no pagado (en los interiores familiares). Por lo tanto los servicios familiares pueden considerarse una responsabilidad pública o privada dependiendo de cómo se ha conceptualizado el “cuidado” de acuerdo con los derechos de ciudadanía social.

Con el fin de entender la relación existente entre trabajo y “cuidado familiar” (care) en lo que se refiere al trabajo familiar pagado y no pagado así como las condiciones en las que los hombres y mujeres se incorporan al mercado laboral es necesario introducir nuevos conceptos para clasificar a los Estados de bienestar. Numerosos investigadores han utilizado el concepto de “decommodification” en lugar de “re/defamilialisation” con el fin de incluir el trabajo pagado y no pagado así como las responsabilidades familiares de cuidado en la definición de los derechos de ciudadanía social. Sin embargo estos estudios sólo han incorporado parcialmente las dinámicas internas de género que se reproducen en los interiores familiares. Por lo tanto sería necesario realizar estudios que combinaran el marco institucional, laboral y familiar ante el cuidado familiar y el trabajo con los estudios cualitativos narrativos sobre las estrategias familiares adoptadas por los miembros de las familias para reconciliar el trabajo con las responsabilidades familiares (Leira, 2002; Lister, 2002; Bjömber, 2004).

Pascall and Lewis (2004) establecieron una tipología de los regímenes de bienestar en Europa así como de las políticas sociales y laborales en relación con la igualdad de género teniendo en consideración determinadas características de los regímenes de género. Estas dimensiones son el trabajo pagado, el trabajo familiar no pagado, los ingresos, el tiempo dedicado y la voz. Para ello argumentan que la igualdad de género se ha conseguido sólo parcialmente en la mayoría de los países porque las políticas diseñadas han abordado la complejidad de este fenómeno sólo parcialmente. Según estos autores los regímenes de género son sistemas interconectados en los que todos los factores (políticas sociales y laborales, trabajo pagado, trabajo doméstico, el tiempo dedicado a las tareas domésticas y al empleo remunerado por hombres y mujeres) están vinculados y por tanto tienen una incidencia clara en la organización familiar y laboral. Por lo tanto estos autores consideran que si queremos que las políticas de género sean más eficientes en la consecución de la igualdad en el reparto del trabajo doméstico y en el mercado laboral es necesario “to address the interconnecting elements of gender regimes as systems, with a logic of gender equality in care work, income, time and voice, as well as in paid employment” (Pascall and Lewis, 2004:379-380).

Bettio and Plantenga (2004) han desarrollado una tipología de los regímenes de cuidado (care regimes) incluyendo el tipo de servicios y cuidados prestados a los niños y ancianos a partir de los datos procedentes del Panel de Hogares Europeo. Estos autores diferencian cinco regímenes de cuidado (modelo público socialdemócrata de cuidado, el modelo de elección parental en Francia y Bélgica, el modelo familista de Europa del Sur, el modelo privatizado a tiempo parcial de cuidado en el Reino Unido y Países

Bajos y el modelo privado de cuidado apoyado por las administraciones públicas de Alemania y Austria. Por su parte Wall (2007) ha diseñado una tipología de Estados de bienestar similar basándose en las diferentes regulaciones de los permisos parentales existentes en Europa. Para ello ha incluido tres dimensiones en el análisis (la duración de los permisos parentales pagados, el salario de reemplazado garantizado durante el permiso, el reparto del permiso entre los dos padres). El fin último de Wall ha sido describir diferentes regímenes de cuidado a partir de la conceptualización de la maternidad en cada Estado y de la relación existente entre los padres trabajadores y las políticas familiares existentes en cada régimen de bienestar. Esta tipología es muy similar a la de Bettio y Plantenga (2004) con la salvedad de que en los regímenes socialdemócratas diferencia entre el modelo orientado a la igualdad de género (Dinamarca, Suecia, Islandia y Eslovenia) y el modelo de elección parental en el que incluye a Finlandia, Noruega, Francia y Bélgica. También diferencia al modelo portugués denominado “early return to full-time work leave policy model” separado del modelo de Europa del sur y caracterizado por un pronto retorno de la mujer con cargas familiares al trabajo a tiempo completo.

En definitiva de estas tipologías se derivan distintas formas de entender las estrategias familiares y laborales en lo que se refiere al concepto de desfamiliarización. Este concepto se define como el grado aceptable de nivel de vida que tiene un individuo independientemente de sus relaciones familiares y que obtiene a través del trabajo pagado o a través de las provisiones de la Seguridad Social (Lister, 1997: 173). Este concepto se ha utilizado como una herramienta para medir en qué medida los Estados de bienestar y los regímenes de bienestar favorecen la autonomía y la dependencia económica de las mujeres con respecto a la familia. Taylor-Gooby (1996) and Bamba (2006) el proceso de desfamiliarización se refiere a la forma en la que los Estados de Bienestar favorecen que la mujer pueda vivir independientemente como trabajadora reduciendo su dependencia de la vida familiar. Por tanto según Bamba (2004) esta conceptualización tiene que ver más con la libertad de la mujer desde la familia que con la libertad de la familia. Este concepto permite por tanto fortalecer los análisis comparativos sobre los regímenes de bienestar ya que permite comparar los regímenes de bienestar en función de la independencia de la mujer dentro de la familia. En el caso que nos ocupa en esta investigación el término “desfamiliarización” es útil para analizar cómo a medida que se produce un incremento en la independencia económica y familiar de la mujer se produce un reparto más igualitario del trabajo familiar. Por tanto en función de como los Estados de bienestar contribuyan a la desfamiliarización a través de las políticas públicas, la división del trabajo familiar será más o menos igualitaria entre géneros. Bamba (2006) ha clasificado los Estados de bienestar aplicando la técnica de clusters. En el análisis de clusters, los países son clasificados a partir de la combinación de criterios seleccionados (factores relativos a la desfamiliarización⁸) con el fin de que cada cluster represente a una tipología de Estado de bienestar. Este análisis trata de clasificar a los Estados de bienestar en función del grado de autonomía económica y familiar de las mujeres obtenidos a partir de las políticas familiares desarrolladas.

En suma, el conjunto de estos estudios han tratado de desarrollar teóricamente el concepto de desfamiliarización en sus diferentes acepciones terminológicas tratando de vincularlo con la división del trabajo familiar entre sexos y el grado de igualdad

⁸ Los indicadores utilizados son: el ratio de actividad femenino, duración y cuantía del permiso de maternidad

conseguido en los diferentes regímenes de bienestar a partir de la aplicación de las políticas familiares y de género.

4.3.- Ayudas económicas a la familia y servicios familiares

En este capítulo nos ocuparemos de analizar en perspectiva comparada las prestaciones familiares con el fin de poder analizar la incidencia de las mismas en el empleo femenino. Las prestaciones familiares son un instrumento de las políticas familiares que se definen siguiendo las indicaciones de la Comisión Europea como las ayudas monetarias o en especie (excluidas las prestaciones sanitarias) relacionadas con el coste de los embarazos, nacimiento y adopción de hijos, cuidado y mantenimientos de éstos, así como los asociados a la atención de otros miembros dependientes de la familia.

Tal y como se puede comprobar en los cuadros siguientes, estas prestaciones suponen más o menos el 8% de las prestaciones sociales totales, situándose en el entorno del 2% del PIB de media para los países de la Unión Europea de los 15. Son los países del norte de Europa junto Alemania y Luxemburgo, los países que mayores recursos dedican a estas políticas. En el extremo opuesto nos encontramos con los países del sur de Europa (Portugal, España, Italia y Grecia) ya que destinan recursos públicos más limitados. Este menor desarrollo se enmarca en un contexto de Estado de bienestar limitado en materia de políticas familiar al haber absorbido la familia parte de las funciones asistenciales que en otros países son prestadas por los Estados. Por esta razón investigadores como Castles (1995; Ferrera, 1996; Vicenc Navarro, 2008; Moreno Mínguez, 2007; 2008) se han referido a este Estado como modelo familista sustentado en los vínculos y la solidaridad familiares.

En lo que se refiere a las prestaciones por hijo a cargo, la tendencia es similar a la interpretación realizada en el párrafo anterior. Una vez más son los países del norte de Europa los que encabezan las mayores prestaciones por hijo cargo. Destaca Luxemburgo donde las prestaciones ascienden a 362 euros por el tercer hijo y 216 euros por el primer hijo. En los últimos lugares se encuentra España donde la prestación monetaria es de 27 hijos por hijo (independientemente del número de hijos). A este hay que añadir que en el año 2007 se añadió el “Cheque bebé” que supone una prestación de 2500 euros por hijo sin límite de ingresos. Por otra parte a nivel de las Comunidades Autónomas, cada Región ha desarrollado su propio sistema de ayudas económicas a la familia, lo que dificulta la comparación sin recabar en la información a nivel autonómico, aunque este no era nuestro propósito en este proyecto.

Tabla 8
Prestaciones familiares directas
PRESTACIONES FAMILIARES DIRECTAS

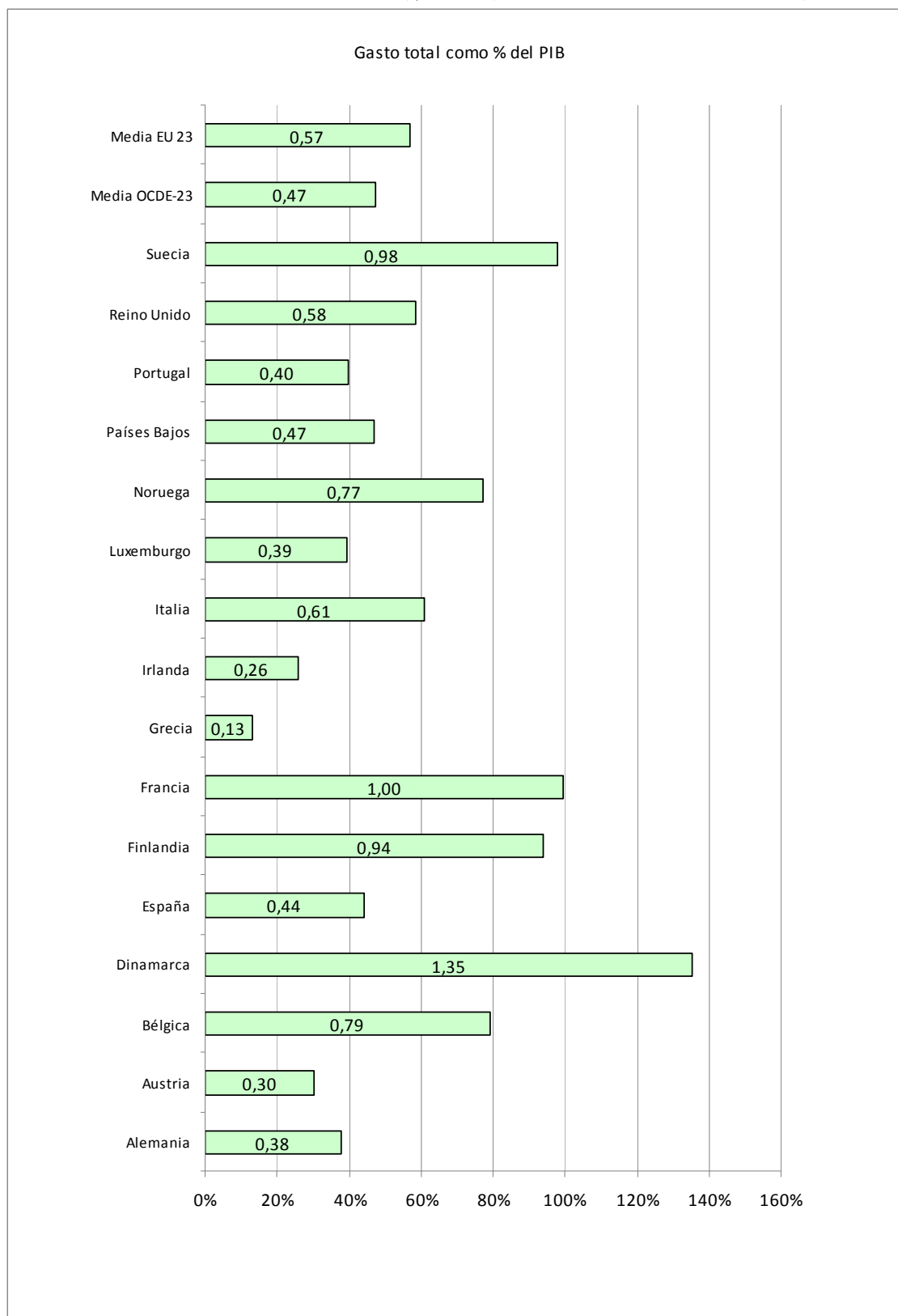
	% del PIB 2006	% prestaciones sociales totales 2006	Prestaciones 1º Hijo 2009	Prestaciones 2ºhijo 2009	Prestaciones 3ºhijo 2009
Francia	2,5	8,5		145	224
España	1,2	3,5	27	27	27
Alemania	3,1	10,5	164	164	170
Suecia	2,9	9,6	87	106	130
Austria	2,9	10,7	140	154	217
Reino Unido	1,6	6,7	87	57	57
Irlanda	2,5	15,5	166	166	203
Italia	1,2	4,4	77	77	84
Grecia	1,5	7	8	25	55
Dinamarca	3,7	13	133	133	133
Finlandia	2,9	11,5	100	111	141
Bélgica	2	7,1	104	159	235
Países Bajos	1,6	4,8	80	88	88
Portugal	1,2	5,3	23	23	23
UE15	2,1	7,8			

Fuentes: Elaboración propia a partir de Eurosta, 2007 y 2008 y MISSOC, 2009

En cualquier caso los estudios empíricos realizados a tal efecto han evidenciado que no existe ninguna correlación positiva entre las ayudas monetarias por hijos y la fecundidad y el empleo femenino en los países de la Unión Europea (Moreno Mínguez, 2007; Gauthier, 2006). Por lo tanto la utilidad de las transferencias directas a la familia como herramienta de política familiar para facilitar la compatibilización laboral y familiar es limitada.

En lo que respecta a los servicios familiares de atención a la infancia los datos evidencian resultados muy similares. Los países que más gastan en proveer de servicios de atención a la infancia son Dinamarca (1,35% del PIB), Suecia (0,98%), Francia (1%) Noruega (0,77%) y Bélgica (0,79%). España destina el 0,44% del PIB a provisión de servicios de atención a la infancia. Estos datos están subrayando que la oferta pública de guarderías y escuelas infantiles destinadas a niños de 0 a 3 años es muy reducida en países como España, donde las familias tienen que sufragar la mayor parte del gasto que supone una guardería.

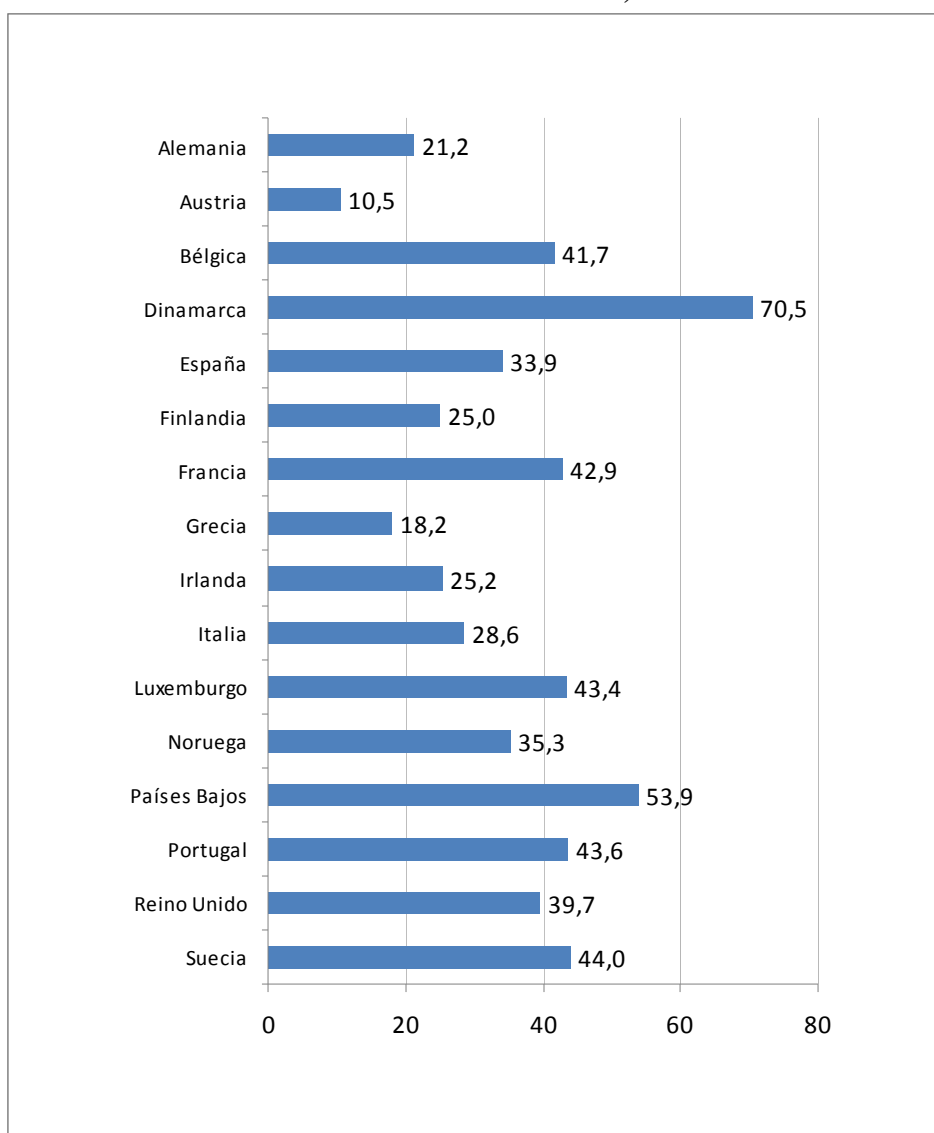
Gráfico 7
GASTO EN SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA INFANCIA (GUARDERÍAS Y ESCUELAS INFANTILES), 2005 (Gasto total como % del PIB)



Fuente: Elaboración propia a partir de Social Expenditure Database 1980-2005, OCDE, 2009

Los datos anteriores nos ayudan a entender la tabla siguiente en la que se recoge la oferta de servicios destinados a los niños menores de 3 años. Una vez más destaca Dinamarca donde el 70,5% de los niños menores de tres años está atendido por escuelas infantiles frente a tan sólo el 33,9% en España. A este respecto hay que subrayar el hecho de que en España la mayoría de las Escuelas Infantiles son de titularidad privada frente a Dinamarca, Suecia o Finlandia donde son de titularidad pública. A esto se une el elevado precio de estos servicios, tal y como se puede observar en la tabla siguiente. Por ejemplo en España la tarifa de una guardería supone el 30,3% de los ingresos de una familia media, mientras que en Suecia supone tan sólo el 4,5%, en Dinamarca el 8,4%, en Alemania el 9,1%.

Gráfico 8
NIÑOS MENORES DE 2 AÑOS EN GUARDERÍAS Y ESCUELAS
INFANTILES, 2006

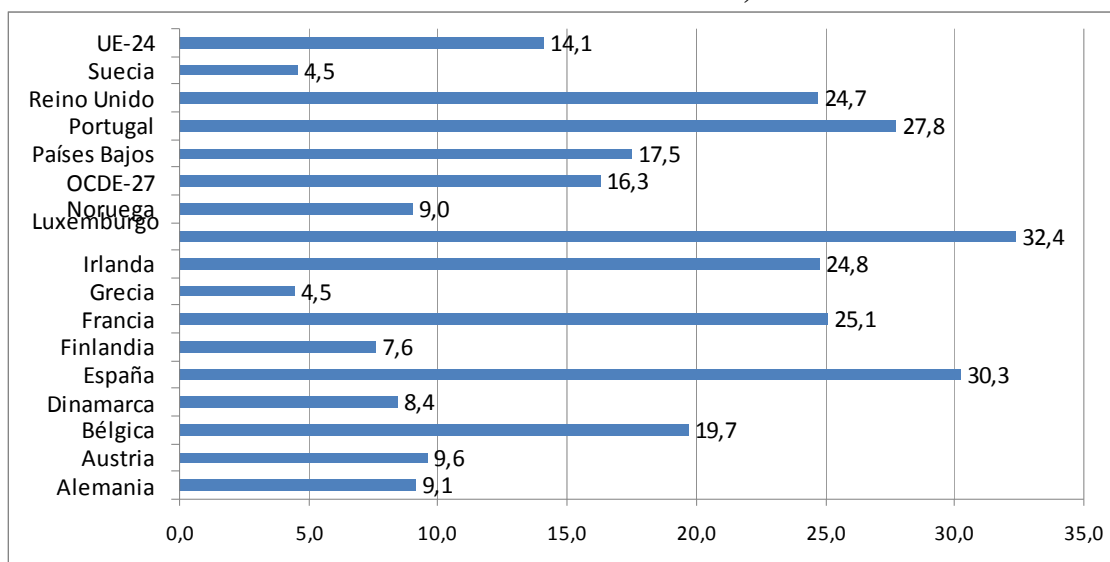


Fuente: EU-SILC 2006

En el cuadro siguiente se puede observar el elevado coste de las tarifas de las guarderías en España, donde el coste significa el 30,3% del salario de media, frente a Suecia donde el coste representa el 4,5% del salario medio, debido a la generosa provisión pública en servicios de atención a la infancia frente a la carencia de servicios públicos de esta índole en España.

Gráfico 9

TARIFAS PARA NIÑOS MENORES DE 2 AÑOS EN EDUCACIÓN INFANTIL EN % DEL SALARIO MEDIO, 2004



Fuente: OCDE, 2007

4.4.- Incidencia de los permisos parentales en la igualdad de género

El reconocimiento de los permisos parentales como un derecho de ciudadanía social fundamental se ha producido en la prácticamente totalidad de los países europeos, aunque con diferente duración e incidencia en la igualdad de género y en la división del trabajo familiar. Este tipo de permisos para los padres se han convertido por tanto en un elemento fundamental de los paquetes de políticas familiares para favorecer la conciliación laboral y familiar (Deven and Moss, 2002). Algunos países han optado por largos periodos de permisos parentales haciendo especial hincapié en el “cuidado en casa” (home care), mientras que otros países han desarrollado una política de compatibilización que incrementara los permisos parentales y por tanto la participación de los padres en el cuidado de los menores. Ambas estrategias tienen una incidencia clara en igualdad de género. En definitiva, la legislación sobre los permisos parentales garantiza la protección de los padres en dos sentidos: garantizado el puesto de trabajo y el salario durante el tiempo de la baja por maternidad o paternidad. Estas consideraciones varían dependiendo del país y por tanto del régimen de bienestar. Aunque la compatibilización laboral y familiar se ha convertido en un elemento crucial de las agendas políticas sin embargo dentro de la Unión Europa existe una gran diversidad en los objetivos y en la racionalidad de estas políticas con consecuencias

muy diferentes en la igualdad de género. Los estudios comparados sobre los permisos parentales realizados por diferentes investigadores han puesto de manifiesto esta diversidad de criterios y objetivos (Moss and O'Brien, 2006; Moss and Wall, 2007 and Moss and Korintus, 2008). Estos análisis han destacado la importancia que tienen estas políticas para estudiar las diferencias cross-nacionales relativas al empleo femenino, la división del trabajo familiar y en definitiva para la igualdad de género. No debemos olvidar que tras la racionalidad de las políticas de conciliación familiar y laboral desarrolladas por los distintos gobiernos se esconden diferentes valores y actitudes familiares de cómo los niños deben ser cuidados y por quien. En definitiva las políticas de conciliación laboral y familiar están vinculadas recíprocamente con una "ideología de género" que varía en los diferentes regímenes de bienestar. Esto ha llevado a numerosos investigadores a acuñar el término de "gender regimes". Los estudios sobre los regímenes de género y las políticas de compatibilización laboral y familiar subrayan tres dimensiones que explican la articulación entre familia y empleo. La primera se refiere a las expectativas y prácticas concernientes a la división del trabajo pagado y no pagado (quien debe realizar el trabajo fuera de casa, si se trabaja a tiempo parcial o completo, quien tiene la responsabilidad del cuidado de los hijos y de la casa. Por ejemplo si se asume que el varón es el principal sustentador económico y la compañera trabaja a tiempo parcial será bastante difícil para la madre desprenderse de las tareas domésticas, por lo que en este caso la "ideología de género" estaría contribuyendo a la reproducción tradicional del rol de la mujer como cuidadora y ama de casa (Crompton, 1999).

Un segundo aspecto se refiere a cómo los "regímenes de género" dibujan la *construcción social de la maternidad* (Leira, 1992; McMahon, 1995; Pfau Effinger, 1999). En este sentido los regímenes de bienestar a través de las políticas familiares desarrolladas pueden contribuir a moldear un modelo de trabajo y familia. Así por ejemplo puede considerarse que la mujer debe ocuparse del trabajo doméstico a lo largo de toda su vida, excluyendo la posibilidad de trabajar y ocuparse de la familia, bien considerar que la maternidad es un período transitorio con las consecuencias negativas que esto tiene para el trabajo femenino o bien desarrollar políticas familiares que favorezcan la compatibilización laboral y familiar para que la maternidad no tenga un impacto negativo en el empleo femenino.

Una tercera dimensión se refiere a la *construcción cultural de la relación entre los padres trabajadores y el Estado de bienestar* (Wall, 2006; 2007). En la sociedad europea nos encontramos con diferentes perspectivas ideológicas referidas a la relación existente entre familia y Estado. Desde una perspectiva se entiende que el Estado se debe de encargar del cuidado de los dependientes. Esta idea se fundamenta en el hecho de que esos niños serán futuros ciudadanos y por tanto el Estado es más competente para ocuparse de la formación y cuidado de los menores que el ámbito privado de la familia. Por el contrario el cuidado de los menores puede considerarse como una tarea fundamental de las familias destacando los valores familistas que consideran que la familia y en concreto la mujer debe ocuparse del cuidado y socialización de los niños. Teniendo en cuenta estas perspectivas ideológicas, los Estados de bienestar han implementado en Europa diferentes modelos de políticas familiares que han favorecido la externalización de los servicios familiares o bien la reproducción del modelo familiar tradicional como en el caso de algunos países europeos como Alemania, o los países del sur de Europa (España e Italia), creando un dilema entre empleo y familia difícil de resolver entre las mujeres con cargas familiares.

La forma en cómo se conceptualiza la relación entre empleo y familia a través de las políticas familiares de conciliación laboral familiar tiene una clara incidencia en la configuración de los roles familiares así como en la división del trabajo familiar.

Teniendo en cuenta estas consideraciones Wall (2007) se refiere a la existencia de seis modelos de permisos parentales que describen las variaciones existentes en las formas de entender la relación entre empleo y familia y que por tanto tienen una incidencia diferencial en las relaciones de género y en las relaciones familiares. El primero se refiere al modelo orientado a la igualdad de género. En este modelo se incluyen los países de Suecia, Islandia, Dinamarca y Eslovenia y se caracteriza por un permiso parental pagado de un año de duración (entre 9 y 13 meses de duración). En estos países se contempla un corto período de permiso maternal al que le sigue un largo período de permiso parental pagado que permite a uno de los padres (la madre o el padre) estar en casa durante el primer año de vida del niño. En este modelo la promoción de la igualdad de género a través de los permisos parentales es muy elevada en la agenda política. Estas políticas se complementan con una política familiar encaminada a favorecer el modelo familiar de dos sustentadores económicos a través de la elevada oferta de plazas públicas de guarderías para niños menores de tres años. Estos gobiernos enfatizan en la idea de que los niños menores de tres años deben estar al cargo de los servicios de cuidado ofrecidos por el Estado para favorecer el empleo femenino. De la provisión de servicios para los niños menores de tres años es la más elevada para estos países (48% en Suecia, el 64% en Dinamarca y el 39% en Islandia (ver tabla). También hay que destacar que en estos países el comportamiento económico de las parejas con hijos evidencia la clara erosión del “male breadwinner model” en estos países y por tanto el incremento de las familias con dos sustentadores económicos es evidente como consecuencia del incremento de la actividad económica de las mujeres con cargas familiares. A pesar de que en estos países el trabajo a tiempo parcial no es una fórmula muy extendida como estrategia laboral de las familias, se observa una distribución equitativa entre las familias con dos sustentadores en las que trabajan ambos a tiempo completo y en las que trabajan el hombre a tiempo completo y la mujer a tiempo parcial, a lo que en países como Noruega ha contribuido las regulaciones sobre los permisos parentales realizadas en los años 90 (Kvande, 2007).

El modelo orientado por la elección (the parental choice orientated policy model). Esta política de permisos parentales emerge durante los años 90 en un contexto político en el que se debate la posibilidad de que los padres elijan el modelo de estrategia familiar y laboral que desean para criar a sus hijos, ya sea permanecer en casa hasta los tres años de edad de los hijos o trabajar dejando a los hijos en las guarderías públicas. Con diferentes acepciones pero en un concepto similar en Noruega se regula el “Cash for care” en Finlandia (home care allowance) y en Francia (cash benefit for parental education”. Esta regulación mixta implica dotar de servicios a la infancia por lo que en estos países tienen un elevado porcentaje de niños menores de tres años en guarderías públicas (29% en Francia, 44% en Finlandia, 40% en Noruega, 38% en la comunidad flamenca, el 18% en la comunidad francesa de Bélgica. Hay que destacar que aunque la igualdad de género está también presente en la agenda política de estos gobiernos es menos explícita que en el modelo anterior. El comportamiento económico de las mujeres y la división del trabajo familiar muestra en estos países también una clara erosión del modelo de un sustentador económico en favor del modelo familiar de dos sustentadores económicos. También se observa que en estos países es más frecuente el modelo de familia en el que el hombre trabaja a tiempo completo y la mujer a tiempo

parcial (31% en Francia, el 41% en Bélgica y el 43% en Noruega), lo que parece evidenciar por tanto que el trabajo doméstico recae fundamentalmente en las mujeres. Si lo comparamos con el modelo danés y el modelo sueco, en estos países el modelo de un solo sustentador económico tiene mayor relevancia que en los anteriores países

El tercer modelo denominado “long leave mother home-centred policy model” se sustenta en la idea de que las madres deben ocuparse del cuidado de los niños en el hogar familiar mientras estos no están escolarizados. Es el caso de países como Alemania, Estonia, Hungría o Checoslovaquia, donde las políticas familiares se basan en permisos parentales pagados de larga duración. En el caso de Alemania existe un permiso maternal de 1 a 6 meses al que le sigue un ingreso en concepto de ayuda familiar hasta los 3 años (Alemania y República Checa). Este modelo se caracteriza por el reducido énfasis puesto en la igualdad de género y en la división igualitaria del trabajo doméstico. Una muestra de ello es la reducida oferta de servicios de atención a la infancia. En otras palabras, los extensos permisos parentales se conciben como sustitutos de los servicios públicos de atención a la infancia cuando los niños tienen menos de tres años. De hecho la cobertura de servicios para este grupo de edad es muy reducida (9% en Alemania, 1% en República Checa y 12% en Estonia). Otra característica de este modelo es que se basa en la figura del varón sustentador cuando los niños tienen menos de tres años, lo que explica la particular organización del trabajo en estos países, donde la participación laboral de la mujer con cargas familiares es muy reducida en comparación con los países descritos anteriormente, siendo especialmente relevantes las diferencias observadas entre las mujeres con hijos y sin hijos. Por otra parte en estos países es predominante el modelo de varón sustentador y la desigual división del trabajo doméstico entre sexos. En definitiva, en estos países las regulaciones relativas a los permisos parentales han contribuido a reproducir el modelo de familia tradicional basado en la figura del varón sustentador así como en el desigual reparto del trabajo doméstico lo que ha dificultado el avance en la igualdad de género tanto en el ámbito privado como en el ámbito público.

El cuarto modelo denominado “short leave part-time mother” ha sido definido por algunos autores como una versión modernizada del tradicional modelo de varón sustentador (Pfau-Effinger, 1999) y está presente en los países de Reino Unido, Irlanda y Países Bajos. En este modelo el hombre y la mujer tienen el mismo grado de integración en el mercado laboral, destacando el hecho de que cuando hay niños menores de tres años en el hogar familiar, la mujer trabaja fundamentalmente a tiempo parcial como estrategia para combinar empleo y familia. La provisión de servicios públicos de atención a la infancia es muy reducida, ya que el cuidado de los menores está orientado fundamentalmente al mercado y a la familia. Sin embargo en la última década se han producido algunos cambios que han favorecido el desarrollo de servicios regulados de atención a la infancia no solamente para los niños menores de 3 años sino también para los niños preescolares cuando finalizan su jornada escolar (Sher, 2007). En estos países el permiso por maternidad se caracteriza por su corta duración, por la no transferibilidad y por escasa provisión monetaria (tan solo el 70% del salario y sólo para el primer mes. En Irlanda y Reino Unido a este permiso parental pagado le sigue un adicional permiso parental no pagado. La reciente extensión del permiso de maternidad parece acercar a estos países a la idea de un permiso parental de un año para que la madre opte por quedarse en casa al cuidado de los hijos.

A este respecto hay que señalar que la inclusión de la igualdad de género como objetivo de los permisos parentales no es una prioridad en estos países. El permiso de paternidad ha sido introducido en el Reino Unido pero con un pago por hogar, Holanda tiene un reducido permiso de paternidad e Irlanda no cuenta con este tipo de permisos. También hay que indicar que no existe ninguna flexibilidad para poder compartir el permiso de maternidad (aunque esta es una propuesta que se está debatiendo en el Reino Unido). Por otra parte los permisos parentales son muy reducidos y no pagados.

En estos países se ha puesto un especial interés en favorecer el empleo a tiempo parcial para facilitar la incorporación de la mujer al mercado laboral y como instrumento de lucha contra la pobreza de las familias con cargas familiares. Por esta razón se ha incrementado sensiblemente la prestación de servicios públicos para la infancia. El porcentaje de niños menores de tres años en guarderías es relativamente reducido en comparación con los países del norte de Europa (15% en Irlanda, el 20% en el Reino Unido y el 23% en Holanda).

La participación laboral de las mujeres es elevada, estando muy cercana a la media europea. Es especialmente elevado el ratio de mujeres trabajando a tiempo parcial. Se observan diferencias entre la participación laboral de las mujeres con hijos menores de seis años y sin hijos lo que evidencia la incidencia negativa de los hijos sobre el empleo femenino: la diferencia es reducida en Holanda pero significativa en el Reino Unido. En contraposición con el modelo anterior encontramos que el prototipo de división del trabajo en las familias con hijos es aquel en que el hombre trabaja a tiempo completo y la mujer a tiempo parcial, lo que nos está informando de unas relaciones de género desigual en el que la mujer se ocupa fundamentalmente del trabajo doméstico siendo dependiente económicamente del varón, por lo que en esencia se trata de una forma restringida del modelo de varón sustentador. En Holanda por ejemplo el 53% de las parejas el hombre trabaja a tiempo completo y la mujer a tiempo parcial, el 33% se corresponde con el modelo de varón sustentador y el 11% trabajan ambos a tiempo completo; en el Reino Unido las proporciones son respectivamente 40, 30 y 29%.

En resumen, en estos países la normativa relativa a los permisos parentales han favorecido la generalización del modelo familiar en el que la mujer trabaja a tiempo parcial y es la principal responsable de las tareas domésticas. Al mismo tiempo las restrictivas políticas familiares explican que el modelo de varón sustentador siga siendo un referente destacado en estos países y que incluso sea una forma familiar extendida entre las familias con hijos (Aliaga, 2005).

El denominando por Wall (2007) “short leave male breadwinner model” se identifica con el modelo de familia en el que el varón es el principal sustentador económico y la mujer la principal responsable de las tareas domésticas y del cuidado de los menores. En España, Italia y Grecia, las actitudes y expectativas con respecto al modelo familiar han experimentado un cambio sustantivo en todos los países del sur de Europa, pero no así en las estrategias laborales y familiares, ya que la mujer sigue siendo la principal responsable del trabajo familiar. Por ello el modelo de varón sustentador sigue siendo la principal forma de organización familiar y laboral en las parejas con hijos (54% en Italia, 50% en Grecia, 56% en España (ver tabla). A pesar del incremento que se ha producido en la participación laboral de la mujer, estos países tienen las tasas más reducidas de participación laboral femenina. Los estudios realizados han constatado que el contexto institucional es el principal responsable de esta reducida participación laboral (Moreno Mínguez, 2006; 2007; Del Boca, 2002). En un contexto en el que la

debilidad del Estado de bienestar ha favorecido la reproducción del modelo de varón sustentador, los permisos de maternidad se caracterizan por ser cortos (cuatro meses) y por ser retribuidos en su totalidad y por ser compartido por los padres. En el año 2007 la Ley de Igualdad reconoció un permiso de paternidad de 15 días para el padre en España. En lo que se refiere a los permisos parentales tienen una duración de seis meses y no son pagados. En Italia en los últimos años se ha producido un cambio que reconoce el permiso parental con un 30% del salario. Este permiso sigue siendo un derecho individual de seis meses para cada padre pero la parejas pueden coger un total de 10 meses.

En definitiva estos permisos parentales y los servicios de atención a la infancia en estos países no favorecen la generalización del modelo familiar de dos sustentadores económicos así como una distribución equitativa del trabajo doméstico. Tal y como se puede observar en la tabla siguiente el porcentaje de niños en guarderías públicas en estos países es comparativamente muy reducido. Sin embargo con la excepción de Grecia los niños mayores de tres a seis años están en instituciones públicas a través del sistema educativo.

Por último Wall (2007) se refiere al caso de Portugal en que los permisos parentales se caracterizan fomentar la rápida incorporación de la mujer al mercado laboral a tiempo completo. En Portugal hay un solo permiso parental de cuatro meses retribuido en su totalidad. Las seis primeras semanas tienen que ser tomadas por la madre y el resto tiene un carácter flexible. El interés por vincular la igualdad de género con la regulación de los permisos parentales ha introducido cinco días obligatorios para el padre y dos semanas optativas con el cien por cien del salario (daddy weeks). En el año 2002 tan sólo el 14% de los padres habían hecho uso de estas semanas y en el 2005 se había incrementado al 30%. La compatibilización laboral y familiar se promueve mediante la reducción de horario trabajo durante el primer año del hijo (dos horas al día) más que favoreciendo el trabajo a tiempo parcial o desarrollando permisos parentales de larga duración. El objetivo de aumentar la igualdad de género se ha trasladado también a los servicios de atención a la infancia que han incrementado las plazas públicas pasando la cobertura de los niños menores de tres años del 12% en 1996 a ser del 23% en 2005 con el objetivo de convertirse en el 35% para el 2009. Aunque esta cobertura es todavía relativamente reducida es similar a la de Francia o Finlandia logrando por tanto complementar los permisos parentales con los servicios de atención a la infancia.

Estas medidas en un contexto de una fuerte ética orientada al trabajo de la mujer desde que se produjo la revolución de 1974, una reducida tradición de trabajo a tiempo parcial y un estilo de economía familiar que hace necesario el trabajo de los dos miembros de la pareja explica por un lado la elevada participación laboral de las mujeres, el progresivo declive del modelo de un solo sustentador y la política familiar destinada a favorecer la rápida reincorporación de la mujer al trabajo a tiempo completo. De hecho en Portugal no se observan diferencias destacadas entre los ratios de participación laboral de las mujeres con y sin hijos.

Un aspecto vinculado con las políticas familiares es la desigualdad social y la desigualdad de género, ya que la posición ocupada por los individuos en la estructura social determina las oportunidades vitales así como las necesidades que tiene cada grupo social con respecto a la compatibilización laboral y familiar. Se trata de un tema que ha sido muy poco estudiado pero que sin embargo tiene repercusiones en la igualdad de género. Así por ejemplo la escasa oferta pública de servicios de atención a

la infancia puede no ser un problema para las mujeres y parejas de elevados ingresos que comprarán en el mercado esos servicios, pero sí para las parejas con bajos ingresos que tendrán que decidir la incorporación selectiva de los miembros de la pareja en función de las aportaciones de los mismos. Puesto que la mujer suele tener ingresos más reducidos es la que sacrifica la incorporación al mercado laboral para ocuparse de las responsabilidades familiares. Por lo tanto, las políticas desarrolladas por los regímenes de bienestar en materia de conciliación laboral y familiar pueden contribuir a reproducir la desigualdad existente en la estructura social.

Las características de permisos parentales pueden contribuir igualmente a reproducir la desigualdad de género en los interiores familiares. Así un permiso parental no transferible y compartible con el padre hace que la carga del cuidado de los niños durante el primer año recaiga mayoritariamente sobre las mujeres. Por otra parte un permiso de maternidad excesivamente corto puede repercutir negativamente en el empleo de las mujeres, debido a que aquellas con salarios bajos opten por renunciar al trabajo para quedarse cuidando a sus hijos en el primer año de vida, lo que repercute en un desigual reparto del trabajo doméstico entre los padres. Por el contrario un permiso de un año de duración destinado exclusivamente a las mujeres (sin la posibilidad de ser compartido con el padre) podría significar en principio una mejora sustantiva en la política de conciliación laboral y familiar pero al mismo tiempo estaría contribuyendo a reforzar el sistema normativo tradicional según el cual la mujer se debe ocupar de las responsabilidades familiares reproduciendo de esta forma los roles de género tradicionales en lo que se refiere a la división del trabajo familiar.

En este sentido Ray (2008) ha realizado un estudio comparado para analizar dos aspectos de las políticas relativas a los permisos parentales en 21 países: por un lado el apoyo prestado por estas políticas a los padres y por otro lado en qué medida estos permisos contribuyen a promover un reparto igualitario de las tareas domésticas entre los padres. Ray parte de la hipótesis de que los criterios que definen una política de conciliación laboral pueden contribuir a reducir, aumentar o reproducir la desigualdad de género existente tanto en el ámbito público como en el privado. Ray ha comparado las características de los permisos parentales (duración, grado de transferibilidad entre los padres, ingresos y pagos, etc.). Con el fin de facilitar el análisis mediante un sistema de equivalencias comparables de los permisos parentales se ha elaborado el indicador denominando “Full time Equivalent Paid Leave”⁹. Este indicador permite analizar comparadamente las implicaciones que tiene la política social diseñada a tal efecto en la igualdad de género así como analizar del desarrollo de los permisos parentales en cada país.

⁹El indicador FTE (Full-Time Equivalent paid leave) permite realizar comparaciones entre países a partir de complejos sistemas de permisos parentales pagados totalmente, parcialmente o no pagados. FTE se calcula como el ratio de reemplazo de salario multiplicado por la duración del permiso. Por ejemplo, durante el permiso de maternidad de 14 semanas en Suiza, las madres reciben el 80% de sus ganancias habituales, o el equivalente de 11,2 semanas de reemplazo salarial a tiempo completo. Debido a la amplia variedad de ingresos garantizados los autores han realizado varias simplificaciones. Por ejemplo para el caso de los países que ofrecen tarifas fijas (Bélgica, Francia, Alemania y Suecia) se ha calculado la prestación como el porcentaje de la media salarial para cada país, utilizando para ello la fuente OECD's Benefits and Wages. En segundo lugar cuando los padres pueden elegir entre un permiso parental de larga duración pagado parcialmente o un permiso parental de corta duración con el cien por cien del salario, se ha elegido la estimación de permiso más corta. Finalmente el gobierno finlandés ofrece prestaciones entre el 30 y el 70 por cien del salario de reemplazo dependiendo del salario de los padres. La figura 1 muestra el ratio del 65% tal y como aparece reflejado en la valoración de las prestaciones medias por trabajador de la OCDE (2005).

En la tabla siguiente se recogen la duración de los permisos parentales disponibles para las parejas con hijos¹⁰. El total refleja los derechos legales para ambos padres bajo la presunción de que ambos padres se acogerán al permiso disponible. En esta tabla se puede observar que el permiso parental varía considerablemente en los 21 países analizados desde las 14 semanas en Suiza hasta las 300 semanas (aproximadamente) en Francia y España¹¹. En este ranking le siguen los países de Alemania (170 semanas), Suecia (163 semanas) y Noruega (148). Sin embargo lo que realmente es sustantivo son las semanas de estos permisos parentales que son pagadas, ya que el permiso parental no pagado en principio sólo está al alcance de las parejas con elevados recursos económicos que pueden permitirse que uno de los miembros de la pareja no trabaje para ocuparse del cuidado de los menores. En cualquier caso los efectos son contradictorios porque también es muy probable que un pareja de elevados ingresos no esté dispuesta a dejar de percibir un salario, aunque se le garantice el puesto de trabajo, mientras que una pareja con reducidos ingresos en el que la mujer realiza un trabajo descualificado y con un salario reducido es más probable que opté por el permiso parental para ocuparse de sus hijos, teniendo en cuenta que de lo contrario tendría que contratar ese servicio en el mercado por lo que no la compensaría económicamente y afectivamente. Así por ejemplo y de acuerdo con la Encuesta del Departamento de Trabajo en el año 2000 en Estados Unidos, el 80% de de aquellos que no habían disfrutado del permiso parental pagado decían que no se lo podían permitir. España y Francia son también los países que mayor número de semanas no pagadas tienen. En la tabla se puede observar también el número de semanas de permiso pagadas para los dos padres conjuntamente. Suecia y Noruega son los países que mayor número de semanas pagadas (FTE) tiene (44 y 47 respectivamente) mientras que Estados Unidos y Australia no cuentan con semanas de permiso pagadas.

¹⁰ Los datos de esta tabla recogen la suma de tres tipos de permisos parentales: el permiso exclusivo para madres, el permiso exclusivo para padres y el permiso que puede ser dividido entre los dos padres.

¹¹ Los permisos parentales en Francia y España permiten la posibilidad de estar en casa cuidando del menor hasta que este tiene tres años. Sin embargo se trata de permisos parentales no remunerados.

Tabla 9
TOTAL Y EL EQUIVALENTE DE TIEMPO COMPLETO DEL PERMISO PARENTAL PAGADO PARA LOS DOS PADRES DE UNA FAMILIA (semanas)

		Total	Permiso no pagado	FTE permiso pagado
Francia	France	318	289	29
España	Spain	312	285	27
Alemania	Germany	170	158	42
Suecia	Sweden	163	116	47
Noruega	Norway	148	104	44
Austria	Austria	116	100	16
Reino Unido	United Kingdom	80	68	12
Irlanda	Ireland	70	49	21
Italia	Italy	69	44	25
Nueva Zelanda	New Zealand	66	38	28
Grecia	Greece	60	26	34
Japón	Japan	58	32	22
Canadá	Canada	52	25	28
Dinamarca	Denmark	52	32	20
Australia	Australia	52	52	
Finlandia	Finland	48	16	32
Bélgica	Belgium	43	25	18
Países Bajos	Netherlands	42	26	16
Portugal	Portugal	38	13	25
Estados Unidos	United States	24	24	
Suiza	Switzerland			

Fuente: Ray (2008)

Tal y como se ha indicado las políticas referidas a los permisos parentales pueden tener un importante efecto en la igualdad de género, tanto en el lugar de trabajo como en el reparto de las tareas domésticas y el cuidado de los menores. La ausencia de permisos parentales pagados para ambos padres, la tradicional división del trabajo doméstico y los generalmente reducidos salarios de las madres (en comparación con los padres) contribuyen a reducir la participación laboral de la mujer y reforzar el rol tradicional de la madre como cuidadora y principal responsable de las tareas domésticas. Al mismo tiempo la existencia de un permiso parental pagado sólo destinado a la madre acrecienta la brecha de género ya impide compartir las responsabilidades familiares del cuidado de los hijos entre los padres y como consecuencia de esto, el padre se ve privado de la oportunidad de participar activamente en el cuidado de sus hijos. Por lo tanto, las regulaciones de los permisos parentales pueden contribuir a reforzar la tradicional división de los roles de género. Por el contrario una política de permisos parentales pagados que divide proporcionalmente entre los padres estableciendo que éste no sea transferible contribuye a contrarrestar la tradicional división de roles y la presión en el empleo (Ray, 2008).

Los datos de la tabla siguiente muestran el máximo de semanas de permiso al que se pueden acoger las madres que viven en cada pareja en cada país más la parte proporcional del permiso que el padre puede transferir a la madre. En este caso la generosidad de los permisos por maternidad varía considerablemente entre países.

Todos los países contemplan algún tipo de permiso de maternidad, siendo los países de Francia, Alemania y España los que mayor número de semanas contemplan en su legislación (162, 160 y 156 respectivamente), siendo en Estados Unidos y Suiza los más reducidos.

En lo que al permiso de maternidad pagado se refiere (FTE), sólo siete de los 21 países tienen seis meses o más de permiso de maternidad pagado (Alemania, Suecia, Noruega, Grecia, Canadá y Finlandia. Entre ellos, los países que mayor número de semanas pagadas tienen son Alemania (42), Suecia (40), Noruega (38) y Grecia (34), mientras que en el extremo opuesto se encuentran Estados Unidos y Australia que no contemplan ninguna semana de permiso pagada. Respecto al permiso de paternidad pagado (FTE), este comparativamente es más reducido que el de la madre. Francia y Suecia establecen que éste no pueda ser transferible teniendo una duración de siete semanas. Diez de los 21 países ofrecen entre dos y seis semanas de permiso. Por otro lado nueve países entre los que se encuentran Estados Unidos, Italia, Irlanda, Grecia, Austria y Países Bajos no tienen ningún tipo de permiso de paternidad pagado.

Tabla 10
TOTAL AND EL EQUIVALENTE DE TIEMPO COMPLEJO DEL PERMISO PARENTAL PAGADO PARA LAS MADRES EN PAREJA (DÍAS)

		Total	Permiso no pagado	FTE permiso pagado
Francia	France	162	141	21
España	Spain	156	137	19
Alemania	Germany	160	118	42
Suecia	Sweden	85	45	40
Noruega	Norway	90	52	38
Austria	Austria	112	96	16
Reino Unido	United Kingdom	65	53	12
Irlanda	Ireland	56	34	22
Italia	Italy	48	23	25
Nueva Zeland	New Zealand	58	36	22
Grecia	Greece	47	13	34
Japon	Japan	58	32	26
Canada	Canada	52	23	29
Dinamarca	Denmark	50	31	19
Australia	Australia	52	52	
Finlandia	Finland	44	14	29
Bélgica	Belgium	28	13	15
Países Bajos	Netherlands	29	13	16
Portugal	Portugal	37	13	24
Estados Unidos	United States	12	12	
Suiza	Switzerland	14		11

Tabla 11
TOTAL Y EQUIVALENTE DE TIEMPO COMPLEO DEL PERMISO
PARENTAL PAGADO PARA LOS PADRES EN PAREJA (DÍAS)

		Total	Permiso no pagado	FTE permiso pagado
Francia	France	156	149	7
España	Spain	156	154	2
Alemania	Germany	8		4
Suecia	Sweden	78	71	7
Noruega	Norway	60	54	6
Austria	Austria	4	4	
Reino Unido	United Kingdom	15	13	2
Irlanda	Ireland	14	14	
Italia	Italy	22	22	
Nueva Zelanda	New Zealand	8	2	6
Grecia	Greece	14	13	1
Japon	Japan	0	0	0
Canada	Canada	0	0	0
Dinamarca	Denmark	2	1	1
Australia	Australia	0	0	0
Finlandia	Finland	4		4
Bélgica	Belgium	15	11	4
Países Bajos	Netherlands	14	13	1
Portugal	Portugal	1		1
Estados Unidos	United States	12	12	
Suiza	Switzerland	0	0	0

El contraste entre el máximo de semanas contemplada para la madres y el mínimo existente para los padres subraya los caminos en los cuales las políticas relativas a los permisos parentales, incluso las más generosas, pueden actuar en detrimento de la igualdad de género. De hecho las políticas que asignan el permiso parental de forma exclusiva a las madres pueden contribuir a reforzar la división tradicional de roles de género así como la desigualdad en el mercado laboral.

La tabla siguiente muestra un resumen sobre la generosidad (en términos económicos) y disponibilidad de los permisos parentales. Estas dos medidas nos permiten evaluar la igualdad de género existente en los permisos parentales. Los padres suelen tener salarios más elevados que las madres por lo que la inexistencia de permisos parentales pagados puede reforzar la presión económica y social contra la igualdad de género. Si el permiso parental no reemplaza de forma sustantiva el salario del padre, las familias no podrán acogerse a este permiso parental (tanto el padre como la madre) y decidirán en ambos casos no cogerlo, o en el caso de las mujeres abandonar el mercado laboral para ocuparse del cuidado de los menores. Así por ejemplo España ocupa el segundo lugar en la duración del permiso parental de los 21 países analizados (312 semanas por pareja) pero sin embargo tiene un permiso pagado muy reducido por pareja (18 semanas por pareja), lo cual contribuye muy poco a neutralizar los efectos de la tradicional los efectos de la tradicional división del trabajo de género y la desigualdad salarial en el mercado laboral. Por tanto los efectos de esta regulación parental son el abandono del

mercado laboral de las madres con bajos salarios y la no participación igualitaria de los padres en el cuidado de los menores, lo que contribuye a reforzar la desigualdad de género tanto en los interiores familiares como en el mercado laboral. Por el contrario Finlandia a pesar de que el permiso parental tiene una duración menor (48 semanas por pareja), 32 semanas son pagadas y sólo un tercio de estas pueden ser disfrutadas por la madre, favoreciendo por tanto que en las familias con elevados ingresos los padres compartan el cuidado de los menores y las responsabilidades familiares si no quieren perder el derecho del disfrute de esas semanas. La experiencia sugiere por tanto que el tipo de permiso parental puede favorecer que el hombre participe en las tareas domésticas y familiares. Por ejemplo en Portugal en el año 2000, cuando el permiso de paternidad no era pagado menos de 150 hombres se acogieron a este permiso, mientras que tres años después cuando cambió la legislación portuguesa dando a los padres la posibilidad de acogerse a dos semanas de permiso pagado (daddy days) el número de padres que disfrutó de este permiso fue de 27.000 (OCDE, 2005).

Tabla 12

Mínimo y máximo del permiso parental pagado en semanas del total de FTE del permiso parental

MINIMUM AND MAXIMUM PARENTAL LEAVE ALLOTMENT, IN WEEKS OF FTE PAID LEAVE

	Couples' FTE paid leave	Mothers' s FTE Paid leave		Fathers' s FTE paid leave	
		Minimum	Maximun	Minimum	Maximum
Australia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Austria	16,0	16,0	16,0	0,0	0,0
Belgium	18,0	13,9	13,9	4,1	4,1
Canada	28,6	9,4	28,6	0,0	19,3
Denmark	19,6	9,0	18,6	1,0	10,6
Finland	33,0	11,7	29,0	2,7	21,3
France	23,4	21,4	21,4	7,4	7,4
Germany	42,0	14,0	36,6	4,3	28,0
Greece	34,1	17,0	33,5	0,6	17,1
Ireland	20,8	20,8	20,8	0,0	0,0
Italy	25,1	17,3	25,1	0,0	7,8
Japan	26,0	8,4	26,0	0,0	17,6
Netherlands	16,4	16,0	16,0	0,4	0,4
New Zealand	28,0	14,0	22,0	6,0	14,0
Norway	44,0	9,0	38,0	6,0	35,0
Portugal	24,8	6,0	23,8	1,0	20,8
Spain	26,7	9,3	19,3	7,4	17,4
Sweden	46,8	18,1	39,8	6,9	28,6
Switzerland	11,2	11,2	11,2	0,0	0,0
United Kingde	12,4	12,0	12,0	0,4	0,4
United States	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Por tanto los avances en la igualdad de género a través de la regulación de los permisos parentales depende de dos factores: la parte del permiso reconocido de forma exclusiva a los padres y el porcentaje del salario que cubre durante el tiempo del permiso parental. El gráfico siguiente recoge ambos factores del permiso parental en cada país. Los valores de este índice se establecen en una escala de 15 puntos, de los cuales nueve se refieren a la distribución del permiso parental, cinco posibles puntos al porcentaje de salario de reemplazo durante el permiso y un último punto (positivo o negativo) para valorar las políticas que favorecen o no que el padre se acoja al permiso de paternidad. La conjunción de estas tres medidas se resume en el índice de igualdad de género para cada país. Según este índice y tal y como se recoge en el gráfico siguiente, Suecia tiene la puntuación más elevada con 13 puntos, seguida por Finlandia, Grecia y Noruega con 12 puntos cada uno. A continuación le siguen de cerca Bélgica y Portugal con 11 puntos. España y Francia tienen ocupan una posición intermedia con 10 puntos. Los

países que ocupan las últimas posiciones en esta escala son Suiza con cero puntos, Japón y Austria con 5 y 1 puntos respectivamente.

Tabla 13
ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO
ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO

		Total	Father's portion (9 points)	Wage replacement (5 points)	Incentives (1 point pos.or neg.)
Francia	France	11	6	4	1
España	Spain	10	9	1	
Alemania	Germany	9	6	2	1
Suecia	Sweden	13	9	3	1
Noruega	Norway	12	9	3	
Austria	Austria	7	6	1	
Reino Unido	United Kingdom	8	7	1	
Irlanda	Ireland	7	7		
Italia	Italy	9	8	1	
Nueva Zelanda	New Zealand	8	6	2	
Grecia	Greece	12	8	4	
Japón	Japan	5	3	3	-1
Canadá	Canada	7	3	4	
Dinamarca	Denmark	8	6	2	
Australia	Australia	1	1		
Finlandia	Finland	12	6	5	1
Bélgica	Belgium	11	9	2	
Países Bajos	Netherlands	8	7	1	
Portugal	Portugal	11	6	4	1
Estados Unidos	United States	9	9		
Suiza	Switzerland	0			

Fuente: Ray (2008)

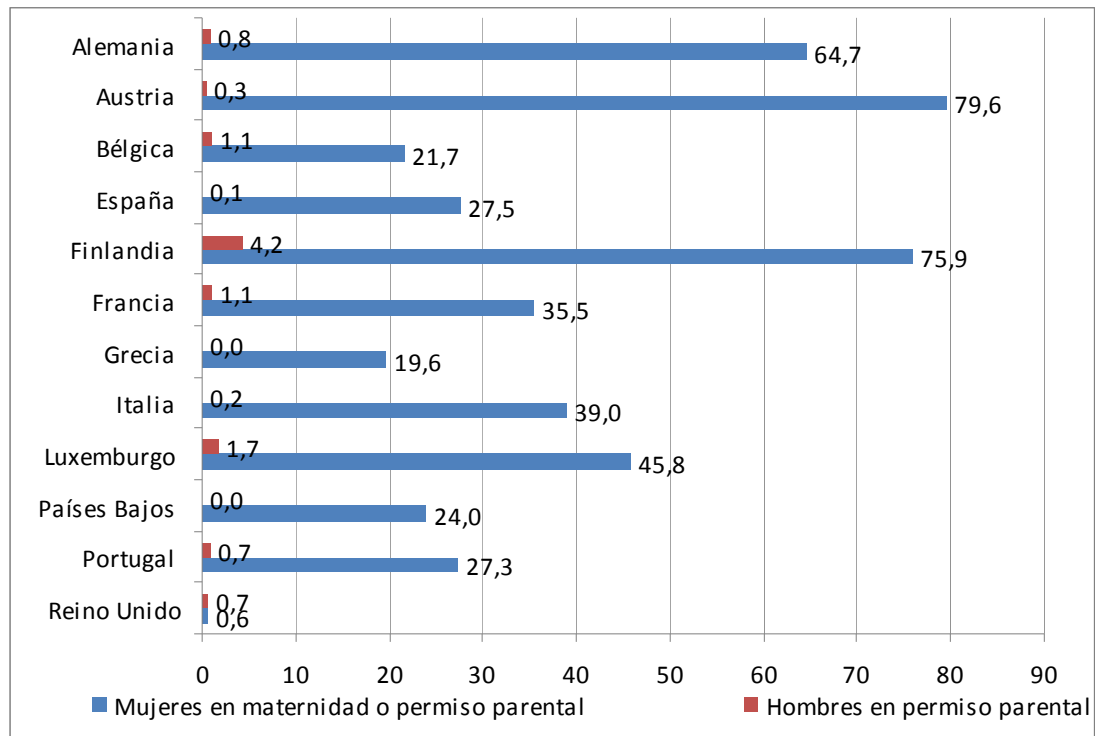
En definitiva los datos presentados en este trabajo evalúan de forma conjunta la generosidad de los permisos parentales las características de género (gendered features) de los permisos parentales, aspecto este escasamente presente en las investigaciones realizadas. Las principales conclusiones que recoge el índice de la igualdad de género son: primero que existe cierta asociación entre la generosidad de los permisos (en lo que se refiere a la duración de los mismos) y la igualdad de género presente en la regulación de los permisos parentales. De hecho la correlación existente entre la duración total de los permisos y el índice de la igualdad de género es de 0,34, lo que está indicando una modesta asociación entre ambos indicadores. En segundo lugar se observa una elevada asociación entre la duración de los permisos parentales y el salario de reemplazo garantizado (0,753) (Ray, 2008). En definitiva estos datos ponen de manifiesto que una política familiar comprensiva que tenga como objetivo último lograr la igualdad de género debe tener en cuenta en el diseño de la misma aspectos tales como la generosidad de los permisos parentales en cuanto a duración y salario de reemplazo y el grado de igualdad de género presente en las regulaciones de estos permisos.

Otro aspecto no menos relevante de los permisos parentales es el derecho contemplado en cada país a acogerse a un permiso parental a tiempo parcial o lo que es lo mismo la reducción de horario de trabajo por cuestiones familiares. Hegewisch y Gornick (2008) han revisado es estatuto de 21 países en relación con este aspecto y han encontrado que 17 de estos países contemplan la posibilidad de que los padres puedan ajustar sus horarios laborales y 7 de ello sólo lo permite para ocuparse del cuidado de un familiar adulto. Suecia fue el primer país que en 1978 reconoció la posibilidad de que los padres redujeran su horario laboral un 25% para ocuparse del cuidado de los menores hasta que estos alcanzaran la edad de los 8 años. En Austria ambos padres pueden acogerse a la reducción de jornada o reorganizar el horario hasta que el hijo tenga 7 años con el derecho a retornar al empleo a tiempo completo. En Noruega se contempla la reducción hasta que el hijo tenga 10 años. En España los padres pueden reducir su horario laboral de un 20 a un 50 por ciento hasta que los hijos tengan 8 años. En el Reino Unido y Nueva Zelanda hasta los seis años. En Países Bajos los trabajadores con dos años en un trabajo fijo tiene derecho a solicitar un cambio en su horario laboral, incluyendo el cambio de trabajo a tiempo completo por tiempo parcial.

En definitiva, una regulación de los permisos parentales generosa, universal, igualitaria entre sexos y flexible contribuiría a que el coste que supone el cuidado de los menores fuera más equitativo entre padres y madres, entre padres y no padres así como entre trabajadores y empleadores.

Para concluir este apartado se adjunta una tabla que recoge el porcentaje de padres y madres trabajadores que se acogen al permiso parental en los distintos países europeos para el año 2006. En la tabla se observa que hay diferencias sustantivas por género y entre países. Son mayoritariamente las mujeres las que se acogen a este permiso, mientras que los hombres hacen un uso muy limitado de este derecho. En el caso español tan sólo un 27,5% de las mujeres y un 1,1% de los hombres se acogen al permiso parental. Una de las razones es que en España este permiso no es retribuido. En países como Alemania, Austria o Finlandia donde el permiso es retribuido el porcentaje de padres que se acogen al permiso es bastante elevado en términos comparados. En el caso de España, donde el porcentaje de padres varones que se acogen al permiso parental es muy reducido se debe fundamentalmente y entre otras razones a la asignación de roles de género tradicionales, donde el entramado cultural tiene una importancia clave en la actitudes y valores ante el trabajo y la familia según sexo.

Gráfico 10
PORCENTAJE DE PADRES TRABAJADORES CON UN HIJO DE UN AÑO O MENOS ACOGIDO AL PERMISO PARENTAL



Fuente: OCDE, 2008

5.- Roles de género y división del trabajo familiar

5.1.- Estado de la cuestión: entre la agencia y los determinantes institucionales y culturales

En el marco del propósito general que nos hemos propuesto en este trabajo de investigación de analizar la conexión entre los determinantes estructurales, culturales e institucionales que explican las estrategias y decisiones individuales (agency), está el objetivo de analizar los determinantes del cambio de roles y su incidencia en la división del trabajo familiar.

Desde la década de los 70 se ha desarrollado una amplia literatura que ha tratado de identificar los determinantes de la división del trabajo familiar. Beck (1981) argumenta que la división del trabajo familiar responde a un proceso racional en la toma de decisiones basada en la evaluación de las ganancias potenciales de los miembros de la pareja en el mercado laboral. De acuerdo con esta teoría, la división del trabajo familiar no es una cuestión de género sino que depende de variables económicas tales como las ganancias obtenidas en el mercado laboral. En esta interpretación las expectativas de los roles de género son irrelevantes, ya que los agentes sociales actúan para maximizar la obtención de recursos económicos. Una segunda línea de investigación destaca la importancia de los recursos relativos (relative resources). Desde esta perspectiva la división del trabajo familiar está basada en la negociación entre los miembros de la pareja. El miembro con menores recursos económicos reduce sus posibilidades de negociación igualitaria del trabajo doméstico y por lo tanto incrementa su tiempo dedicado a las tareas domésticas (Brines, 1993). La mujer es generalmente dependiente económicamente de su pareja, lo que contribuye a acrecentar la desigual división del trabajo doméstico. De hecho se ha demostrado que cuanto menor es la diferencia salarial entre los miembros de la pareja más igualitaria es la división del trabajo familiar (Ross, 1987; Blair and Lichter, 1991).

En consonancia con la teoría de la modernización autores como Therbon señalan que el proceso de urbanización e industrialización no explican de forma adecuada los cambios familiares y de los roles de género. Expone el caso concreto de los países escandinavos donde el proceso de secularización propició la transformación de ciertos valores relacionados con la familia y la igualdad de género que hoy siguen estando vigentes en muchos países. La incidencia del proceso secularizador en la familia, en los roles de género y en las políticas familiares explica muchas de las diferencias observadas en las formas familiares en los distintos países europeos. Estas conclusiones actualizan las críticas a la teoría de las preferencias, ya que subrayan la importancia de factores tales como las políticas familiares o la regulación laboral que limitan las oportunidades laborales de las mujeres en cuanto a la elección de la estrategia más adecuada para compatibilizar las responsabilidades familiares con el trabajo retribuido. Esta tesis ha sido reforzada para el caso británico (Ginn, 2006) y Europa (Torres, Haas, Steiber and Brites, 2007, Torres, Mendes and Lapa, 2008).

Con el fin de someter a comprobación la tesis de Hakim (2000) según la cual las actitudes de las mujeres ante el trabajo remunerado y el trabajo familiar son el resultado de los estilos de vida, Crompton and Lyonette (2005) han analizado el valor predictivo de las actitudes ante el trabajo pagado y no pagado con respecto a la división del trabajo familiar y el trabajo pagado. Las conclusiones apuntan a que tanto los roles de género de las madres trabajadoras como la participación de los varones en las tareas domésticas son potenciales predictores del tiempo dedicado por las mujeres y por los hombres al trabajo pagado y no pagado. Por lo tanto argumentan que si las argumentaciones de Hakim fueran ciertas, los roles de género serían el principal determinantes del trabajo pagado de la mujer. Estos autores demuestran con datos procedentes de la ISSP 2002 por seis países que aunque las mujeres que no trabajan tienden a tener actitudes más tradicionales que las que trabajan sin embargo no se observan diferencias sustanciales en las actitudes de las mujeres que trabajan a tiempo parcial y tiempo completo. Según estos resultados Crompton and Lyonette (2005) concluyen que aparentemente “structural’ factors are at least as important, if not more important, than attitudinal factors in shaping the working arrangements of couples”. Para el caso de Noruega no existe ninguna relación significativa entre las actitudes ante el empleo y las estrategias laborales adoptadas. En cualquier caso aunque no se aprecia una asociación significativa entre las actitudes y el empleo femenino sería necesario realizar análisis longitudinales para valorar la incidencia de los factores estructurales y de las actitudes en las estrategias laborales y en la división del trabajo familiar. En Gran Bretaña y Noruega se ha demostrado que en 1994 la asociación entre las actitudes de género (roles de género) y la “tradicional y no tradicional” división del trabajo familiar no resultó ser significativa (Crompton et.al.2005). Por otro lado también es preciso destacar que nos encontramos con numerosos trabajos que subrayan el hecho de que las personas se encuentran en situaciones que no reflejan la organización familiar que preferirían. De hecho por lo general, las estrategias laborales y familiares adoptadas por las mujeres no coinciden con sus preferencias y orientaciones. Nos encontramos con mujeres trabajadoras adscritas a los roles tradicionales de género que no elegirían trabajar si tuvieran esta opción pero económicamente no se pueden permitir dejar de trabajar. Por el contrario hay mujeres que no trabajan no porque sea su elección sino porque no han encontrado un trabajo adecuado que les permita compatibilizar trabajo y familia.

A este respecto es interesante analizar el impacto que las políticas familiares tienen en el declive del modelo de varón sustentador como régimen reproductivo y de empleo (McInnes, 2006; Nazio and McInnes, 2007. La aportación de este enfoque radica en que nos permite analizar cómo los actores sociales dentro de un determinado contexto institucional son capaces de gestionar sus estrategias laborales y familiares para compatibilizar la vida familiar y laboral de forma diferenciada dependiendo de las oportunidades que les ofrezca el contexto institucional. Desde una perspectiva comparada este enfoque nos permite analizar el impacto de los Estados nacionales de bienestar en los tipos de hogares y por tanto en la división del trabajo familiar.

En el marco de esta perspectiva de interpretación Fuwa (2004) muestra que el contexto institucional y las desigualdades económicas de género (medidas a través del indicador de empoderamiento de género¹² creado por UN) limitan los efectos de las variables individuales (en lo relativo a la teoría de los recursos relativos, el tiempo disponible y la ideología de género) en la división del trabajo familiar en 22 países. Los análisis

¹² Gender Empowerment Measure (GEM)

empíricos realizados por este investigador constatan el hecho de que los países más igualitarios son aquellos con un índice GEM más elevado, mientras que los menos igualitarios son aquellos con el índice más reducido. Fuwa encuentra que la situación laboral de la mujer y la ideología de género tiene importantes efectos equalizadores en la división del trabajo familiar en países con menor igualdad de género en el mercado laboral y en la esfera política. En un estudio más reciente Fuwa and Cohen (2007) analizan los efectos de las políticas sociales en el empleo femenino y en el conflicto en la división del trabajo familiar en 33 países llegando a la conclusión de la corresponsabilidad en la realización de las tareas domésticas es mayor en aquellos países que favorecen la inserción laboral de las mujeres y el desarrollo de políticas familiares basadas en largos permisos de maternidad, aunque los resultados obtenidos son contradictorios cuando se introduce la variable de los servicios públicos de childcare.

Por su parte, los análisis de Cooke (2007) para Estados Unidos muestran hasta qué punto las políticas públicas afectan a las relaciones de género y a las negociaciones de la pareja dentro del hogar familiar. De hecho esta investigadora demuestra cómo las políticas públicas pueden alterar el poder relativo de género. Después de controlar la variable relativa a los recursos económicos de la mujer, ella encuentra que las leyes y las políticas favorecen el poder económico de las mujeres en los procesos de divorcio y predice como éstas parecen la corresponsabilidad familiar en las parejas. En otro estudio longitudinal Cooke (2007) muestra que hay una gran variación en la división del trabajo familiar dentro de la pareja a lo largo del ciclo vital.

En cualquier caso, los análisis realizados evidencian que todavía se observa una desigual división del trabajo doméstico por género en los hogares a pesar del incremento de la participación laboral de la mujer. Parece que los hogares se resisten al cambio en la práctica, ya que los hombres reaccionan muy lentamente al cambio de posición de la mujer en la estructura social (Gershuny, 2005; Breen and Cooke, 2005). De hecho cuando se incrementan las necesidades de cuidado en los hogares con más de un niño menor de tres años, la mujer reduce con frecuencia el tiempo dedicado al trabajo remunerado y en ocasiones abandona temporalmente el mercado laboral en contextos institucionales desfavorables para compatibilizar la vida laboral y familiar. Estas estrategias están también influenciadas por factores como la educación, ingresos de la mujer e ingresos del compañero. Cuando la mujer tiene un elevado estatus laboral acompañado de unos elevados ingresos, la división del trabajo familiar es más igualitaria y además hay una mayor probabilidad de que la mujer no abandone el trabajo cualificado. En cuanto a los ingresos del compañero, los estudios han revelado diferentes impactos sobre el grado de inserción de la mujer en el mercado laboral y en la división del trabajo doméstico dependiendo del contexto institucional (Blossfeld and Drobnic, 2001; Blossfeld and Hofmeister, 2006). Las evidencias consultadas confirman que el tiempo dedicado por la mujer al trabajo doméstico decrece cuando se incrementan los ingresos del compañero o cuando los dos contribuyen por igual (Bittman, 2003)

Por último, la interpretación sobre la división del trabajo familiar ha sido conceptualizada como resultado de la ideología de género de los individuos (gender ideology). Los clásicos trabajos de Scanzoni's (1979) y Perrucci (1978) concluyeron

que las actitudes ante los roles de género son el más importante predictor en la división del trabajo doméstico. De acuerdo con esta interpretación, la socialización en los roles tradicionales de género contribuye a reproducir estrategias familiares asociadas con el desigual reparto del trabajo doméstico independientemente de la acción racional (Coltrane, 2000). Los estudios realizados a este respecto han demostrado que unas actitudes igualitarias ante los roles de género están asociadas con una mayor división igualitaria del trabajo doméstico (Ross, 1987; Blair and Lichter, 1991). En esta misma línea de investigación la perspectiva relativa a la “construcción simbólica de los roles de género”, se sustenta en la idea de que el comportamiento individual está determinado por las expectativas de los otros. Esta perspectiva denominada “doing gender”, rechaza la argumentación de que los hombres y mujeres se socialicen automáticamente en patrones y roles de género rígidos. Más bien esta perspectiva subraya la idea de que las mujeres asocian la realización de las tareas domésticas con la expresión simbólica de la feminidad, mientras que los varones las evitan realizarlas como un signo identitario de su masculinidad (West y Zimmerman, 1987; Connell, 1987). Por ello en los casos en los que el varón dependa económicamente de las mujeres, estos rechazarán realizar las tareas domésticas para afianzar su identidad masculina de género. Esta perspectiva teórica sobre la “construcción simbólica del género” subraya que la división del trabajo social es una práctica social que se construye y reconstruye a partir de la acción imbricada de los individuos en un contexto cultural en el que intervienen los valores, el Estado, la familia y el mercado.

En un análisis innovador Jurado, Naldini y González (2009:24) en un intento de síntesis han tratado de vincular la perspectiva micro y macro, definiendo un nuevo marco hipotético de comprobación con el fin de explicar las diferencias observadas en la división del trabajo familiar entre países. Estas investigadoras parten de la hipótesis de que los contextos nacional pueden favorecer o limitar la división igualitaria del trabajo doméstico, pero a esto hay que añadir la existencia de factores que operan a nivel individual y de pareja que pueden incidir en el resultado final de la división del trabajo familiar. Este estudio confirma la validez de las hipótesis definidas a nivel micro relativas a la negociación y a los recursos económicos de la pareja. Este análisis arroja ciertas dudas sobre la capacidad explicativa de la teoría del “doing gender” en lo relativo a la distribución del trabajo doméstico. La probabilidad de que un hombre europeo cooperare en las tareas domésticas está significativamente relacionado con la contribución de la mujer a los ingresos familiares, y con el tiempo dedicado por el hombre al trabajo remunerado. Los frecuentes desacuerdos acerca de cómo dividir el trabajo doméstico está negativamente asociado con la participación de los hombres en las tareas domésticas, mientras que la “ideología de género” y por tanto los valores igualitarios dentro de la pareja probar de influir positivamente en la cooperación de los hombres. Sin embargo, la cooperación de los hombres también depende de la cantidad total de trabajo doméstico y del número de niños. Los hombres tienden a ser más cooperativo cuando hay pocos niños y cuando las tareas domésticas a realizar son reducidas.

5.2.- Régimen de bienestar y diferencias en la división del trabajo familiar

Aunque se han realizado varios estudios para analizar las diferencias cros-nacionales existentes en la división del trabajo familiar¹³ Sin embargo son muy escasos los estudios que han analizado empíricamente la asociación existente entre el contexto institucional y la gender ideology para explicar las diferencias nacionales en la división del trabajo doméstico.

Por un parte la clásica tipología desarrollada por Esping Andersen se centra fundamentalmente en la relación entre Estado y mercado en la provisión de servicios y distribución de los recursos considerando los efectos del Estado de Bienestar en la estratificación social. Aunque en su primer trabajo no introduce la variable género en trabajos posteriores incorpora de forma explícita las relaciones de género refiriéndose a los cambios experimentados en la economía familiar como resultado del cambiante rol de la mujer en la sociedad. Mientras la tipología de Esping Andersen resulta muy valiosa para estudiar la estratificación por género, sin embargo la división del trabajo familiar no es analizada desde esta perspectiva. A este respecto la literatura ha tratado de explicar las diferencias existentes en la distribución del trabajo doméstico según género en los regímenes de bienestar, subrayando la idea de que la desigual división del trabajo doméstico no está sólo determinada por factores individuales sino que se encuentra inserta en el complejo y cambiante entramado de relaciones sociales (Coltrane, 2000). Este argumento se basa en el hecho de que los efectos de las características individuales dependen de la estructura política. Coleman (1991) ha destacado que el modelo dominante de varón sustentador de la política económica ha contribuido a crear una ideología de género en las economías occidentales basada en valores y actitudes que favorecen la permanencia del modelo del varón sustentador y el desigual reparto del trabajo doméstico. Este argumento sugiere que no sólo los recursos económicos inciden en las actitudes con respecto a los roles de género sino que la división del trabajo doméstico está también estructurada por los regímenes de bienestar. A este respecto los trabajos de Coleman sobre la división del trabajo doméstico han demostrado que la “ideología de género” responde a factores estructurales como el welfare regime y explica a su vez las diferencias crosnacionales existentes en la división del trabajo familiar.

Los modelos teóricos sobre la división del trabajo familiar sugieren que las políticas sociales dirigidas a favorecer el empleo de la mujer y la mejora de su posición en el mercado laboral favorecen la igualdad de género en los interiores familiares. De esta forma numerosos investigadores han explicado las diferencias en la división del trabajo familiar entre países a las políticas desarrolladas por los Estados para favorecer la incorporación de las mujeres con cargas familiares al mercado laboral (Calasanti and Bailey, 1991; Baxter, 1997; Gershuny and Sullivan, 2003). Sin embargo estos estudios no han confirmado empíricamente los efectos directos de las políticas familiares en la división del trabajo familiar. Una notable excepción a estas argumentaciones la encontramos en el trabajo de Hook (2006) quien ha comprobado que las políticas de apoyo a las madres trabajadoras no incrementan sino que inciden negativamente en la participación del varón en las tareas domésticas. De hecho argumenta que por ejemplo los permisos por maternidad mejoran las oportunidades de compatibilizar empleo y familia pero al mismo tiempo contribuyen a preservar la tradición división del trabajo doméstico en la familia. En la misma línea de interpretación el análisis empírico realizado por Stier and Lewin-Epstein (2007) con datos procentes de la ISSP 2002 ha

¹³ Ver al respecto los trabajos de Haas (1981; Charles and Höpflinger, 1992; Kamo, 1994; Van der Lippe, 1994; Baxter, 1997)

constatado que si bien las políticas familiares de compatibilización laboral y familiar contribuyen a favorecer la participación laboral de la mujer si embargo no tienen efectos directos sustantivos en la distribución equitativa del trabajo doméstico dentro de la familia. Estos investigadores consideran que este tipo de políticas tampoco tienen efectos directos sobre la igualdad de género, ya que este tipo de políticas están orientadas a reducir los dilemas entre trabajo y empleo de la mujer pero no a favorecer el reparto igualitario del trabajo doméstico. Sin embargo esta investigación permite a los autores establecer algún tipo de asociación entre la igualdad de género potenciada a través de la legislación y las políticas sociales implementadas para explicar las diferencias existentes entre países en las pautas observadas relativas a la división del trabajo familiar. Estos autores han constatado que en aquellos países con mayores índices igualdad de género en el nivel macro también tienen mayores niveles de igualdad a nivel micro en la organización y distribución del trabajo doméstico entre sexos, ya que aquellos regímenes de bienestar que potencian la participación laboral de la mujer en condiciones de igualdad favorecen la capacidad de negociación de la mujer en los interiores familiares al aportar los mismos recursos económicos que el varón.

Por su parte Geist (2005), tomando como referencia la tipología de Esping Andersen ha demostrado que la división del trabajo familiar varía de acuerdo con el régimen de bienestar. Aquellos países con un régimen de bienestar conservador tienen reducidos índices en el reparto del trabajo doméstico mientras que estos índices son más elevados en los países del régimen de bienestar socialdemócrata. Este trabajo empírico también ha puesto de manifiesto que el régimen de bienestar modifica los efectos que tienen las características individuales en la división del trabajo familiar, ya que la generalización de una ideología de género igualitaria no está asociada con una mayor equidad en la distribución del trabajo doméstico en los países conservadores, mientras que si que lo está en los países socialdemócratas y en el régimen liberal. Independientemente de las características individuales, la equidad en la división del trabajo familiar es menos común en los países conservadores que en los pertenecientes al régimen liberal y socialdemócrata, lo que indica que las estructuras políticas e institucionales inciden de alguna manera en las interacciones que hombres y mujeres mantienen en sus relaciones privadas como es el reparto del trabajo doméstico.

En definitiva estos estudios comparados sobre el régimen de bienestar han evidenciado la complejidad del fenómeno estudiado, ya que los factores institucionales inciden de forma conjunta con los factores individuales en los valores y actitudes ante el trabajo doméstico y en la igualdad de género. Por tanto la profundización en los estudios futuros sobre el impacto del welfare regime en la ideología de género significarán una importante aportación para conocer las conexiones existentes entre el contexto institucional, las relaciones sociales y el comportamiento individual.

5. 3.- Roles de género, políticas familiares y estrategias

La forma en que se organiza la división del trabajo familiar entre géneros depende de numerosas variables económicas e institucionales pero también culturales y normativas, tales como la ideología de género. Pfau-Effinger (2004) utiliza el término de “gender arrangement” para describir la compleja interacción entre los condicionantes culturales e institucionales que determinan los diferentes modelos de trabajo y familia

en Europa. A pesar de los significativos avances que se han producido tanto a nivel nacional como a nivel europeo en promover la compatibilización laboral y familiar, sin embargo las desigualdades de género persisten tanto en lo que se refiere al empleo pagado como la división del trabajo familiar (Plantenga and Hansen, 1999; Haas, 2006).

En cualquier caso el trabajo doméstico cada vez adquiere mayor centralidad como eje fundamental de la investigación sobre género. Wallace (2002) se ha referido a las “estrategias familiares” como un elemento fundamental, ya que es en la familias donde hombres y mujeres deciden cómo organizar el trabajo familiar y pagado y bajo qué condiciones. Son precisamente las normas y las percepciones sobre el “gender arrangement” las que moldean las elecciones y preferencias sobre las estrategias familiares y laborales de hombres y mujeres. Por otro lado y como ya se ha señalado en este trabajo de investigación, las oportunidades de compatibilizar empleo y familia están claramente influenciadas por la estructura de las provisiones del Estado del bienestar, del régimen fiscal y de las transferencias a los miembros de las familias (Crompton, 2006; Gornick and Meyers, 2003). Por otra parte también hay que tener en cuenta la importancia de las diferentes normas de género y las preferencias en lo que se refiere al trabajo doméstico (Pfau –Effinger; 2004; Hakim, 2001). Boje and Ejrnaes (2008) han construido un índice con datos de la European Social Survey 2004 para medir cómo influyen la ideología de género y las actitudes ante el trabajo en el empleo y en la división del trabajo familiar. Los resultados obtenidos apuntan que los valores más igualitarios de género en lo que respecta al trabajo doméstico y el empleo se encuentran en los países del norte de Europa, donde precisamente el desarrollo de generosas políticas familiares ha favorecido la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, mientras que la permanencia de actitudes y normas tradicionales se asocia con los países del sur de Europa en los que las políticas familiares son más limitadas. En cualquier caso, Boje and Ejrnaes (2008) concluyen que las estrategias adoptadas por las madres ante el trabajo doméstico y el empleo dependen más de los condicionantes institucionales y estructurales que de las normas y valores de género. De igual forma los análisis realizados por Burda, Hamermesh and Weil (2007) tanto la incorporación de la mujer al mercado laboral como la división del trabajo familiar por género está más asociado con los factores económicos que con los aspectos normativos y culturales de los roles de género

Muchos de los investigadores más representativos sobre las cuestiones familiares y laborales en Europa han identificado diferentes modelos de políticas familiares incrustados en modelos de regímenes de bienestar también muy diversos. Estas clasificaciones resultan útiles para comparar diferentes aspectos del comportamiento social. En el caso que nos ocupa vamos a tratar en este apartado de indagar la existencia de algún tipo de asociación ente los modelos de políticas familiares desarrollados por los diferentes Estados de bienestar en Europa los roles de género.

La política familiar de los Estados de bienestar europeos refleja la diferente implantación del modelo de varón sustentador que se remonta a los años 70. Con la emergencia de las economías postindustriales, este modelo familiar está entrando en claro declive con respecto a los nuevos valores y estructuras. En este sentido las nuevas expectativas que giran en torno a los nuevos roles de género como consecuencia de la masiva incorporación de las mujeres a la educación superior y a las diferentes ocupaciones del mercado laboral están contribuyendo a cambiar el escenario familiar tradicional hacia un nuevo escenario familiar denominado “dual earner family”, donde

las parejas negocian la optimización de la compatibilización laboral y familiar con el fin de lograr la mayor equidad posible en la asignación de responsabilidades. Sin embargo este proceso no está exento de contradicciones y ambivalencias y tiene una estrecha relación con los valores culturales asociados con los roles de “madre” y “padre” en contextos institucionales en los que la familia y las relaciones de género han tenido una conceptualización diferenciada en función del grado de “familismo” implícito en las políticas familiares desarrolladas por cada Estado de Bienestar. La combinación de estos factores ha tenido una destacada incidencia en los procesos de incorporación de la mujer al mercado laboral en los distintos países europeos.

Numerosos autores se han referido a las características del contexto institucional y familiar en el que se ha producido la incorporación de la mujer al mercado laboral en cada país con distintas denominaciones tales como “gender regime” (Moreno Mínguez, 2007); “care regimes” (Lewis, 2004; Leitner, 2003; Orloff, 2006); “care familisation” (Michón, 2006). En definitiva estos modelos han tratado de identificar las características de las estructuras institucionales en lo que se refiere a la actuación de los Estados, los mercados y el tercer sector en materia de género y familia. En función de estas actuaciones se ha incentivado o bien la desfamiliarización (proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral) o la familiarización (reforzando el mantenimiento de estructuras familiares tradicionales a través de las políticas familiares, laborales y de género). En síntesis el caso español se caracterizaría por ser un régimen de género y de cuidado (gender and care regime) subsidiario con un grado moderado o bajo de desfamiliarización propiciado desde el Estado y el mercado. Esto significaría que este régimen se habría basado en una política implícita familiarista con un reducido nivel de provisión de servicios para los menores de tres años pero con una elevada prestación de servicios escolares para los niños mayores de tres años. Esto equivale a decir que el coste laboral y económico para las parejas y en concreto para las mujeres con niños menores de tres años es elevado en España en comparación con otros países europeos, ya que en este período de la maternidad es la pareja y la familia la que tiene que resolver de forma privada los problemas de compatibilización laboral y familiar sin tener un contexto institucional favorable, más allá de las ayudas económicas por nacimientos por hijo y del permiso retribuido de maternidad de 16 semanas.

En definitiva la convergencia de estos fenómenos ha tenido una clara repercusión en el imaginario social colectivo de los roles de género, caracterizado en España por la ambivalencia y el familismo, tal y como se ha puesto de manifiesto en el apartado anterior relativo a las actitudes y valores con respecto a las políticas familiares. Por otro lado estos procesos han tenido una clara incidencia en las estrategias laborales de las mujeres y por ende en otros indicadores familiares tales como la fecundidad, la pobreza infantil o la brecha de género.

En primer lugar destaca el hecho de que el número de hijos más que la edad de los mismos penaliza el empleo femenino en España. A más hijos menor participación laboral de la mujer. Se trata de una tendencia que se mantiene en España en los últimos años (OCDE, 2007). Esto denota por un lado la permanencia de una cultura familiarista en el imaginario social colectivo de los españoles que sigue primando el rol familiar de la mujer sobre el laboral. Se trata de la “mujer fragmentada”, característica que Tobío (2005) ha expresado muy bien cuando se refiere a la “ambivalencia y dualidad” a la que se tiene que enfrentar la mujer española. Un indicador que refleja magistralmente esta dualidad lo tenemos en la ESS cuando se pregunta sobre si la mujer con cargas

familiares debería abandonar el mercado laboral. El 45% de las mujeres españolas responde afirmativamente frente al 18,6% de las suecas o el 14,7% de las danesas.

Tabla 14
Actitudes ante los roles de género

% ACUERDO CON LA EXPRESIÓN "LA MUJER DEBERÍA ESTAR PREPARADA PARA ABANDONAR EL MERCADO LABORAL PARA CUIDAR DE SU FAMILIA" SEGÚN SEXO

Países nórdicos / M. socialdemócrata	Hombres	Mujeres
Dinamarca	14,7	17,0
Finlandia	21,0	17,8
Noruega	23,2	24,2
Suecia	18,6	21,6

Model liberal anglosajón

Reino Unido	37,6	39,9
Irlanda	41,8	43,9

Modelo conservador

Austria	36,6	34,6
Alemania	39,7	38,1
Países Bajos	33,2	30,2
Luxemburgo	48,0	45,1

Modelo conservador en transición

Francia	30,7	31,6
Bélgica	24,9	25,7

Países mediterráneos/Modelo familiarista

Grecia	33,6	29,5
Italia		
España	43,0	45,5
Portugal	54,5	56,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la ESS 2004

Por otra parte, este indicador puede estar también indicando la carencia de servicios familiares de atención a la infancia como factor que dificulta la integración de la vida laboral y familiar y por tanto dificulta la inserción laboral de la mujer con cargas familiares. Según vimos en la tabla 3, el 38,9% de los encuestados españoles dice que desearía contar con más servicios de atención a la infancia frente a tan sólo el 6,9% de los suecos, lo cual está indicando que hay una carencia real en la prestación de servicios familiares de atención a la infancia.

En síntesis y tal y como ha puesto de manifiesto el último Informe de la OCDE de 2007 sobre las políticas familiares de compatibilización laboral y familiar, los Estados del bienestar del sur de Europa y concretamente España tiene que realizar un esfuerzo económico aún mayor para desarrollar servicios de atención a la infancia y políticas de compatibilización laboral y familiar que permitan de esta forma equiparar las tasas de ocupación laboral femenina a las del resto de la Europa de los 15. Solamente de esta forma se podrá lograr reducir la brecha de género, potenciar la participación laboral de

la mujer, alcanzar los índices de fecundidad deseados por las parejas y reducir la pobreza infantil.

5.4.- La división del trabajo familiar en los diferentes regímenes de bienestar a través de los datos de encuesta

Numerosos estudios empíricos realizados anteriormente han evidenciado que las estrategias adoptadas ante el trabajo familiar por hombres y mujeres están determinadas por la conjunción de factores institucionales, culturales e individuales (Cooke, 2005; Jurado y González, 2009). El trabajo de González, Jurado and Naldini (2008) ha puesto de manifiesto que factores individuales tales como los ingresos y la educación de las mujeres neutralizan en parte los efectos de la cultura de género. De hecho han demostrado que en aquellas parejas en las que ambos trabajan pero la mujer ingresa más que el hombre, el hombre colabora más en las tareas domésticas y la desigualdad por sexo en el tiempo dedicado al trabajo doméstico se reduce entre ambos.

Los estudios realizados a nivel internacional sobre los usos del tiempo evidencian que las mujeres han reducido progresivamente el tiempo dedicado al trabajo doméstico en paralelo a su progresiva incorporación al mercado laboral y al mismo tiempo los hombres se han ido incorporando al trabajo doméstico (Bianchi, Robinson y Milkie, 2006). Sin embargo la implicación del hombre en las tareas domésticas dista mucho de ser equiparable al trabajo realizado por la mujer en el hogar observándose además diferencias sustantivas entre países. De hecho los datos recogidos en las distintas encuestas internacionales destaca el hecho de que la mujer dedica en todos los casos y en todos los países más tiempo a las tareas domésticas que el hombre, lo cual está indicando que permanece una clara pauta de desigualdad de género en lo que se refiere a la corresponsabilidad familiar. La pregunta que nos planteamos es qué factores y en qué medida explican la diferente participación de los hombres en las tareas domésticas en los distintos regímenes de bienestar.

En el análisis empírico realizado a continuación se estudia la incidencia del contexto institucional (prevalencia de determinados valores de género (gender ideology) en relación con las políticas de conciliación) en la corresponsabilidad del trabajo doméstico. Para ello se ha utilizado la categoría analítica del welfare regime en relación con las políticas de conciliación desarrolladas, los valores asociados con los roles de género y la realidad existente en la división del trabajo doméstico.

Estudios previos realizados a este respecto han evidenciado que las condiciones familiares e individuales inciden en las relaciones de poder y por tanto en las negociaciones que establecen los hombres y mujeres para repartir la realización del trabajo doméstico. El trabajo de Jurado, González y Naldini (2009) ha puesto de manifiesto que la corresponsabilidad en las tareas domésticas en España está asociada a la disponibilidad de tiempo por parte del hombre, a la educación de la pareja en términos de homogamia, al poder de negociación económico en las parejas de dobles ingresos en términos absolutos; asociado este factor con la posibilidad de poder contratar un servicio externo. En definitiva la conclusión obtenida apunta a que para lograr la igualdad en la división del trabajo son cambios necesarios en el entramado cultural en lo relativo a la ideología de género y cambios en los ámbitos político y

laboral. Es precisamente en relación con este elemento donde hemos introducido en nuestro análisis factores relativos al contexto institucional y a la ideología de género.

En este análisis queríamos dar un paso más allá introduciendo en el modelo la variable institucional (régimen de bienestar) y la variable relativa a la ideología de género junto con los factores individuales y las variables referidas a la negociación y relaciones de poder dentro de la pareja, como variables independientes predictoras del tiempo dedicado por la mujer al trabajo doméstico.

Las tablas presentadas a continuación son muy clarificadoras de la desigualdad de género existente en el reparto del trabajo doméstico tanto en lo que se refiere al género como a las diferencias entre países.

En la tabla siguiente se puede observar el hecho de que la media de horas dedicadas por las mujeres al trabajo doméstico es muy superior a la del varón en todos los países de referencia, aunque las diferencias entre géneros también varía entre países. Así en el caso de España, como se puede observar en la última columna el incremento porcentual de tiempo dedicado por la mujer al trabajo doméstico sobre la base del tiempo dedicado por los hombres es del 204%, mientras que en Suecia es del 49%. Estos datos nos están indicando por tanto que persiste una clara desigualdad por género en el tiempo dedicado a las tareas domésticas y por otro lado que estas diferencias son especialmente acusadas en los países del sur de Europa como España e Italia, frente a países como Noruega, Finlandia o Suecia.

Gráfico 11
Dedicación al trabajo doméstico por sexo, 2007

MEDIA DE HORAS DE TRABAJO DOMÉSTICO	INCREMENTO % DE TIEMPO EN LA MUJER SOBRE LA BASE DEL TIEMPO DE LOS HOMBRES		
	HOMBRES	MUJERES	
Bélgica	2:28	4:10	68,9%
Bulgaria	2:37	5:01	91,7%
Estonia	2:33	4:53	91,5%
Finlandia	2:16	3:56	73,5%
Francia	2:24	4:34	90,3%
Alemania	2:22	4:14	78,9%
Italia	1:35	5:20	236,8%
Letonia	1:50	3:56	114,5%
Lituania	2:09	4:29	108,5%
Noruega	2:21	3:47	61,0%
Polonia	2:22	4:45	100,7%
Eslovenia	2:38	4:56	87,3%
España	1:37	4:55	204,1%
Suecia	2:29	3:42	49,0%
Reino Unido	2:18	4:15	84,8%

Fuente: Harmonised European Time Use Survey, 2007

En términos generales, la mujer dedica más tiempo que el hombre a las tareas domésticas en todos los países de referencia pero las diferencias entre hombres y mujeres son más acusadas en el régimen de bienestar mediterráneo que por ejemplo en los países escandinavos. También destaca el hecho de que en España e Italia el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo doméstico es comparativamente mayor que en el

resto de los países analizados. Estos datos coinciden con los aportados por el Instituto de la Mujer (2009) en las series temporales de 1983-2006 sobre el tiempo total dedicado por la población a las tareas domésticas. Según estos datos la media diaria de tiempo dedicado por los varones de todas las edades a tareas domésticas básicas y rutinarias ha pasado de 28 a 41 minutos, mientras que las mujeres han reducido esta dedicación de 4 horas y 46 minutos a 3 horas y 35 minutos.

Tabla 15

Tiempo dedicado por las mujeres al trabajo doméstico un día típico

Part you spend of total time housework on typical weekday (female)

Work-family regimes	State dependence (BE, DE)	Individual independence (SE, DK)	Market dependence (UK, IE)	Family dependence (ES, GR)	Total
None or almost none	3,5	2,1	1,6	3	2,8
Up to 1/4 of the time	3,9	4,6	4,5	4,1	4,1
More than 1/4, up to 1/2 of time	10,3	22,8	13,7	6,3	11,1
More than 1/2, up to 3/4 of time	22,9	36,4	21,9	15,2	21,7
More than 3/4, less than all of time	23,8	14,7	18,5	13,3	19,3
All or nearly all of time	35,7	19,4	39,7	58,1	41
Total	100	100	100	100	100
N=	2111,4	317,2	1357,6	1161,4	4947,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la European Social Survey 2004

Tabla 16

Tiempo dedicado por los hombres al trabajo doméstico un día típico

Part you spend of total time housework on typical weekday (male)

	State dependence (BE, DE)	Individual independence (SE, DK)	Market dependence (UK, IE)	Family dependence (ES, GR)	Total
None or almost none	29,4	11,3	23,4	46	30,4
Up to 1/4 of the time	33,4	22,9	32,7	24	30,3
More than 1/4, up to 1/2 of time	26	50,8	29,9	19,2	27,2
More than 1/2, up to 3/4 of time	6,5	11,1	9,4	6,2	7,6
More than 3/4, less than all of time	1,8	1,9	1,6	1,3	1,7
All or nearly all of time	2,8	1,9	3	3,2	2,9
Total	100	100	100	100	100
N=	1843,7	304,8	1275,9	1064,2	4488,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ESS 2004

Si utilizamos el status laboral, vemos que las desigualdades en el reparto doméstico se corrigen ligeramente cuando la mujer trabaja pero sigue siendo la mujer en todos los casos la que mayor tiempo dedica en comparación con el hombre. Una vez más las diferencias más destacadas se observan entre los países del norte y los países del sur de Europa.

Tabla 17

Tiempo dedicado a las tareas domésticas en un día típico por sexo y situación laboral

Part you spend of total time housework on typical weekday by gender and labour status

Work-family regimes	State dependence (BE, DE)				Individual independence (SE, DK)				Market dependence (UK, IE)				Family depend	
	Not in the labour market		In the labour market		Not in the labour market		In the labour market		Not in the labour market		In the labour market		Not in the labour market	
Working status, paid work as main activity last 7 days (mnactic=1)	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male
None or almost none	1,8	14,1	5,3	35,3	2,3	8,4	2	11,8	1,1	21,4	1,8	24	1,7	36,5
Up to 1/4 of the time	2,9	32,6	4,6	33,9	2,9	19,9	5,2	23,4	2,5	26,5	5,9	34,4	2,9	26,2
More than 1/4, up to 1/2 of time	5,8	33,3	15	23,1	20,2	42,8	23,8	52,1	11,2	32,1	15,3	29,4	2,7	15,6
More than 1/2, up to 3/4 of time	16,9	10,6	28,6	5	35,4	18,4	36,7	9,9	15,4	9,3	26,2	9,2	7,1	8,5
More than 3/4, less than all of time	27,7	4,3	19,8	0,9	14,5	4,1	14,8	1,6	17,3	4,5	19,3	0,9	9,4	1,5
All or nearly all of time	44,9	5,2	26,8	1,8	24,8	6,3	17,5	1,2	52,5	6,1	31,4	2,1	76,2	11,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N=	1059,1	512,9	1037,7	1324,7	84,9	43,9	232,3	260,9	537,2	261,6	820,4	1011,7	611,2	149,2

Source: Elaboración propia a partir de los datos de la ESS 2004

En lo que se refiere al tiempo dedicado al trabajo doméstico según nivel educativo, destaca el hecho de que en todos los países de referencia cuanto mayor nivel educativo de la mujer menor es el tiempo dedicado al trabajo doméstico. Destaca el caso de España y Grecia donde el tiempo dedicado por las mujeres con estudios superiores es muy elevado si lo comparamos con las mismas mujeres de los países del norte de Europa. Sin embargo es preciso subrayar que en el caso de España y Grecia la formación es un factor corrector de desigualdades muy importante, tal y como evidencian los datos. Mientras que el 64% de las mujeres con estudios primarios dice dedicar la mayor parte del tiempo a realizar las tareas domésticas, tan solo el 43,2 de las mujeres españolas e italianas con educación superior dice dedicar este tiempo a la realización de las tareas domésticas. Ahora bien estos datos difieren sustantivamente de Suecia y Dinamarca, donde las diferencias en el tiempo dedicado al trabajo doméstico entre las mujeres con educación primaria y superior son menores que en los países del sur de Europa. De hecho el 27,1% las mujeres suecas y danesas con educación primaria dicen dedicar la mayor parte del tiempo al trabajo doméstico frente al 17,1% con estudios superiores. Tal y como se observa las diferencias son menores y apuntan a una mayor igualdad en la división del trabajo doméstico entre sexos.

Tabla 18

Tiempo dedicado por las mujeres al trabajo doméstico según formación y régimen de bienestar

Part you spend of total time housework on typical weekday (female)

Work-family regimes	State dependence (BE, DE)			Individual independence (SE, DK)			Market dependence (UK, IE)			Family dependence (ES, GR)			Total
	Educación primaria	Educación secundaria	Educación Terciaria	Educación primaria	Educación secundaria	Educación Terciaria	Educación primaria	Educación secundaria	Educación Terciaria	Educación primaria	Educación secundaria	Educación Terciaria	
None or almost none	3,4	2,6	4,1	1,6	3,2	1,8	0	2,4	0,7	2,4	1,9	4,7	2,8
Up to 1/4 of the time	6,6	2,7	4,1	3	4,9	4,8	0	4,6	4,9	3	5,3	4,8	4,1
More than 1/4, up to 1/2 of time	8,9	9,2	11,2	19,8	18	25,4	14	11,6	16,3	5,1	4,4	9,1	11,1
More than 1/2, up to 3/4 of time	13,5	21,4	25,5	30,9	36,2	37,6	10,9	16,8	29,7	11,9	12,1	21,7	21,7
More than 3/4, less than all of time	28,2	22,5	23,7	17,5	16,6	13,4	30,7	19,5	16	11,4	12,4	16,6	19,3
All or nearly all of time	39,4	41,5	31,5	27,1	21,1	17,1	44,4	45,2	32,3	66,2	63,9	43,2	41
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N=	206,3	722,4	1182,7	41,5	79,5	196,3	61,5	725,1	571	530,4	243,4	387,6	4947,6

Source: Elaboración propia a partir de los datos de la ESS 2004

En el caso de los varones, la educación no es una variable significativa ya que en todos los casos dedican menos tiempo que las mujeres. Sin embargo es preciso destacar que en el caso de España y Grecia, cuanto más formación tiene el varón mayor es la colaboración en las tareas domésticas, tal y como ya habían demostrado estudios previos. Resalta también el hecho de que en Suecia y Dinamarca la dedicación del varón a las tareas domésticas es significativamente mayor en todos los niveles educativos que en el resto de los países estudiados y las diferencias entre los que tienen educación secundaria y educación primaria en la dedicación al trabajo doméstico es menor que en otros países.

Tabla 19
Tiempo dedicado por los hombres al trabajo doméstico según formación y régimen de bienestar

Part you spend of total time housework on typical weekday (male)

Work-family regimes	State dependence (BE, DE)			Individual independence (SE, DK)			Market dependence (UK, IE)			Family dependence (ES, GR)			Total
Utdanning	Educación Primaria	Educación Secundaria	Educación Terciaria	Educación Primaria	Educación Secundaria	Educación Terciaria	Educación Primaria	Educación Secundaria	Educación Terciaria	Educación Primaria	Educación Secundaria	Educación Terciaria	
None or almost none	32	31,4	28,2	18,2	12,9	8,9	32,1	27,9	15,2	63,2	40,2	33,8	30,4
Up to 1/4 of the time	43	30,9	33,5	25,1	23,1	22,3	26,4	33,2	33,1	21,5	27,5	24,5	30,3
More than 1/4, up to 1/2 of time	16	23,6	28,4	38,7	51,9	52,9	20,3	28,2	34,1	10,1	20,7	26,5	27,2
More than 1/2, up to 3/4 of time	5,1	8,3	5,8	11,7	9	12,1	8,1	7,2	12,9	1,8	6	10	7,6
More than 3/4, less than all of time	3,9	1,2	1,9	4,5	0,8	2	0,5	2	1,3	2,5	0	1	1,7
All or nearly all of time	0	4,6	2,2	1,8	2,3	1,8	12,6	1,5	3,4	0,8	5,7	4,2	2,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N=	136,5	559,7	1147,5	38,4	94,8	171,6	86,7	711,5	477,7	396,5	214,1	453,6	4488,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ESS 2004

Con el fin de explicar los factores predictivos que intervienen en las diferencias observadas en la dedicación al trabajo doméstico de las mujeres se han realizado análisis de regresión lineal para el conjunto de los países y para los países del sur de Europa (España e Italia). Para ello se ha definido una variable dependiente: tiempo dedicado por las mujeres a realizar el trabajo doméstico en un día típico. Como variables independientes se han definido las siguientes:

Sociodemográficas y contextuales

- Años de formación completados
- Status laboral
- Niños menores de 12 años viviendo en el hogar
- Años
- Estado civil
- Régimen de bienestar

Roles de género:

- La mujer debe abandonar el mercado laboral para ocuparse de la familia
- El hombre debe tener tanta responsabilidad como la mujer en la casa y con los hijos

- El hombre debe tener prioridad en el empleo cuando el trabajo es escaso

Conflicto y negociación de pareja:

- Quien generalmente toma la decisión de cómo organizar y dividir el trabajo doméstico
- Quien generalmente decide en gastos ocasionales de mayor cuantía
- Qué grado de desacuerdo tiene con su pareja en relación con la organización del trabajo doméstico.

En el cuadro siguiente se resumen los resultados del análisis de regresión lineal para los países de Bélgica, Alemania, Dinamarca, España, Reino Unido Grecia, Irlanda y Suecia.

En primer lugar hay que destacar que el modelo es válido, ya que el R²- Square indica que el modelo definido explica el 14% de la varianza producida en la variable dependiente.

Para todos los países destaca el hecho de que los factores más significativos son el status laboral de la mujer y la negociación en la organización del trabajo doméstico. Cuando la mujer trabaja desciende el tiempo dedicado al trabajo doméstico. También se observa que cuando se decide equitativamente entre los dos miembros de la pareja cómo organizar el trabajo doméstico desciende el tiempo dedicado por las mujeres a las tareas domésticas. Por otra parte y en relación con este indicador a mayor desacuerdo en cómo organizar el trabajo doméstico mayor también es el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo doméstico. En menor medida también resulta significativo los años de escolarización. A mayor número de años en formación menor es el tiempo dedicado a las tareas domésticas por las mujeres. En lo que se refiere a los roles de género destaca el hecho de que a mayor desacuerdo con la expresión: “el hombre debe tener tanta responsabilidad en el cuidado de los hijos como la mujer”, también aumenta la dedicación de las mujeres al trabajo doméstico. En lo referente a las expresiones: “La mujer debe abandonar el mercado laboral para ocuparse de la familia” y “El hombre debe tener prioridad en el empleo cuando el trabajo es escaso” se observa que cuando aumenta el grado de desacuerdo con estas expresiones disminuye el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo doméstico.

Tabla 20

Dedicación de las mujeres a las tareas domésticas a través del modelo de regresión lineal: Todos los países que incluye la ESS

DEPENDENT VARIABLE: "PART YOU SPEND OF TOTAL TIME HOUSEWORK ON TYPICAL WEEKDAY 1"

Independent variable	B	SE B	Beta	T	Significance	Tolerance
Who generally get their way on how to divide housework	-0,29	0,02	-0,21	-15,34	0	0,93
Working status, paid work as main activity last 7 days (mnactic=1)	-0,47	0,04	-0,17	-11,99	0	0,87
Years of full-time education completed	-0,04	0,01	-0,1	-6,91	0	0,84
Men should take as much responsibility as women for home and children	0,1	0,02	0,06	4,34	0	0,93
Woman should be prepared to cut down on paid work for sake of family	-0,06	0,02	-0,05	-3,6	0,0003	0,81
Men should have more right to job than women when jobs are scarce	-0,05	0,02	-0,05	-2,88	0,004	0,74
How often disagree with partner about how to divide housework	0,03	0,01	0,03	2,49	0,0128	0,95
Children under 12 living with you	0,09	0,04	0,03	2,13	0,0329	0,74
Age in years 2004	-0	0	-0,03	-1,79	0,0741	0,7
Who generally get their way on occasional expensive household purchases	0,03	0,02	0,02	1,38	0,1674	0,97
Couple: Married or living with partner	-0,64	1,8	-0	-0,36	0,7209	1

intercept 0,92
 vaud N 4150,17
 Multiple R 0,314
 Multiple R Square 0,11
 Adjusted R Square 0,108
 F Value 09,72
 F Sign 0

Fuente: Elaboración propia a partir de la ESS 2004

Para el caso exclusivo de los países del sur de Europa (España y Grecia), los resultados son similares, destacando el hecho de que la negociación en los roles relativos a la organización del trabajo doméstico, tiene una incidencia superior en España y Grecia al resto de los países, lo cual indica que a mayor conflicto en la decisión sobre la organización del trabajo doméstico o cuanto mayor es el poder del varón en la negociación mayor es el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo doméstico en estos países. Esto indica que el conflicto que puede generar a la negociación sobre la corresponsabilidad familiar perjudica a las mujeres sobre todo en aquel colectivo de mujeres que tiene una posición económica desventajosa para negociar la distribución del trabajo doméstico. El R2- Square indica que el modelo definido explica el 11% de la varianza producida en la variable dependiente.

Tabla 21

Dedicación de las mujeres a las tareas domésticas a través del modelo de regresión lineal: España y Grecia

DEPENDENT VARIABLE: TOTAL TIME PEOPLE IN HOME SPEND ON HOUSEWORK, HOURS TYPICAL WEEKDAY 1

Independent variable	B	SE B	Beta	T	Significance	Tolerance
Proportion of household income respondent provides	0,23	0,09	0,13	2,46	0,0144	0,63
Years of full-time education completed	-0,05	0,02	-0,1	-2,14	0,0328	0,82
Age in years 2004	0,02	0,01	0,09	2,01	0,0444	0,85
How often disagree with partner about money	0,14	0,07	0,09	1,95	0,0516	0,74
Hourly rate, Usual gross pay in euros, before deduction for tax/insurance	-0	0	-0,07	-1,73	0,0837	0,95
Men should take as much responsibility as women for home and children	0,23	0,14	0,08	1,64	0,1012	0,81
Men should have more right to job than women when jobs are scarce	-0,17	0,11	-0,07	-1,52	0,1279	0,74
Gender	0,24	0,29	0,05	0,81	0,416	0,56
Woman should be prepared to cut down on paid work for sake of family	-0,09	0,12	-0,04	-0,75	0,455	0,79
Working status, paid work as main activity last 7 days (mnactic=1)	1,98	4,37	0,02	0,45	0,6511	0,99
Who generally get their way on how to divide housework	0,04	0,11	0,02	0,34	0,7354	0,76
Part-time employment (34 hours or less a week)	0,07	0,39	0,01	0,19	0,8517	0,85
How often disagree with partner about how to divide housework	-0,01	0,07	-0,01	-0,14	0,888	0,79
Who generally get their way on occasional expensive household purchases	-0,02	0,14	-0,01	-0,13	0,9005	0,84
Children under 12 living with you	0	0,23	0	0,02	0,9829	0,92

Intercept 0,48
Valid N 530,69
Multiple R 0,326
Multiple R Squared 0,106
Adjusted R Squared 0,08
F value 4,07
F sign 0

Filter: (Work-family regimes = Family dependence (ES, GR))
Weight: Design weight , Population size weight (must be combined with dweight)

Fuente: Elaboración propia a partir de la ESS, 2004

@@@ Tabla de regresión para España y Grecia

5.5.- Percepciones, valoraciones y expectativas en los roles de género

El análisis de las 20 entrevistas realizadas nos ha permitido obtener las siguientes conclusiones que se detallan a continuación.

En lo que refiere a las relaciones de género, ambos conyuges consideran que estado ideal de la vida familiar es el reparto igualitario de las tareas domésticas, sin embargo la realidad es que la mujer es la que realiza la mayor parte del trabajo doméstico, en ocasiones porque es la que menos tiempo trabaja y en otras porque es muy celosa y no quiere delegar en su compañero o bien en una ayuda pagada, porque considera que se trata de un trabajo que tiene que realizar ella como “buena madre”.

“uno prefiere hacerse más cargo de los niños y otro hacerse más cargo de la casa, o a lo mejor uno trabajar y otro hacerse cargo de la casa. Lo ideal es que cada uno haga lo que quiera y estar de acuerdo los dos.

Lo que pasa que normalmente acabamos las chicas haciéndonos cargo de los hijos y más un poco más aunque trabajemos, y los chicos se dedican más al trabajo.

Lo que creo que pasa es que la mujer se hace un poco más cargo de la casa y de los hijos, llevarlo todo un poco aunque también

trabaje, y deja un poco más de lado el trabajo, y el hombre también porque como en la sociedad, está peor visto en las empresas que los hombres reduzcan las jornadas y también porque son así ellos, pues al final se hacen cargo de la casa pero teniendo como prioridad el trabajo.

Mi caso particular, ahora mismo tenemos dos niñas y yo reduzco la jornada para poder recoger a las niñas del cole, venir a casa, pasar la tarde con ella en el parque después de que he estado todo el día una en el cole y otra con los abuelos. Y José eso tampoco lo puede hacer porque eso no es muy dado a hacerlo y además porque en su empresa lo van a mirar muy mal. Entonces llegará a las ocho de la tarde a casa y eso sí, él las bañará, las acostará y lo que sea, porque al final un poco la carga siempre está del lado de la mujer, casi siempre por lo menos por los casos que yo conozco.

Eso supongo que irá cambiando pero poco a poco. De momento....”

Esther, Jefa de Equipo, 35 años, Hogar dos sustentadores, Status medio alto, dos hijos menores de un año.

“No, la mujer sigue llevando la casa. Aunque trabajes fuera, continuas trabajando dentro de casa. Los hijos siguen siendo para ti. Los padres ayudan mucho ahora pero quien termina planchando, haciendo las cosas, la que se preocupa por las cosas de la casa yo creo que sigue siendo más la mujer que el hombre. Mucho más.

¿A qué crees que es debido?

¿Que lo llevamos en la sangre? No, no lo sé. Yo creo que es una mentalidad que tenemos nosotras. Igual nuestras hijas ya no tengan esa mentalidad. Seguimos teniendo lo que nos han inculcado nuestras familias. La No, la mujer madre en casa, que es la que se ocupaba de todo, de la casa y de los hijos. Pues tú continúas a lo mejor haciéndolo un poco. Acabas, como quien dice, de incorporarte al mercado laboral, somos nuevas en esto de estar trabajando, pero todavía tenemos esa mentalidad de que la casa es para nosotras”.

Sara, ama de casa, Status medio alto, tres niños, 29

“Yo lo de la baja del hombre por paternidad, yo lo veo una tontería. Porque al fin y al cabo con los pensamientos que tengo, la mujer es la que está encima de todo, es la responsable de todo. Pues para que puñetas está el hombre de baja? Yo no lo entiendo. A lo mejor es machista lo que estoy diciendo”.

Inma, Ama de casa, Hogar de varón sustentador, status socioeconómico medio, dos hijos, 36 años

También se observa que el hombre colabora en la realización de las tareas domésticas y el cuidado de los niños no como el resultado de una decisión meditada y por lo tanto como una decisión individual sino como una exigencia de las circunstancias familiares y laborales en un contexto en el que trabajan los dos.

“Pues ahora que estoy en casa como Esther ahora pasa más tiempo con las niñas, pues yo cuando llego a casa lo que hago es bañarlas. Ahora se reduce en bañar a la niña y estar con ella. Como llego a casa con un horario normal, de siete de la mañana a siete de la tarde, pues llego, las baño, juego un rato con ellas y luego leo un cuento. Esther se encarga de la cena de ellas, y luego leo un cuento y se duerme. Básicamente es así.

Y cuando trabajo por la noche pues malamente, porque trabajo toda la noche y luego puedo dormir cuando puedo, malamente. Llevarla al parque por las tardes”

José Manuel, Topógrafo, 35 años. Hogar dos sustentadores, Status medio alto, dos hijos menores de un año.

Tanto los hombres como las mujeres reconocen que la igualdad es algo ficticio, se trata de una expectativa, un objetivo pero en la realidad no existe ya que es la mujer la que tiene la mayor carga de trabajo en casa, tanto si trabaja como si no trabaja. Tal y como señalan los entrevistados se trata de un “habitus” inserto en el entramado cultural que se reproduce a través de la socialización y que requiere varias generaciones para cambiarlo.

“No lo sé. Yo por lo que veo. En general es lo que ha pasado hasta ahora. Que la mujer se hace cargo de los hijos, entonces como una mujer tiene hijos pues como que los jefes no se sorprenden de que reduzca la jornada para dedicarse un poco más a ellos. Sin embargo en los hombres sí que choca. Yo por lo menos no conozco a ningún hombre que haya reducido la jornada o haya cogido baja paternal ni nada. Siempre es la mujer.

Lo que sí que conozco un caso que han compartido la baja. Uno nada más. Yo creo que es porque ellos son así y la sociedad es así.

-¿Y qué significa que ellos sean así?

Que los hombres todavía como que descargan un poco en la mujer, que no se hacen cargo de la casa y son conscientes que es cosa de dos pero que luego a la hora de llevarlo a cabo, todavía...al final siempre lo llevas tú. Sabes , que falta leche y al final lo vas a comprar tú, se lo tienes que estar diciendo porque él no acaba de caer en esas cosas.

A ver, si los dos están de acuerdo pues muy bien. Lo que pasa es que hay veces que a lo mejor los dos no están de acuerdo y entonces pues por defecto es ella la que lleva la carga. Es como que nosotras no podemos decir que no, al final si nadie lo hace, lo hacemos nosotras. Los chicos no. Los chicos no lo hacen, lo dejan sin hacer. Entonces por ejemplo, pues si no se puede recoger a los niños del cole que llegamos nosotros a las ocho de la tarde, pues el

hombre dice que tampoco pasa nada, se quedan con los abuelos o con alguien que les cuide. Sin embargo nosotras a lo mejor, por los casos que yo conozco, como que te da más reparo, como voy a tener a los niños que es que no les voy a ver y al final pues lo que haces es salir antes”.

“Y luego a nivel profesional que yo creo que la mujer siempre deja un poco de lado la profesión por culpa de la familia, por culpa no, no es que sea culpable la familia pero una vez que tienes familia no puedes dedicarle tanto tiempo al trabajo y también por parte del trabajo. Porque en cuanto tienes hijos ellos saben que te vas a reducir la jornada y ya como que te dejan un poco relegada a nivel de ascensos a lo mejor. Y eso a lo mejor depende de la mujer y no lo lleva tan bien. O a lo mejor la mujer decide que no quiere dejar de lado su profesión y se dedica a trabajar más tiempo y a intentar ascender y dejar un poco de lado entre comillas la familia y el hombre no lo ve bien porque el hombre piensa que la mujer tiene que estar con los hijos”.

Esther, Jefa de Equipo, 35 años, Hogar dos sustentadores, Status medio alto, dos hijos menores de un año.

Por otra parte las mujeres de nivel socioeconómico bajo suscriben y asumen su rol de cuidadoras como algo natural e inserto en el entramado cultural

“Bueno pues a lo mejor para algunas cosas no somos iguales. Como por ejemplo para criar a nuestros hijos igual no es lo mismo que lo críe un hombre que lo críe una mujer. Yo pienso así porque bueno, siempre los hombres están más a otras cosas. Siempre la mujer es la que está más encima del niño, la que más....la que más se preocupa, oye que el padre también se preocupa del niño si le tiene que dar de comer, duchar, si le tiene que cambiar un pañal. Pero yo pienso que las mujeres somos las que más estamos encima de los niños. Y en el trabajo igual, yo pienso que en una familia pues el padre es el que tiene que trabajar fuera de casa y la mujer es la que tiene que hacer las tareas de su casa de su hogar, del hogar y dedicarse a sus hijos”.

Paula, Ama de casa, modelo de varón sustentador, nivel socioeconómico bajo, 27, 1 niño.

Los entrevistados reconocen que hay una brecha importante en lo que se refiere a la igualdad de género, sobre todo porque la mujer asume resignada el rol de cuidadora y educadora, reduciendo la jornada, cogiendo las excedencias y permisos o directamente abandonando el mercado laboral.

“Pero también digo que queda mucho tiempo para que el hombre iguale a la mujer en las tareas y en la educación de los hijos. Es muy raro ver a un hombre que coge la excedencia para estar con su hijo o hija. Yo personalmente no conozco a nadie. Quién se lo coge es la mujer porque el sueldo más bajo

es el de la mujer. Si ya es muy complicado no ingresar un sueldo en casa y encima te queda el pequeña, pues apaga y vámonos. Resistes un mes”.

Cristina, trabajadora en excedencia. Nivel socioeconómico bajo, 31 años.

En el caso de los hombres reconocen sus limitaciones culturales a la hora de colaborar en las tareas domésticas e incluso llegan a afirmar que las mujeres están mejor dotadas por naturaleza para realizar el trabajo doméstico y ocuparse del cuidado de los hijos, porque ellos están mas preparados para dedicarse al trabajo, es decir para seguir reproduciendo el modelo de “varón sustentador”.

“Si nos basamos en el concepto, digamos, de una pareja heterosexual estándar, el hombre y la mujer comparten las tareas, pero en realidad la mujer se carga de más trabajo. Eso es así, pero, desgraciadamente, es por dos factores, creo: uno es, podemos llamarlo, pseudobiológico, que es el instinto o lo que queramos llamar, y otro, que es mucho más importante, que es cultural. Entonces ambas cosas hacen que en una relación, intentando ser igualitarios hombre y mujer en las tareas domésticas, siempre la balanza se carga mucho más hacia la mujer, y yo creo que, en muchos aspectos, es tanto cultural como un sentimiento maternal, que hace que la mujer, ella misma, se eche sobre las espaldas, incluso aunque intentes compartir, al final, los hombres no tienen la capacidad, a lo mejor, de ver ciertas necesidades o anticiparse a ciertas necesidades o incluso de participar de motu propio en ciertas necesidades. No las vemos... Son conceptos que a veces hacen que la mujer se cargue, incluso inconscientemente, de tareas. Después hay otra cosa que es importante que es el tema de la enfermedad de los niños, es decir, por alguna razón, si al niño le pasa algo o hay que ir al hospital, es la mujer la que se encarga con esa responsabilidad, y al final es ella la que falta al trabajo. En muy pocos casos ves que el hombre falte al trabajo porque los niños estén malos, suele faltar la mujer, lo cual tiene a veces relación con el nivel laboral. Muchas veces son relaciones en las cuales la mujer gana menos que el hombre, muchas veces por importancia laboral muchas veces la mujer es la que tiende a sacrificarse en ese sentido. Hombre, al final, generalizando, la mujer se carga más tareas laborales en la casa”.

Eduardo. Ingeniero, Status medio. Varón sustentador, tres hijos, 33

“Lo de cuidar a los niños y el trabajo doméstico lo hacéis mejor las mujeres, aunque los hombres nos intentamos esforzar, una mujer lo hace porque sí, porque ..la vida está hecha así, la mujer está más para el uso doméstico, para los niños y para todo eso”.

Paco, mecánico, hogar de varón sustentador, nivel socioeconómico bajo, 33, un hijo

“Bajo mi punto de vista a día de hoy sigue teniendo la actitud de la casa y la familia pero también tiene la actitud de la vida laboral. Más actitud que el hombre, no digo que no haya casos, digo como general, por lo que ves en tu día a día, a tu alrededor, y la realidad es que ellas destinan

más lo que es la vida de casa y la compaginan mejor ellas con el trabajo. Nosotros nos cuesta más compaginar con el trabajo, con la casa y los niños, bien sea porque tienes a lo mejor más recursos para poder traer más dinero a casa, bien sea por el motivo que sea, está clara. Ellas tienen muchas más actitud respecto al hogar y los hijos, que nosotros”.

Raúl, Pocero, hogar de un sustentador varón, status socioeconómico bajo, 1 hijo, 31 años

Los hombres de status socioeconómico bajo, a diferencia de las mujeres, anteponen el trabajo a la familia, ya que consideran que las mujeres están más capacitadas por naturaleza para ocuparse del cuidado de los hijos y por tanto la principal función.

“No me gustaría dejar de trabajar y quedarme al cuidado de los hijos porque no lo haría bien. No lo haría bien porque yo reconozco que un niño da muchísimo trabajo y yo con mi hijo a lo mejor estoy tres horas seguidas y ya me canso un poquito. No es que me canse. Muchas veces los niños se ponen pesados y que si llora, que si no lloran y para eso yo creo que las madres, están más hechas para los niños. Tienen...le dedican más mimos, más atención”.

Porque muchas mujeres no entienden que cuando trabajas por tu cuenta pues no solo se compone de llegar, trabajar y terminar y venirte para casa. Como he dicho antes, tienes que atender a tus clientes, tienes que invitarles a una cena, tienes que invitarles a una coca cola, a una cerveza, con proveedores....tienes que tratar mucho a la gente. Entonces Paula a veces no lo entiende. La digo Paula que me voy a cenar con fulanito, menganitoque vamos a hablar de tal. Lo acaba aceptando pero ahí hay sus riñitas y sus cositas”.

Paco, mecánico, hogar de varón sustentador, nivel socioeconómico bajo, 33, un hijo

6.- Dilemas y estrategias de conciliación

6.1.- Modelos de conciliación laboral y familiares y regímenes de bienestar

Las investigaciones sobre Work Life Balance (WLB) han presentado importantes aportaciones al análisis teórico de los dilemas de conciliación laboral y familiar en relación con las políticas desarrolladas en los distintos marcos institucionales. Sin embargo la medición y cuantificación del WLB resulta un tanto problemática porque las escalas definidas para tal fin se refieren fundamentalmente a la conceptualización del componente laboral de forma más específica que al componente familiar debido a la dificultad que supone medir este intangible que se refiere a la familia, el trabajo doméstico o las responsabilidades familiares.

Se han desarrollado numerosos marcos teóricos para analizar las diferencias observadas en las estrategias de compatibilización laboral y familiar en los diferentes contextos del Estado de bienestar en Europa a partir de los datos de encuesta como la ESS. Uno de los marcos teóricos más completos para explicar estas estrategias la encontramos en la teoría de la agencia definida por Hobson and Fahlén a partir de la cual se han desarrollado una serie de indicadores para analizar la agencia y la WFB en un multidimensional universo de determinantes, capacidades y posibilidades de desarrollar estrategias relativas al WFB.

El propio concepto de WFB, que hace referencia a los aspectos relativos al trabajo y familia en un contexto más amplio que el de la privacidad de la familia, resulta problemático. De hecho la Unión Europea en la definición de los contextos normativos relativos a la adaptación de los diferentes marcos institucionales para favorecer la participación de hombres y mujeres en los ámbitos familiares y laborales se referían en un principio al concepto de “reconciling work and family” enfatizando más en la participación laboral de la mujer que en la incremento de la participación del hombre en las tareas domésticas (EC 2003; Hantrais, 2000; Deven and Moos, 2002)¹⁴.

En los años 90 y como reflejo de las crecientes críticas sobre la incompatibilidad de los largos tiempos laborales con los tiempos familiares y especialmente con el tiempo familiar de los padres se empezó a difundir otro discurso en los documentos de la EU donde hablaba de Work Life Balance. Este discurso es más inclusivo que el RWF en un doble sentido: por un lado se refiere a la vida familiar y laboral como un indicador de la calidad de vida dando mayor importancia al tiempo dedicado a la familia y por otro lado esta denominación es más neutral en el género que la anterior que se refería fundamentalmente a las mujeres como las principales conciliadoras. A nivel simbólico la denominación WLB pone en valor el tiempo dedicado a la familia en el mismo rango que el tiempo dedicado al trabajo remunerado. En definitiva este último concepto enfatiza la interacción en la familia en lo que se refiere al tiempo dedicado por ambos padres trabajadores al cuidado de los menores, destacando la importancia que tiene el tiempo de trabajo y el tiempo familia en los miembros de la pareja para lograr el

¹⁴ Ver al respecto EU Directive 96/34 sobre parental right, EU Directive part time work 97/81; EU Time Directive 93/104.

bienestar en la vida personal y profesional. En este trabajo se ha optado por utilizar el concepto de WFB porque es el utilizado en los estudios científicos así como en la documentación de la Unión Europea. Sin embargo a pesar de esta supuesta homogeneidad terminológica reflejada en los documentos institucionales y científicos, existe una gran diversidad conceptual referida a los diferentes ámbitos y significados del WLB, lo que explica la falta de un consenso analítico y empírico en el tratamiento de los datos (Pichler, 2009:450). De hecho tal y como señalan Hobson and Fahlén (2009: 9), más allá del ejercicio empírico de describir el sacrificio entre tiempo y dinero en la elección de empleo versus trabajo familiar, no existe un consenso amplio sobre cómo medir el equilibrio entre trabajo y vida familiar y las consecuencias que tiene par le bienestar de los ciudadanos desde una perspectiva de género.

Normalmente los estudios realizados a tal efecto asocian el significado del WFB con factores tales como el tiempo de trabajo, la flexibilidad laboral, los cambios demográficos (envejecimiento de la población, reducida fecundidad, cambios demográficos, tiempos de ocio, etc.), la provisión de bienestar, la Seguridad Social que enfatizan los componentes estructurales del WFB, mientras que otros enfoques se centran en las circunstancias personales, los contextos familiares (roles de género, cuidado) y el bienestar individual. El análisis de las circunstancias personales del WFB se refiere a factores tales como la situación familiar, la composición del hogar, y a los factores individuales tales como la educación que pueden influir en las estrategias adoptadas en el WLB. En este trabajo por tanto el objetivo que me propongo es analizar cómo los contextos familiares y las circunstancias personales en contextos culturales e institucionales diferentes inciden en las estrategias adoptadas para conseguir el WFB y sus efectos en las relaciones de género.

El problema empírico para realizar este tipo de estudios reside en el hecho de que las encuestas elaboradas a tal efecto tales como la ESS 2004 se centran fundamentalmente en los factores laborales del WLB que condicionan la vida familiar e individual. De hecho en la mayoría de los análisis procedentes de datos de encuesta, las condiciones laborales explican con mucho la variación producida en la vida familiar (Pichler, 2009). Estos análisis empíricos subrayan el hecho de que el trabajo frecuentemente impacta negativamente en la vida personal y familiar y que por tanto es una de las causas de la problemática de la conciliación. Sin embargo las variables definidas en dos grandes encuestas tales como la ISSP y la ESS no se conceptualizada adecuadamente el ámbito del “vida familiar”, por lo que estas encuestas en opinión de Pichler 2009:465) fallan en la aprehensión de un conocimiento más amplio de los ámbitos del WLB.

Más allá de los problemas existentes con los datos recientes estudios realizados sugieren que las políticas referidas al pueden tener un efecto positivo sobre la fecundidad (Hobson and Oláh 2006; McDonald, 2000; Esping Andersen 1999). De hecho el WFB es un marco teórico utilizado en las investigaciones realizadas a tal efecto sobre las estrategias de los hogares (Wallace, 2002); género y empleo (Fagan, 2004; Van der Lippe and Peters, 2007) y en los análisis comparados sobre el régimen de bienestar y las políticas sociales (Hobson, 2006; Hobson and Oláh, 2006).

A este respecto hay que subrayar que existe una amplia literatura comparada sobre el “welfare regime” que en los últimos años ha tenido que incorporar distintos modelos de cuidado (care), ya que la tradicional tipología de Estados de bienestar definida por Esping Andersen y otros autores feministas resultaba insuficiente para analizar las

estrategias adoptadas ante el WFB sin tener en cuenta el ámbito del “care”. De hecho el análisis comparados del WFB y de cómo los regímenes de políticas (policy regime) inciden en las estrategias adoptadas por los miembros del hogar ilustra la inconsistencia y la debilidad de las clásicas tipologías de regímenes de bienestar (Boje and Ejrnaes, 2008). Numerosos investigadores feministas advierten ya en la década de los 90 de que la división sexual del trabajo pagado y no pagado debe ser incorporada a los estudios comparados sobre los regímenes de bienestar (Arts and Gelissen, 2002, Cousins, 1999; Sainsbury, 1994; Orloff, 1993; O’Connor, 1999). Esto supone crear y adherir nuevas dimensiones en los análisis comparados del Welfare State que incluyan la división del trabajo familiar y el cuidado “care” con el fin de poder abordar empíricamente los distintos modelos de WFB, ya que partimos de la idea de que las estrategias y elecciones adoptadas por los miembros de la pareja en cuanto al WFB no se construyen en el vacío sino en contextos culturales, institucionales y económicos determinados. Las parejas toman las decisiones en función del contexto familiar, laboral y económico que les rodea. A este respecto contamos con una amplia tipología comparada sobre los modelos de Estado de bienestar que incluyen estas categorías mencionadas (políticas familiares, división del trabajo familiar, tipos de care, etc.) (León, 2005; Haas, 2005; Wall, 2007; Fux, 2005; Bettio and Plantenga, 2004; Boje and Ejrnaes, 2008; Moreno Mínguez, 2008).

En estas tipologías se parte del principio de que las políticas de WFB no van dirigidas exclusivamente a las mujeres sino a los miembros de la pareja que forman una familia, por lo tanto se parte de la idea de que el objetivo de una política familiar no tiene porque ser sólo fomentar la integración de la mujer en el mercado laboral sino fomentar el bienestar económico y personal entre los miembros de la familia. Los estudios empíricos realizados a tal efecto han demostrado que no sólo las actitudes de las mujeres inciden en las estrategias adoptadas sino también las actitudes y valores del compañero. De hecho se ha observado que los roles y actitudes del varón ante los modelos de conciliación y de familia son importantes predictores en la división del trabajo familiar (Geist, 2005:25; Fuwa, 2004; Rostgaard, 2007; Cooke, 2009).

En cualquier caso no debemos olvidar que las políticas sociales se encuentran insertas en contextos culturales que en muchos casos dificultan o favorecen la efectividad de dichas medidas. Contamos con numerosos estudios que evidencian la relación existente entre cultura y política social (Fux, 2008; Bonoli, George and Taylor Gooby, 2000; Rieger and Leibfried, 2003; Oorschoot, 2007). Esto quiere decir que los factores culturales juegan un papel determinante tanto en la implementación de las políticas sociales como en la organización de la vida de los ciudadanos. Por ejemplo se ha demostrado que las diferencias europeas en el grado en el cual los hijos (generalmente las hijas) cuidan de sus padres está determinado no sólo por la regulación del mercado laboral y las políticas sociales sino también por las diferencias existentes en la cultura familiar (Dallinger, 2001). Se ha ilustrado también como las diferencias en el uso de los permisos parentales y por tanto en las estrategias de WFB está menos determinadas por los tipos de políticas de servicios infantiles y permisos parentales que por la cultura familiar vinculada con la maternidad que es más intensa en Alemania y Países Bajos que en los países nórdicos (Den Dulk, Van Doorne- Huisjes and Schippers, 1999; Pfau Effinger, 2000). En otras palabras los análisis comparados internacionales sobre las políticas sociales han puesto la relevancia que la variable cultural es fundamental para

explicar la efectividad de la implementación de las políticas sociales así como las diferencias existentes en los modelos de políticas familiares. Esto nos lleva a integrar los factores culturales con los institucionales en el marco de interpretación y análisis de las variaciones observadas en el WFB.

6.2.-Cultura, estilos de vida y estrategias de compatibilización

En contraposición a este tipo de análisis comparados sobre los regímenes de bienestar, otras investigaciones sobre el WFB ponen en primer lugar como marco de análisis los factores individuales y las elecciones personales insertas en contextos culturales e institucionales determinados. De hecho las tipologías sobre los regímenes de bienestar se basan en modelos coherentes de políticas que en realidad no reflejan adecuadamente la complejidad de esta dimensión. Esto ha llevado a numerosos investigadores a integrar en el análisis del WFB las prácticas y preferencias personales como factores explicativos añadidos de las estrategias de WFB adoptadas por los ciudadanos. La teoría de Hakim y Becker subrayan el hecho de que los recursos personales (capital humano y económico) de hombres y mujeres pueden influir en las decisiones adoptadas en lo que se refiere a la división del trabajo familiar, la integración en el mercado laboral y las estrategias de compatibilización adoptadas, aunque existen ciertas diferencias entre ambos. Para Hakim (2000; 2003), las diferencias en los estilos de vida tienden a estar vinculadas con las diferencias existentes en el capital humano invertido y en factores que tienen que ver con el proceso de individualización tales como los valores relativos a la independencia y la autonomía personal. Para Hakim, en contraposición a Becker, los valores y los estilos de vida definen las orientaciones ante el empleo y la familia, más que los estilos de vida y las elecciones del WFB reflejen o respondan a las oportunidades de empleo y a las inversiones personales en capital humano. Las críticas realizadas a estos análisis han señalado que la tipificación de las orientaciones y estilos de vida respecto al WFB realizado por Hakim no tiene en cuenta el contexto institucional en el cual estas decisiones se toman y se cambian a lo largo de la vida (Crompton and Lyonette, 2005; 2006; Man Yee Kan 2007).. Por otra parte este análisis no tiene en cuenta como determinados factores individuales sitúan a los individuos en posiciones desiguales con respecto a la elección de estilos de vida y preferencias (Duncan,...). En la misma línea de investigación y como ejemplo de las limitaciones de la teoría de las preferencias de Hakim, los estudios que han analizado el uso del permiso parental por parte de los padres en Suecia han llegado a la conclusión de que las elecciones de los padres pueden ser entendidas en términos de “preferencias adaptativas”, las cuales cambian a lo largo del ciclo de la vida evidenciando las limitaciones normativas y culturales, las demandas y expectativas en el lugar de trabajo, así como las presiones económicas y sociales (Bygren and Duvander, 2004; Hobson, 2006).

Teniendo como referencia este marco teórico, en este trabajo se ha considerado que factores tales como el status ocupacional de la pareja, los tiempos de trabajo y los niveles educativos puede jugar un importante rol en las prácticas y preferencias de los individuos en lo que se refiere a las relaciones de género que conforman los diferentes modelos de WFB, teniendo en cuenta el contexto institucional y cultural en el que se insertan dichas elecciones y prácticas relativas al WFB.

Desde la perspectiva culturalista, no sólo las políticas sociales inciden en las relaciones de género sino que las actitudes y las normas sociales (cultura) inciden de forma significativa en los roles de género en lo que se refiere a las estrategias adoptadas ante el trabajo y familia. En este sentido Pfau- Effinger (1996; 1998; 2000) ha tratado de integrar la perspectiva cultural e institucional para explicar las decisiones laborales y familiares de las mujeres. Sin embargo y a pesar de sus valiosas aportaciones en su análisis no se tiene demasiado en cuenta las contradicciones observadas entre la práctica real y la cultura predominante. Haas (2005:492) ha tratado de complementar las inconsistencias de estos análisis detectadas en países como Austria categorizando a cada país en función de tres dimensiones: las prácticas, la cultura y las políticas desarrolladas y después comparando estos resultados con otros países. Parte de la hipótesis de que las normas, las actitudes hacia los roles de género y las políticas familiares y laborales explican las practicas del WFB en cada país. Según esta autora los estudios empíricos realizados han evidenciado cierta inconsistencia entre las estrategias y prácticas familiares incrustadas en entramados culturales y contextos políticos concretos. En ocasiones las políticas no son implementadas adecuadamente o no son tenidas en cuenta por la población porque las actitudes y valores de los ciudadanos difieren de las intenciones y objetivos políticos (Haas, 2005:489). Sin embargo este análisis no explica adecuadamente las diferencias observadas en las prácticas de WFB en un contexto institucional y cultural determinado, ya que no tiene en cuenta cómo los factores individuales tales como la educación o la posición socioeconómica influye en la conformación de los roles de género.

En cualquier caso los efectos culturales están mediatizados por factores individuales tales como la educación, los ingresos, etc. que en cierta medida pueden neutralizar los factores culturales. Esto revela que las actitudes y capacidades individuales (capabilities) insertas en un determinado entramado cultural e institucional se pueden convertir en agencia y capacidad de actuación de los ciudadanos para conseguir el bienestar (Hobson And Fahlén, 2009; Bernard, 2001; Browne, 2004): En el caso de los países del sur de Europa, el contexto institucional y normativo explica en parte las estrategias familistas de compatibilización laboral y familiar adoptadas por los ciudadanos, aunque estas estrategias cambian cuando se tiene en cuenta factores tales como la educación o los ingresos.

Por lo tanto consideramos que la teoría de la agencia desarrollada por Hobson and Fahlén (2009) recoge un marco teórico adecuado para explicar los dilemas relativos al WFB en los países del sur de Europa, ya que integra en un mismo marco de análisis la incidencia de los factores institucionales y culturales en las capacidades y elecciones de los individuos para definir las estrategias de WFB.

En este trabajo se pone de manifiesto como la existencia de diferentes contextos culturales e individuales de relevancia para las relaciones de género y el work-care explican que los avances en las políticas de igualdad y familiares no tengan efectos sustantivos en las estrategias de compatibilización laboral y familiar a nivel colectivo. En esta investigación asumimos que las estrategias de compatibilización laboral y familiar están insertas en los diferentes cluster institucionales y culturales (regime) e individuales (recursos individuales) y que por tanto las capacidades y agencia de los ciudadanos para definir las estrategias de compatibilización laboral y familiar reflejan tanto los recursos institucionales disponibles, como los recursos individuales insertos en entramados culturales determinados.

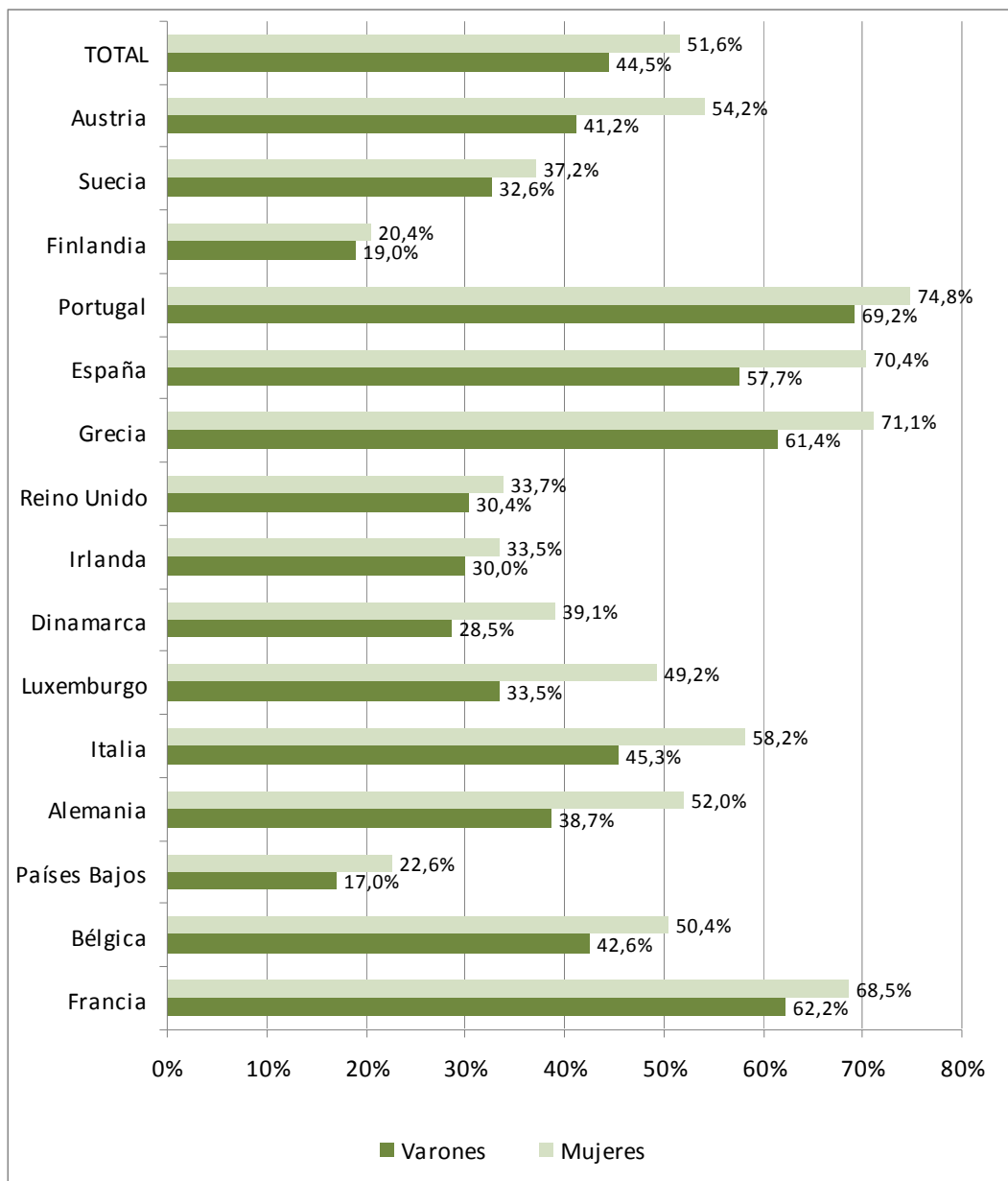
En el caso de los países del sur de Europa como España, la trayectoria histórica de formación y consolidación del régimen de bienestar -que confería una entidad privada a la familia como principal institución resolvedora de los dilemas de WFB por un lado- y el carácter familista de las políticas sociales -que ensalzaba los roles de género tradicionales reflejados en la figura de la mujer cuidadora y el varón sustentador- han dado lugar a la configuración de relaciones de género basadas en actitudes y valores contradictorios respecto al WF. Esto ha tenido como resultado un modelo de WFB privatizado basado en la familia y en el mercado, en la escasa externalización de los servicios familiares, en la escasa movilización de los ciudadanos demandando servicios públicos de atención a los dependientes y la exaltación de la figura de la mujer como principal cuidadora y responsable de la familia.

6.3.- Estrategias y dilemas de conciliación diferentes contextos culturales e institucionales

Los datos presentados a continuación subrayan el hecho de que en España los dilemas relativos a la conciliación laboral y familiar son destacables en comparación con otros países europeos, lo que pone de manifiesto una vez más las carencias del sistema de prestación de servicios a las familias en las que trabajan ambos miembros de la familia. Esto, unido a la permanencia de estereotipos tradicionales en los roles de género tiene en cierta manera consecuencias negativas para el bienestar de los individuos. Al mismo tiempo en la tabla siguiente se observa que las dificultades son mayores para las mujeres que para los hombres en todos los países de referencia

Gráfico 12

% DE PERSONAS QUE CONSIDERAN MUY DIFÍCIL O BASTANTE DIFÍCIL CONCILIAR TRABAJO Y VIDA FAMILIAR, POR GÉNERO



Fuente: Eurobarómetro 2008

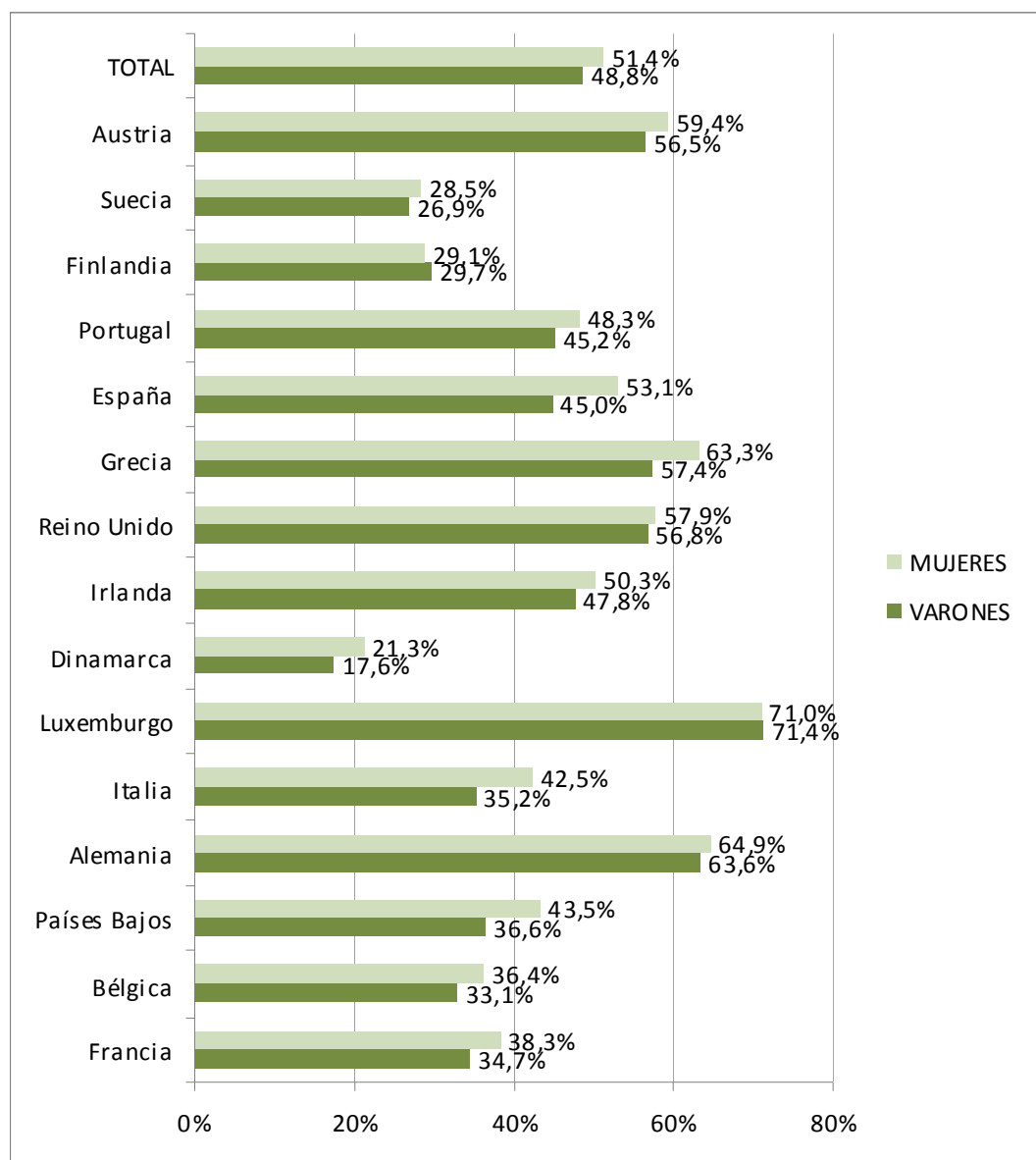
La lectura de los datos presentados en este trabajo se deduce que hay cierta asociación entre el limitado desarrollo de los servicios de atención a la infancia para conciliar y los dilemas y problemas de conciliación expresados. Estos datos coinciden con el elevado coste de los servicios de atención a la infancia y la limitada calidad de los servicios, presentados en otro apartado de este trabajo. Por el contrario esta problemática es menor en otros países en lo que sí se ha desarrollado un sistema generoso y regulado por el Estado de atención a la infancia.

Sin embargo se observa cierta contradicción aparente entre los dilemas expresados y el modelo de familia que los españoles elegirían para conciliar, ya que se decantan mayoritariamente en términos comparados por un modelo en el que la mujer se ocupara del cuidado de los menores, mientras que por otra parte expresan que tienen grandes dificultades para conciliar vida familiar y laboral. Es aquí donde toma relevancia la teoría de los roles de género, según la cual las estrategias de WFB se inscriben en contextos culturales determinados y en este caso en un contexto familista donde la mujer se define como la principal cuidadora independientemente de las políticas familiares desarrolladas.

Gráfico 13

Actitudes ante el rol de cuidadora según sexo

% DE PERSONAS QUE RESPONDEN QUE LA MADRE ES LA MEJOR FORMA DE ORGANIZAR EL CUIDADO PARA MENORES DE 2 AÑOS, SEGÚN SEXO

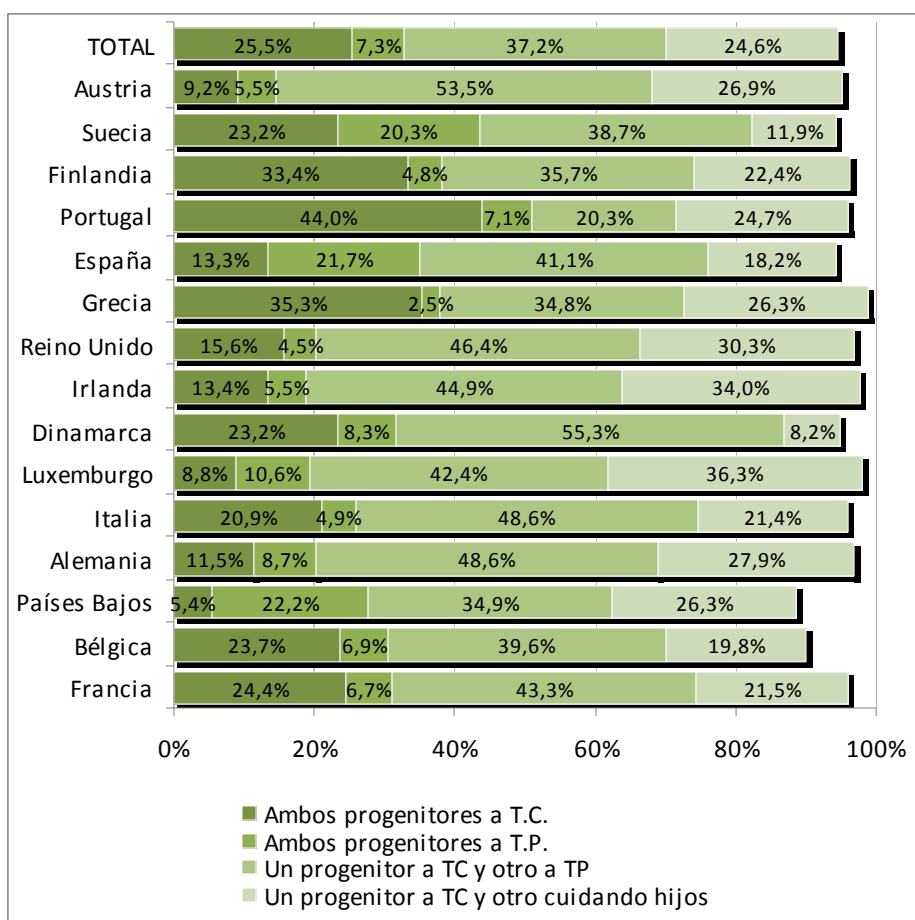


Fuente: Eurobarómetro 2008

Lo mismo podemos decir con respecto a la opción familiar elegida par conciliar vida laboral y familiar. En el caso de España, tan sólo el 13,3% se decanta por un modelo familiar en el que trabajan ambos padres. De hecho la opción familiar mayoritaria es aquella en la que un progenitor trabaje a tiempo completo y otro a tiempo parcial, que generalmente suele ser la mujer. Por el contrario en Suecia el 23,2% de los entrevistados prefieren un modelo familiar en el que ambos trabajen. Estos datos hay que entenderlos en un contexto institucional de generoso apoyo a las familias de dos sustentadores económicos.

Gráfico 14

OPCIÓN ELEGIDA DE ORGANIZACIÓN LABORAL FAMILIAR



Fuente: Elaboración propia a partir del Eurobarómetro 2008

Esta contradicción relativa a los roles de género se puede observar también en los datos referidos a la ESS 2004 en donde a la pregunta de si la mujer debería abandonar el mercado laboral, un porcentaje muy elevado de mujeres (45,5%) dice que estas deberían abandonar el trabajo para ocuparse del cuidado de los menores, ya que la mejor fórmula para cuidar a los menores es que la madre asuma la responsabilidad. Estas expresiones se contextualizan en un imaginario social colectivo que prima la figura del varón sustentador y en un marco institucional de limitado desarrollo de los

servicios de atención a la infancia. (León, 2007). Por otra parte las mujeres eligen su maternidad como algo deseado y planificado a lo largo de su ciclo vital, y a diferencia de sus parejas, entienden que la decisión de la maternidad forma parte fundamental de la construcción de su identidad personal y de su proyecto de vida por lo que asumen que su responsabilidad es la de ser una “buena madre”, ocupándose del cuidado de sus hijos. Por lo tanto la conciliación se presenta para estas mujeres como una contradicción no resuelta inserta en un entramado cultural de desigual división del trabajo familiar, en el que la mujer considera que tiene que ocuparse del cuidado de sus hijos y por otra parte aspira a integrarse de forma competitiva en el mercado. Se trata de un dilema de conciliación que no tiene fácil solución en países como España y que parece que las políticas familiares no han sabido atisbar ni resolver.

Otro dato que nos permite comparar la socialización diferencial en los roles de género con respecto al trabajo y la familia se refiere a la diferencia observada en las respuestas dadas por hombres y mujeres respecto a la pregunta: “el hombre debería asumir tanta responsabilidad como la mujer en las tareas domésticas y en el cuidado de los menores”. Tal y como se aprecia en la tabla siguiente los datos ponen de relevancia que en los países socialdemócratas, donde se ha logrado cierta igualdad en el trabajo a través de las políticas familiares, también se ha conseguido cierta igualdad respecto a la asunción y cooperación en las tareas domésticas por parte de los varones. De hecho, en los países del norte de Europa, encontramos el mayor porcentaje de hombres que responden afirmativamente a esta pregunta, mientras que en los países denominados de tradición conservadora o familiarista, donde se sitúa España, el porcentaje de hombres que se declaran a favor de esta afirmación es menor, aunque es relativamente elevado, lo que nos permite afirmar que los varones españoles se adscriben al modelo de familia igualitaria, aunque en la práctica no sean consecuentes con sus actitudes.

Tabla 22
Actitudes ante el rol de padre por sexo

**% ACUERDO CON LA EXPRESIÓN EL HOMBRE DEBERÍA TENER TANTA
RESPONSABILIDAD COMO LA MUJER EN LAS TAREAS DEL HOGAR Y EL CUIDADO DE
LOS MENORES POR SEXO**

Países nórdicos / M. socialdemócrata	Hombres	Mujeres	Total
Dinamarca	88,3	92,3	90,5
Finlandia	89,5	92,5	91,1
Noruega	90,8	91,8	91,3
Suecia	93,6	94,2	94,0

Model liberal anglosajón

Reino Unido	90,6	89,0	89,7
Irlanda	92,7	94,3	93,5

Modelo conservador

Austria	70,3	82,5	76,9
Alemania	78,1	88,1	83,3
Países Bajos	86,1	79,8	82,5
Luxemburgo	89,1	92,0	90,6

Modelo conservador en transición

Francia	92,8	95,0	93,5
Bélgica	83,8	87,2	85,5

Países mediterráneos/Modelo familiarista

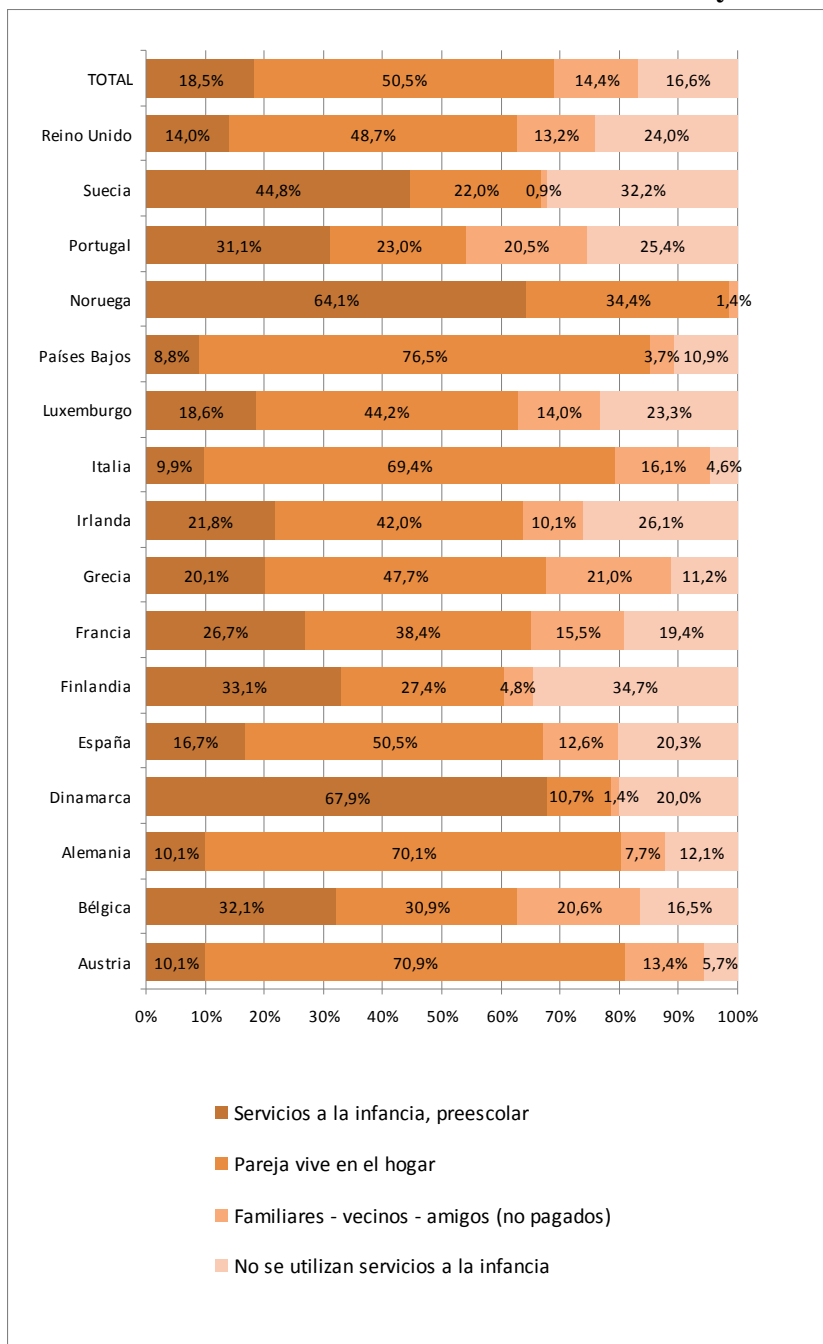
Grecia	68,5	80,8	75,4
Italia			
España	77,0	87,2	81,9
Portugal	76,2	83,1	80,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la ESS 2004

En lo que se refiere a las estrategias de conciliación desarrolladas en España en un marco comparado destaca el hecho de que en concordancia con los datos presentados anteriormente el 50,5% de los entrevistados se decanta por la pareja, en este caso la mujer para ocuparse del cuidado de los menores. Tan sólo el 16,7% de los entrevistados utiliza los servicios de guarderías y escuelas infantiles, debido entre otras razones a la falta de plazas públicas y a la cuestionada calidad de las mismas, mientras que en un país como Suecia el 44,8% de los entrevistados hace uso de estos servicios ya que en su mayoría son de propiedad pública y gratuitos.

Gráfico 15

Principal tipo de cuidado de los niños utilizado para los niños de hasta 14 años propios o de la pareja mientras está trabajando (aparte de la escuela obligatoria; semana normal omitiendo las vacaciones escolares y los arreglos de emergencia)



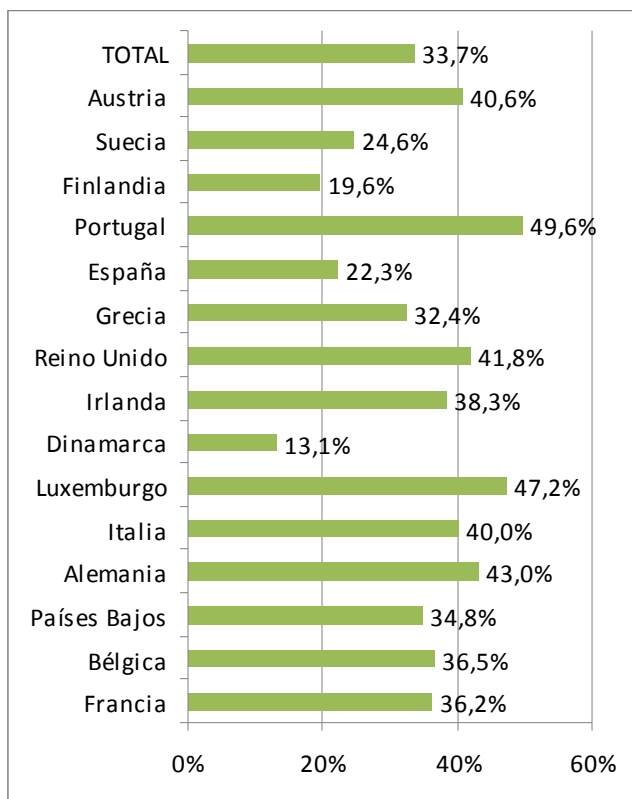
Fuente: Elaboración propia a partir de European Labour Survey

El recurso de los familiares y amigos es una práctica de conciliación utilizada con diferente intensidad en los distintos países europeos. En la siguiente tabla se puede apreciar cómo en España el 22,3% de los entrevistados dicen que los familiares y abuelos son la mejor forma de organizar el cuidado de los menores. Es un porcentaje elevado si lo comparamos con Dinamarca (13,1%) pero relativamente reducido si lo

comparamos con Austria (40,6%), Alemania (43%), Luxemburgo (47,2%) o Portugal (49,6%). En los países del régimen conservador se explica como el resultado de la aplicación de unas políticas familistas en las que se prima la función familiar, mientras que en el caso de países como España y Portugal es precisamente la carencia de esas políticas lo que explica que el porcentaje no sea más elevado

Gráfico 16

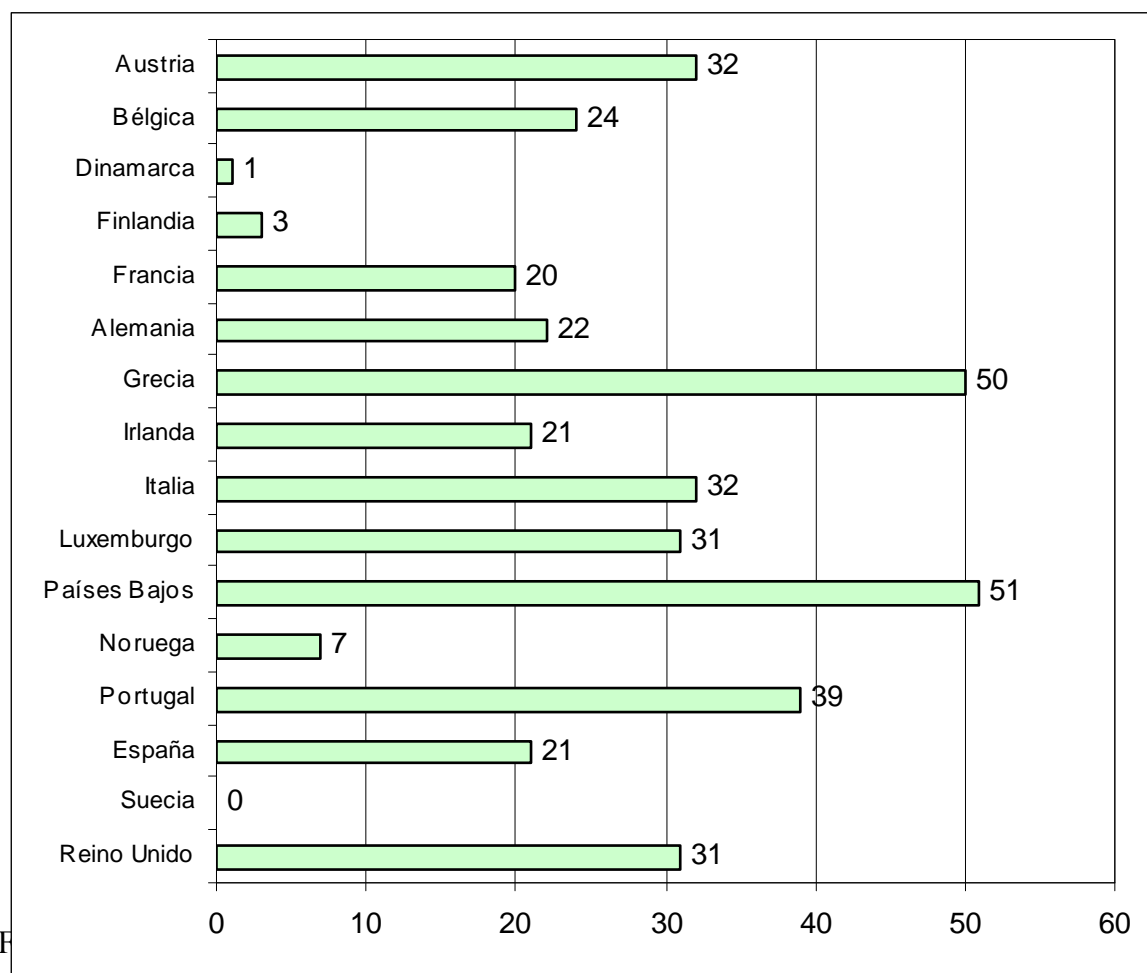
% DE PERSONAS QUE RESPONDEN QUE LOS FAMILIARES Y ABUELOS SON LA MEJOR FORMA DE ORGANIZAR EL CUIDADO PARA MENORES DE 2 AÑOS



Fuente: Elaboración propia a partir del Eurobarómetro 2008

Sin embargo los datos previos relativos a las actitudes no se corresponden con los datos que se muestran en la tabla siguiente, donde en España el 21% de los entrevistados dice que deja el cuidado de sus hijos a familiares y amigos. Esto se explica en un contexto de cambio en el que las expectativas y valores se encuentran en una encrucijada de contradicciones entre el familismo y el individualismo y en un contexto precario de servicios familiares de atención a la infancia. El caso contrario es por ejemplo el danés, donde tan solo un 13% dice que la mejor forma para organizar el cuidado y tan sólo el 1% de los entrevistados deja sus hijos al cuidado de abuelos y familiares, lo que resulta coherente con sus actitudes y valores.

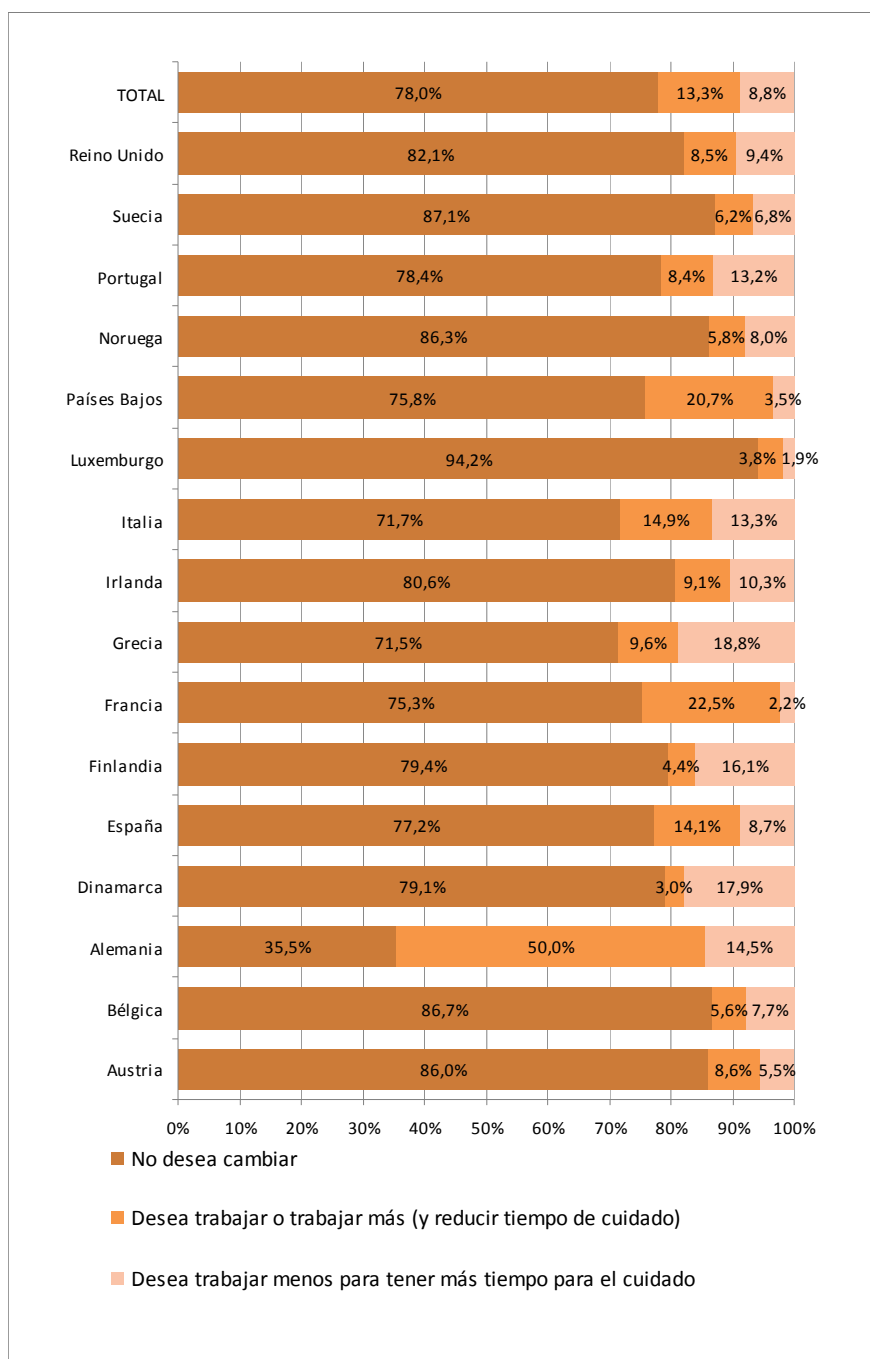
Gráfico 17
% DE HIJOS CUIDADOS POR FAMILIA Y AMIGOS DEL TOTAL NIÑOS DE 0 2 AÑOS, 2006



Finalmente hay que señalar los indicadores referidos a los tiempos de trabajo como una estrategia más de compatibilización laboral y familiar tienen una gran importancia para lograr el bienestar personal y familiar de los individuos. En la tabla siguiente se puede observar como en España tan sólo el 8,7% de la población desearía cambiar sus horarios de trabajo para poder dedicar más tiempo al cuidado frente al 16,1% de los finlandeses o el 41,5% de los alemanes. En principio esto se podría interpretar cómo que los españoles estamos satisfechos con los tiempos dedicados al trabajo y a la familia, pero lo que realmente estos datos pueden estar apuntando a que en la sociedad española se prima por encima de todo el trabajo, lo que es una característica propia del imaginario social colectivo de la sociedad española. Podríamos decir al respecto que existe escasa concienciación sobre la necesidad de buscar un equilibrio entre la vida personal y laboral como ámbitos que están estrechamente entrelazados, lo que también ha repercutido en la escasa movilización de la sociedad española en relación con las demandas de compatibilización laboral y familiar.

Gráfico 18
Actitudes ante los tiempos de trabajo (remunerado y doméstico)

Desea cambiar la organización de su vida laboral y sus responsabilidades de cuidados?
(% de mujeres)

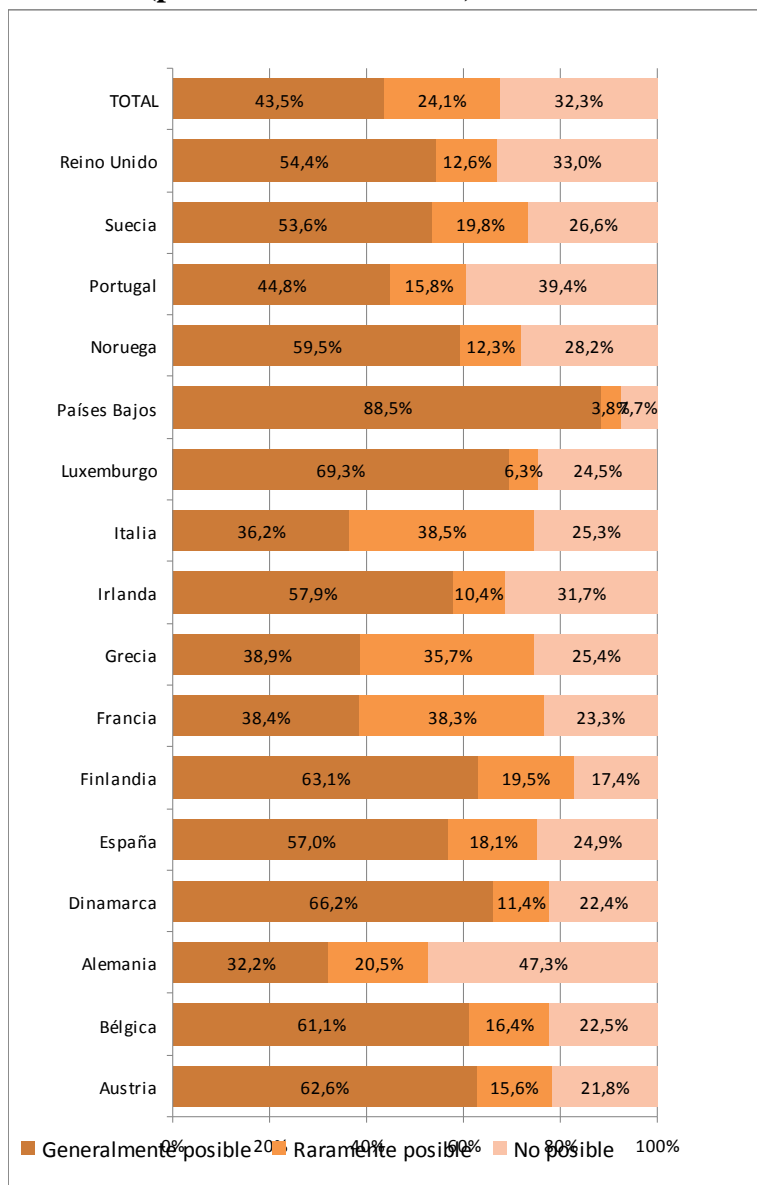


Fuente: Eurostat , European Labour Force Survey, 2006

En la siguiente tabla se constata que los españoles están bastante satisfechos con la organización de sus horarios laborales en comparación con otros países europeos, lo cual invita a pensar que la falta de concienciación sobre la importancia de los tiempos de trabajo como estrategia para compatibilizar vida laboral y familiar , evita que afloren

demandas relativas a la flexibilización de los horarios como una herramienta real para lograr el equilibrio entre vida laboral y familiar.

Gráfico 19
Posibilidad de variar el comienzo y/o el final de la jornada de trabajo por razones familiares (por lo menos una hora)



Fuente: Eurostat , European Labour Force Survey, 2006

6.4.- Incidencia de los factores individuales en las estrategias de conciliación y los roles de género

Si bien en apartados anterior hemos podido constatar la incidencia de las variables culturales en las estrategias adoptadas por los ciudadanos ante el empleo y la familia, en este punto nos proponemos analizar en qué medida las variables individuales tales como la ocupación y la educación inciden en la configuración de los roles de género y en las estrategias de conciliación adoptadas por los ciudadanos. Para ello se han realizado

análisis de regresión logística a partir de los datos procedentes de la European Labour Survey para el año 2006.

Se han definido dos modelos de análisis a partir de las hipótesis referidas a los roles de género. Un modelo tomó como variable dependiente “Mujer cuida de los niños/hombre cuida de los niños”. Se definieron como variables independientes las siguientes:

- Edad
- Número de niños en el hogar de 0 a 4 años
- Número de niños en el hogar de 5 a 9
- Formación del padre
- Formación de la madre
- Ocupación del padre
- Ocupación de la madre
- Tipo de trabajo del padre
- Tipo de trabajo de la madre

La falta de datos para algunos de los países que contiene la ELS ha determinado que sólo se haya podido trabajar con todas las variables para los países de Alemania, España, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Reino Unido. Se aplicó la fórmula correspondiente que dio lugar a los resultados que se recogen en la tabla siguiente. En cada recuadro sombreado en gris para cada país, se muestra un número que se corresponde con el orden en el que las variables predictivas entran en el análisis, atendiendo a la significación del estadístico de Wald. De esta manera, la variable que primero se introduce es la que mejor explica, dentro de la variable dependiente, la categoría de referencia “mujer cuida de los niños”, y así sucesivamente. En las casillas de cada una de las categorías de respuesta, se muestra un valor, la razón de ventaja o Exp (β), que nos permite conocer cómo varía la categoría respecto a la categoría de referencia y cuantificar esta variación. Únicamente se ofrecen los resultados significativos (Sig. < 0,05). En último lugar, se presentan los valores de R² así como el número de casos válidos para cada uno de los países.

Tal y como se observa en la tabla x las variables que mejor explican la probabilidad de que la madre/padre cuiden de sus hijos es el tipo de trabajo realizado (a tiempo parcial o completo). El hecho de que la mujer trabaje a tiempo parcial incrementa las posibilidades de que sea ella la que se ocupe principalmente del cuidado de los hijos en todos los países de referencia excepto para Grecia y Alemania. En el caso de los varones, el hecho de que estos trabajen a tiempo parcial disminuye la probabilidad de que sea la mujer la que cuide mayoritariamente de los hijos. Este caso resulta ser significativo en Austria, Alemania, España, Países Bajos Reino Unido. Este resultado es especialmente relevante ya que nos está informando de que una política que contribuya a favorecer el trabajo a tiempo parcial de los padres varones es un buen instrumento para fomentar la igualdad de género y la corresponsabilidad ante el cuidado de los hijos, ya que permite que los padres puedan acoplar y negociar sus horarios laborales de forma equitativa.

En lo que se refiere a la incidencia de la ocupación en los roles de género, destaca el hecho de que esta variable sólo es significativa para el caso de Países Bajos, donde el

desempeño de trabajos poco cualificados por parte de los varones disminuye la probabilidad de que las mujeres se ocupen del cuidado de los menores. Para todos los países el hecho de que la mujer desempeñe trabajos cualificados disminuye la probabilidad de ocuparse de los hijos menores de 3 años, ya que dadas las características de su trabajo optan por contratar en el mercado los servicios de cuidado.

La edad de los hijos parece tener una influencia determinante en los roles de género, ya que en la mayoría de los países si los hijos tienen entre 0 y 4 años mayor es la probabilidad de que la mujer se ocupe del cuidado de estos.

Resulta relevante observar que los niveles educativos, tanto de la mujer como del varón, apenas son influyentes para explicar los roles de género en lo relativo al cuidado de los menores. Esto se puede explicar por el hecho de que a mayor nivel de estudios se equiparan los roles de género al ser mayor la colaboración del varón en las labores de crianza.

Tabla 23

Mujer cuida de los niños/hombre cuida de los niños a través de análisis de regresión. Todos los países de la European Labour Survey, 2006

	Austria	Bélgica	Bulgaria	Chipre	Rep. Checa	Alemania	Estonia	España	Francia	Grecia	Hungría	Italia	Lituania	Luxemburgo	Letonia	Países Bajos	Polonia	Portugal	Rumanía	Eslovenia	Eslovaquia	Reino Unido	
c2 - Edad del padre (AGEPAD)									4														
Continúa								0,948															
c3 - Edad de la madre (AGEMAD)	2	1		2													3						
Continúa	0,952	0,901		0,892													0,907						
c4 - Niños de 0 a 4 años (NINOS04)	4																						
Ninguno																							
Uno																							
Dos o más	11,007																						
c5 - Niños de 5 a 9 años (NINOS59)														1				2	3				1
Ninguno																							
Uno																		0,381				0,181	
Dos o más													0,060					0,295					
c6 - Niños de 10 a 14 años (NINOS1014)																	5		2	1			
Ninguno																							
Uno																0,431			0,402	0,127			
Dos o más																							
c7 - Educación del padre (HATLEV1DPAD)				3									2										3
Baja																							
Media												0,629											
Alta				6,816																			3,120
c8 - Educación de la madre (HATLEV1DMAD)			1					3															4
Baja																							
Media			3,936					0,488															1,775
Alta			9,718					0,388															
c9 - Ocupación del padre (ISCO1DPAD)																	4						
Miembros ejecutivo y c. legislativos																							
Científicos e intelectuales																							
Técnicos de nivel medio																							
Empleados de oficina																							
Trabaj. servicios y vendedores																	0,171						
Agricultores y t.cualificados																	0,102						
Oficiales, operarios y artesanos																							
Operadores de instalaciones...																							
Trabajadores no cualificados																		0,184					
c10 - Ocupación de la madre (ISCO1DMAD)																	3						
Miembros ejecutivo y c. legislativos																							
Científicos e intelectuales																	0,362						
Técnicos de nivel medio																							
Empleados de oficina																							
Trabaj. servicios y vendedores																							
Agricultores y t.cualificados																							
Oficiales, operarios y artesanos																							
Operadores de instalaciones...																							
Trabajadores no cualificados																							
c13 - Tipo de trabajo del padre (FTPTPAD)	1				1	1		2			1				2		2	1		4			1
Trabajo a tiempo completo																							
Trabajo a tiempo parcial	0,150				0,083	0,016		0,153			0,070			0,010		0,081	0,080		0,322			0,071	
c14 - Tipo de trabajo de la madre (FTPTMAD)	3		2	1				1	1			1		1		1	2	1	1				2
Trabajo a tiempo completo																							
Trabajo a tiempo parcial	2,458		5,449	7,815				3,096	3,394			3,975		7,489		13,399	7,322	10,934	18,627			2,637	
R2 de Nagelkerke	0,10	0,06	0,20	0,25	0,02	0,21		0,13	0,07		0,08	0,07	0,38	0,39		0,39	0,18	0,17	0,12	0,22	0,15	0,16	
N (tamaño de la muestra)	844	150	54	168	577	388	63	1,006	290	181	78	2,265	48	207	7	2,297	262	240	467	59	117	1,349	

Fuente: Elaboración propia a partir de la European Labour Survey, 2006

Para profundizar en el análisis de los determinantes individuales relativos a las estrategias adoptadas por los padres trabajadores para el cuidado de los menores se definió otro modelo estadístico para aplicar un análisis de regresión multinomial.

La variable dependiente de referencia utilizado fue la relativa al tipo de estrategia utilizada para el cuidado de los menores: “servicios pagados”, “pareja que vive en el hogar”, “familiares vecinos y amigos”. Las variables independientes seleccionadas fueron:

- Edad
- Niños de 0 a 4 años
- Niños de 5 a 9 años
- Educación del padre
- Educación de la madre
- Ocupación del padre
- Ocupación de la madre
- Situación laboral del padre
- Situación laboral de la madre
- Tipo de trabajo del padre
- Tipo de trabajo de la madre

Como en el caso anterior numerosas variables introducidas inicialmente fueron despreciadas en el proceso de ejecución bien porque no había casos suficientes en algunos países o bien porque no resultan ser significativas o eran incoherentes.

El tipo de análisis de regresión utilizado para esta hipótesis es el multinomial, necesario cuando la variable dependiente contiene más de dos categorías. La interpretación de los resultados es similar al modelo binomial con la diferencia de que, en lugar de interpretar las probabilidades como clasificatorias en uno de los dos grupos de la variable dependiente, en el modelo multinomial se tiene que establecer una categoría de referencia e interpretar los coeficientes en función de dicha categoría. En este caso la categoría de referencia es la 2 “Pareja que vive en el hogar” ya que es la que más casos acumula.

La tabla presenta los resultados de la regresión logística multinomial por países. En cada recuadro sombreado en gris para cada país, se muestra un número que se corresponde con el orden en el que las variables predictivas entran en el análisis, atendiendo a la significación del que aparece en la tabla “Step Summary”. De esta manera, la variable que primero se introduce es la que mejor explica, dentro de la variable dependiente. En las casillas de cada una de las categorías de respuesta, se muestra un valor, la razón de ventaja o $\text{Exp}(\beta)$, que nos permite conocer cómo varía la categoría respecto a la categoría de referencia y cuantificar esta variación. Únicamente se ofrecen los resultados significativos ($\text{Sig.} < 0,05$). En último lugar, se presentan los valores de R^2 así como el número de casos válidos para cada uno de los países. En el caso de la regresión multinomial, la categoría de referencia para las variables independientes es obligatoriamente la última.

Tal y como se puede apreciar en la tabla siguiente la variable más significativa para explicar el tipo de estrategia utilizada es el tipo de trabajo realizado por la madre (tiempo parcial/tiempo completo) para todos los países de referencia. En el caso de que la madre trabaje a tiempo parcial es la pareja la que principalmente se ocupa del cuidado

de los hijos. La elección del tipo de estrategia utilizada difiere dependiendo del país de referencia. En Austria, Bélgica, Alemania, Grecia, Luxemburgo y Reino Unido las mujeres que trabajan a tiempo completo se decantan mayoritariamente por los servicios pagados, mientras que en España, Italia, Países Bajos y Portugal optan por dejar el cuidado de sus hijos a los familiares y amigos cuando la mujer trabaja a tiempo completo. En el caso de los países del sur de Europa como España, Italia y Portugal este fenómeno ha sido constatado empíricamente como el resultado del familismo cultural que caracteriza a estos países, donde los abuelos desempeñan un papel crucial como cuidadores informales, mientras que la mujer trabaja (Moreno Mínguez, 2008; Torres, 2006; Tobío, 2005; Naldini, 2006).

En lo que se refiere a la variable relativa a la ocupación de la madre, en general, cuando la mujer trabaja a tiempo completo todos los sectores de ocupación siguen una pauta similar a la expuesta anteriormente en el sentido de que o bien se contratan servicios o se confía en el cuidado de familiares y amigos dependiendo del país al que nos refiramos. Sin embargo en el caso del sector agrícola, cuando la mujer trabaja a tiempo completo es la pareja la que se ocupa del cuidado de los niños, ya que es posible que según las necesidades estacionales que establecen los trabajos en el campo se reparten el cuidado de los menores y los trabajos a realizar dependiendo del calendario estacional.

Si nos referimos al tipo de trabajo del padre (tiempo parcial/completo), la incidencia de esta variable es muy menor comparándola con el tipo de trabajo de la mujer. Es decir, a diferencia de la madre, en términos generales, el hecho de que el hombre trabaje a tiempo completo no influye de forma significativa en la estrategia adoptada respecto al cuidado de los hijos. Sólo tiene algo de incidencia, pero muy reducida, en Alemania, España, Italia, Luxemburgo y Reino Unido.

La variable educación de la mujer tiene una relevancia significativa en algunos países como Austria, Bélgica, Alemania, España, Italia y Luxemburgo. Cuanto menor es el nivel educativo de la madre menor es la probabilidad de que se contraten servicios de cuidado en el mercado, siendo mayor la probabilidad de que sea la pareja y concretamente la mujer la que se encargue del cuidado de los menores. Esto se explica por la asociación existente entre nivel educativo y cualificación de la ocupación. Las mujeres con reducidos niveles educativos desempeñan trabajos escasamente cualificados y con salarios precarios, lo que explica que cuando tienen hijos se decanten por abandonar el mercado laboral para ocuparse del cuidado de sus hijos porque no les compensa seguir trabajando en las mencionadas condiciones. Tal y como se había evidenciado en estudios anteriores (Moreno Mínguez, 2008) la formación de la madre en España contribuye a neutralizar los efectos del culturalismo familiar, en el sentido de que cuando aumenta la formación de la madre, aumenta también la corresponsabilidad familiar en el cuidado de los hijos, así como la permanencia en el trabajo pagado. Por otra parte No se aprecia asociación alguna entre nivel educativo de las mujeres y el tipo de cuidado elegido.

En lo que se refiere a la educación del padre esta variable al igual que ocurría con el tipo de trabajo tiene menos importancia que la educación de la madre. La educación del padre sólo tiene alguna relevancia, aunque reducida, en países como Austria, Bélgica, Países Bajos, Portugal, Reino Unido. En el caso de España, es donde mayor relevancia tiene en términos comparados, ya que cuanto menor es el nivel de estudios del marido,

mayor es la probabilidad de que se la mujer quien se encargue del cuidado de los hijos. Este resultado tiene especial relevancia para el caso español, ya que confirma la tesis de que la formación de ambos cónyuges es un indicador de la igualdad de género en el trabajo doméstico y la crianza de los hijos.

En lo que se refiere a las variables número y edad de los hijos se observa, en términos generales, que cuanto más hijos se tiene de edades comprendidas entre los 0-4 años mayor es la probabilidad de que sea la pareja y concretamente la mujer la que se ocupe del cuidado de los menores. De hecho, tal y como se puede apreciar en la tabla, el número de hijos tiene algún tipo de incidencia en la estrategia de crianza elegida cuando los padres trabajan excepto en Grecia y Portugal. La edad de los padres no parece ser una variable significativa para explicar la probabilidad de elegir una alternativa relativa al cuidado de los hijos.

Tabla 24

Tipo de estrategia utilizada por las parejas con hijos para el cuidado de los menores: “servicios pagados”, “pareja que vive en el hogar”, “familiares vecinos y amigos” a través de análisis de regresión multinomial: todos los países de la ELS, 2006

	Austria		Bélgica		Bulgaria		Chipre		Rep. Checa		Alemania		Estonia		España		Grecia		Hungría		Italia		Lituania		Luxemburgo		Letonia		Países Bajos		Portugal		Rumanía		Eslovenia		Eslovaquia		Reino Unido	
	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia	Servicios	Familia		
22 - Edad del padre (AGEPAD)	5																																							
Continua	0.958 0.941																																							
23 - Edad de la madre (AGEMAD)	3																																							
Continua	1.021 0.956 1.046 9.120 15.072																																							
24 - Niños de 0 a 4 años (NINOS04)	3																																							
Ninguno	5.077 0.185 0.101 0.120 >1000 0.322 3.307 8.813 15.560 0.398 0.606																																							
Uno	6.199 3.689 9.484																																							
Dos o más	0.196 0.235 1.612 1.855																																							
25 - Niños de 5 a 9 años (NINOS05)	3																																							
Ninguno	0.459 1.957 2.762 3.381 0.990 0.600 0.629 2.730 3.634 2.107 2.386 2.346 0.196 0.235 2.034 1.724																																							
Uno	2.967 2.730 13.719 4.295 1.756 2.901 1.606 1.973 2.454 20.460 10.563 2.809 2.645																																							
Dos o más	2.212 2.032 1.957																																							
26 - Niños de 10 a 14 años (NINOS10-14)	1																																							
Ninguno	2.967 2.730 13.719 4.295 1.756 2.901 1.606 1.973 2.454 20.460 10.563 2.809 2.645																																							
Uno	2.212 2.032 1.957																																							
Dos o más	0.405 0.638 0.728 0.703 0.574 0.474 0.308 0.300 0.411																																							
27 - Educación del padre (HATLEVIDPAD)	6																																							
Baja	1.837 0.507 0.638 0.728 0.703 0.574 0.474 0.308 0.300 0.411																																							
Media	0.405 0.638 0.728 0.703 0.574 0.474 0.308 0.300 0.411																																							
Alta	0.405 0.638 0.728 0.703 0.574 0.474 0.308 0.300 0.411																																							
28 - Educación de la madre (HATLEVIDMAD)	2																																							
Baja	0.308 0.430 0.333 0.613 0.336 0.308 0.300 0.411																																							
Media	0.460 0.470 0.562 0.384 0.749 0.384 0.489 0.731 0.336 0.308 0.411																																							
Alta	0.460 0.470 0.562 0.384 0.749 0.384 0.489 0.731 0.336 0.308 0.411																																							
29 - Ocupación del padre (ISCOHPAD)	5																																							
Miembros ejecutivos y c. legislativos	1.731 2.723 2.393																																							
Científicos e intelectuales	2.476 4.689 2.326																																							
Técnicos de nivel medio	4.581 2.190 4.388																																							
Empleados de oficina	2.821 2.849 2.279 2.342																																							
Trabaj. servicios y vendedores	2.821 2.849 2.279 2.342																																							
Agricultores y l. calificados	2.821 2.849 2.279 2.342																																							
Oficiales, operarios y artesanos	2.821 2.849 2.279 2.342																																							
Operadores de instalaciones	2.821 2.849 2.279 2.342																																							
Trabajadores no calificados	2.821 2.849 2.279 2.342																																							
30 - Ocupación de la madre (ISCO1MAD)	5																																							
Miembros ejecutivos y c. legislativos	3.063 4.563 0.306 0.331 6.959 7.610 3.695																																							
Científicos e intelectuales	3.063 4.563 0.306 0.331 6.959 7.610 3.695																																							
Técnicos de nivel medio	1.705 1.853 1.880 2.951 3.227 0.431 9.899 3.655																																							
Empleados de oficina	1.867 1.672 2.825 2.904 2.221 1.665 3.054 3.549 3.554 4.468 2.353																																							
Trabaj. servicios y vendedores	2.248 2.221 1.996 2.248 2.221 1.996 3.054 3.549 3.554 4.468 2.353																																							
Agricultores y l. calificados	0.114 0.396 0.328 0.328 0.144 0.209 0.339 0.173 0.098 0.373																																							
Oficiales, operarios y artesanos	0.114 0.396 0.328 0.328 0.144 0.209 0.339 0.173 0.098 0.373																																							
Operadores de instalaciones	0.114 0.396 0.328 0.328 0.144 0.209 0.339 0.173 0.098 0.373																																							
Trabajadores no calificados	0.114 0.396 0.328 0.328 0.144 0.209 0.339 0.173 0.098 0.373																																							
31 - Situación laboral del padre (LOSTATPAD)	Empleado																																							
Empleado	Empleado																																							
Desempleado	Desempleado																																							
32 - Situación laboral de la madre (LOSTATMAD)	Empleado																																							
Empleado	Empleado																																							
Desempleado	Desempleado																																							
33 - Tipo de trabajo del padre (TPPTPAD)	6																																							
Trabajo a tiempo completo	6.054 3.956 2.477 2.775 1.734 6.378 6.477 2.624 1.886																																							
Trabajo a tiempo parcial	6.054 3.956 2.477 2.775 1.734 6.378 6.477 2.624 1.886																																							
34 - Tipo de trabajo de la madre (TPPTMAD)	4																																							
Trabajo a tiempo completo	1.972 1.484 1.650 4.014 6.220 12.716 10.412 1.693 2.100 3.887 2.654 1.898 2.438 3.725 2.857 5.072 3.140 1.494 2.598 3.380 1.810 2.551 3.003 5.236 5.913 3.464 2.301																																							
Trabajo a tiempo parcial	1.972 1.484 1.650 4.014 6.220 12.716 10.412 1.693 2.100 3.887 2.654 1.898 2.438 3.725 2.857 5.072 3.140 1.494 2.598 3.380 1.810 2.551 3.003 5.236 5.913 3.464 2.301																																							
R2 de Nagelkerke	0.104 0.228 0.197 0.309 0.101 0.169 0.489 0.206 0.132 0.166 0.091 0.483 0.271 0.466 0.232 0.216 0.274 0.181 0.179 0.283																																							
N (tamaño de la muestra)	2795 1815 1637 890 4044 2727 883 10623 5355 4580 12164 631 1903 264 6413 3408 3674 780 1718 7354																																							

Fuente: Elaboración propia a partir de la European Labour Survey, 2006

En definitiva, para el caso que nos ocupa podemos concluir que las limitadas políticas de conciliación desarrolladas por el régimen de bienestar mediterráneo ha sido un factor clave que ha interactuado con el familismo inserto en el entramado cultural. Esto explica en parte que los españoles se decanten mayoritariamente por fórmulas de conciliación en las que la familia, es decir los parientes-abuelos y la mujer tiene un gran protagonismo en el cuidado de los menores cuando los padres trabajan. Sin embargo en esta investigación se ha puesto de manifiesto que factores individuales tales como la formación de la mujer y el tiempo de trabajo contribuyen a neutralizar los efectos de la cultura familista contribuyendo a la corresponsabilidad familiar entre sexos en el cuidado de los menores y a la externalización de los servicios de cuidado a los menores, lo que se puede considerar un avance destacado en el progreso hacia la igualdad de género.

6.5- El mito de la conciliación en España

El análisis de contenido de las 20 entrevistas en profundidad realizadas nos ha permitido extraer las siguientes conclusiones en torno a las estrategias de conciliación adoptadas por hombres y mujeres en España.

Lo primero que se observa es que muchos de los entrevistados desconocen el significado y el alcance del término compatibilización laboral y familiar. También se aprecia que no conocen suficientemente las políticas familiares y de género y cuando las conocen desconfían y o las valoran negativamente. Esto quiere decir que no existe una conciencia y suficiente información sobre la importancia y significado de las políticas familiares y esto tiene mucho que ver con lo que ha significado la política familiar en perspectiva histórica en España.

“Yo ni conozco, ni sé de que va eso, ni me interesa lo de las políticas familiares, son chorradas...”

José, Guardia Civil, hogar de un sustentador, 40, status socioeconómico, medio bajo, dos niños.

Por otra parte, la mayoría de los entrevistados subrayan que ante la falta de políticas familiares, los abuelos son el recurso más utilizado para cuadrar los horarios cuando ambos trabajan y eso genera cierta sensación de culpabilidad por estar abusando de los abuelos.

“Por lo que yo veo, a casi todo el mundo le echa una mano los padres, tanto del hombre como de la mujer, de guarderías que los dejan hasta horas intempestivas, de clases extraescolares después del horario escolar para que el niño aguante más en la escuela. Eso es lo que yo veo y yo estoy muy a gusto por el trabajo que yo tengo, por eso, porque puedo dedicar más tiempo a la educación de mi hijo sin tener que depender de ayuda externa”.

“...hay como una especie de vacío legal entre los cuatro meses o la baja de maternidad hasta que cumplen los tres años hay como un vacío que

no ayuda, no ayuda a la maternidad ni a la vida laboral de uno de los dos miembros de la familia, que se tiene que sacrificar, cosa que hoy en día es bastante complicado con la situación actual, que tienes que obligar a familiares o a amigos o a quien sea para que cuide a tus niños mientras tú estás en tu jornada laboral y eso es un conflicto. Yo lo veo como un conflicto laboral entre que estás dejando a tu hijo para poder trabajar y no estás muy contento con quien lo estás dejando porque parece que es un abuso y empresas aquí que tengan guardería propia ninguna, cosa que he visto, bueno, más he escuchado que he visto, que alguna empresa tiene su guardería propia en la cual puedes dejar a tu hijo y trabajar tranquilamente. Eso sería otra opción, pero eso sólo podría hacerse con empresas grandes, no con pymes”.

“Alargar la baja maternal para poder disfrutar, si se quiere entre ambos cónyuges, durante un año, dos años, el tiempo que sea necesario hasta que ya entren en una escolarización o fomentar la guardería en épocas tempranas. Con esto se fomentaría la maternidad, se fomentaría la mejor relación en pareja, aunque veo mejor la primera opción ya que dejar al niño con cuatro meses en la guardería lo veo prematuro. Yo vería mejor que, a partir del año, una baja laboral de un año y medio, compartidos, si quieres, los 6 primeros meses, y a partir del año escolarización en un centro estatal, que es como debería ser para tener más tiempo para poder organizarse más, para que no sea una carga el trabajo con la vida familiar.

Las empresas, si son grandes, deberían tener un servicio propio de guardería, pero para las pymes y autónomos, eso es muy complicado, si no imposible, siempre va a haber un colectivo que esté más desamparado, entonces por eso, si la baja laboral se alargase, la baja por maternidad quiero decir, yo creo que sería lo suyo”.

Antonio, Bedel, nivel socioeconómico medio-bajo, 33 años, dos hijas

Los hogares de status socioeconómico medio bajo consideran que el coste de los servicios de atención y cuidado de los menores es bastante elevado, por lo que no compensa contratar a alguien para que se ocupe del cuidado e los menores y en muchos casos es preferible que la mujer deje de trabajar o trabaje menos.

“Sí, por necesidad. Los sueldos están bastante bajos y el tener una mujer para por la tarde o tardes sueltas, puede suponer casi la mitad de las ganancias que tienes. Por eso yo conozco a mucha gente que recurre a familiares que tiene. Por lo menos mi mujer lo tiene bastante claro. Ahora mismo, no merece la pena tal y como están los sueldos, estar trabajando y tener que pagar la mitad de las ganancias para una persona que curre.”.

José, Guardia Civil, hogar de un sustentador, 40, status socioeconómico, medio bajo, dos niños.

Se observan también diferencias según el status socioeconómico. En las parejas de más bajo nivel socioeconómico se considera que la conciliación es algo para los funcionarios y las clases más acomodadas. No se sienten partícipes ni destinatarios de las políticas desarrolladas a estos efectos, bien por desconocimiento o porque su situación económica no les permite reducir la jornada o trabajar a tiempo parcial, entre otras opciones.

“Las políticas familiares sólo sirven para los funcionarios.... Lo ideal sería trabajar solo por la mañana y por la tarde estar con la familia. Pero como es muy difícil porque los únicos que trabajan por la mañana son los funcionarios...”.

Carlos, albañil, nivel socioeconómico bajo, 40, dos hijos, hogar de dos sustentadores

Por otro lado hay que destacar que todos los entrevistados coinciden en que la mejor política de conciliación es aquella que flexibiliza los horarios laborales, regula los tiempos de trabajo y permite por tanto ajustar los horarios a los miembros de la pareja en función de los horarios escolares.

“...Pues , lo ideal de compatibilidad sería el poder trabajar, que el trabajo de los padres sea totalmente compatible con el horario escolar de los niños y que haya escuela infantil para todos los niños. Eso me parecería perfecto o que el horario...los niños no pueden estar santísimas horas en el colegio, pero a lo mejor que den muchísima más facilidad para que uno pueda entrar más tarde, no entrar muy pronto, y otros entrar pronto y salir pronto, no tarde. Entonces a lo mejor uno se hace cargo de los niños por la mañana. Luego está el colegio o la escuela infantil o lo que sea, y luego por la tarde que vaya el otro padre. Eso para mí sería lo ideal.

Un horario real. No los sitios que dicen puedes entrar de 8 a 10 y si te vas antes de las 6 te mira todo el mundo mal. Que fuese real. Por ejemplo poder hacer las ocho horas seguidas o para mi lo ideal serían jornadas de 35 horas a la semana. Siete horas seguidas. Entonces si quieres entrar a las siete de la mañana y te vas a las dos o llegas a las 10, que muchas empresas lo tienen ya. Tú eliges si comes o no comes. Si quieres entrar a las once de la mañana, estarte tres horas comiendo y luego tirarte hasta las doce de la noche. Cada uno...que haga su tipo de trabajo, si tienes una reunión o tienes que ir a un cliente. Pero cuando sea posible dejar libertad”.

Esther, Jeja de Equipo, 35 años, Hogar dos sustentadores, Status medio alto, dos hijos menores de un año.

“Reducir horarios de trabajo es la mejor forma para compatibilizar, que la gente pudiera solaparse en un trabajo, no tenga que estar en 40 sitios y cosas de estas. Y es que no hay más, en realidad los

horarios no los pone la constructora. La realidad los horarios los ponen los que contratan a la constructora. En mi caso es el propio Estado. Y el propio Estado, que por ejemplo ahora en un mes, en el mes de Diciembre, todo un año para hacer obras, pero en el mes de Diciembre, cuatro obras, las quiere hacer todas en un mes, ¿Por qué? Porque el día 31 de Diciembre se ve que se acaba el mundo. Va por o objetivos, por historias....”

José Manuel, Topógrafo, 35 años. Hogar dos sustentadores, Status medio alto, dos hijos menores de un año.

“...Con adecuar horarios escolares con horarios laborales y con que el horario laboral sea productivo en un tiempo efectivo. No entrar a las 7 de la mañana al trabajo y salir a las 7 de la tarde. Que eso no lo hace nadie.

El tema económico cómo lo ves, la ayuda económica...

La que hay es anecdótica, no va a ningún lado. Hombre, siempre decimos lo mismo, menos es nada pero si comparas con ayudas que hay en Europa, en realidad lo de España es una miseria. A ver, tampoco puedes fijarte en otros modelos, cada modelo de país es distinto, pero si es verdad que la ayuda no debería ir encaminada a dar dinero por tener un bebé sino precisamente a eso, a la reducción de horarios, a...yo tendría que tener la facilidad de hacer un horario de 9 a 16, a las 16 30 sale tu hijo del colegio, más o menos, pues te da tiempo a ejecutar. Hay unas adecuaciones que podrían hacerse más que el dinero en sí, pero, evidentemente, si dan más dinero, mejor, es como todo en esta vida”.

Eduardo. Ingeniero, Status medio. Varón sustentador, tres hijos, 33

Los varones subrayan el hecho de que para ellos la conciliación no es posible porque todo está supeditado al trabajo y a los horarios laborales. En este caso la expresión simbólica de la masculinidad asociado con el trabajo remunerado en detrimento de las obligaciones familiares tiene una carga simbólica importante como un elemento clave del entramado cultural de la sociedad española

“Tal y como están montadas empresas como la mía y en la construcción , no se puede compatibilizar. No piensan que un tío pueda tener siendo tío o siendo mujer, porque es que da igual, no piensan que tiene una vida detrás. Estás para trabajar. Tienes que venir y punto. Y sábados, domingos, cuando haga falta. Me dicen de un día para otro, el puente de Diciembre hay que trabajar, porque claro cortan la vía.... Gracias por avisarme con tiempo, y así está hecho.

Puedes negarte a hacerlo, pero para mí qué significa no hacerlo, significaría , vale no lo hagas, pues.....este no me vale. Buscarme otro y este para Galicia. El sitio más lejano. ¿Dónde vive este tío en Madrid?, ¿Cuál es el sitio más lejano de la península ibérica? Pues allí le mandamos. Como prefiere trabajar algún fin de semana y algún puente aquí en Madrid,...

-¿Crees que en el sector de la construcción puede haber posibilidad de aplicar medidas de conciliación de vida familiar?

Duplicando plantilla”.

José Manuel, Topógrafo, 35 años. Hogar dos sustentadores, Status medio alto, dos hijos menores de un año.

Las mujeres consideran que es imposible compatibilizar porque o bien te dedicas al trabajo o la familia, pero es imposible estar al cien por cien a todo. Esta expresión denota las dificultades que tienen las mujeres para promocionarse en el trabajo cuando son madres.

“Yo he decidido tener la excedencia para estar con mi hija. Si hubiera interpuesto el trabajo a mi hija, mi niña desde los cuatro meses hubiera estado en una guardería y yo no quería eso. Entonces si llego al trabajo y puedo promocionarme bien, si llego al trabajo y me tengo que quedar donde estaba me quedaré o buscaré otra cosa. Pero sinceramente no me lo he planteado porque he decidido coger la excedencia por ella. Yo a lo mejor no me hubiera planteado ni tener hijos. Mi principal meta en la vida es conseguir un buen trabajo, pues a lo mejor no hubiera decidido no tener hijos porque veo que nos es compatible. Entonces no me preocupa”.

Cristina, trabajadora en excedencia. Nivel socioeconómico bajo, 31 años.

En la mayoría de los casos destacan la flexibilidad y la reducción de jornada como instrumentos para conciliar la vida familiar y laboral.

“Horarios más flexibles, y sobretodo sobreponer la familia al trabajo. Porque si no, no hay forma. Depende de lo que uno quiera. O triunfa plenamente en un trabajo o tiene una familia. En mi caso, la familia está por encima de todo”.

Carmen, Licenciada en Derecho, Visitadora médica, Dos sustentadores, Nivel socioeconómico medio-alto, 40 años, 1 hijo

“Si estuviera de mi mano la mejor fórmula para compatibilizar sería mucha flexibilidad a la hora de los horarios. Que las madres pudieran elegir sin ningún problema su horario. Que tuvieran un margen de entrada y salida en los trabajos, cosa que no es así. Si tienes tu hora de entrada a las diez es a las diez. Un día puedes llegar tarde y no pasa nada. Dos días puedes llegar tarde y a lo mejor tampoco, pero igual al tercer día igual pues es cuando te quedas en tu casa

definitivamente. Entonces si yo lo pudiera hacer pues mucha flexibilidad pues sí, porque el trabajo es muy importante, pero una familia también.

Otra fórmula ideal serían guarderías en el centro de trabajo. Para mi sería lo ideal. Lo de la subvenciones o eso puede ser mejor o peor, pero una guardería en el puesto de trabajo de la mamá o del papá, pongamos que de la mamá, no tendrías...tendrías al niño cerca de ti. Si quisiera algo puedes ir en un momento, no tienes porque llamar a nadie, molestar a nadie. Y yo creo que nos podíamos organizar mucho mejor las madres. No tendrías que contar con un tiempo de es que tengo que llegar antes a la guardería, es que tengo que aparcar.....para la mujer está todo un poco fastidiado”.

“.....Bueno yo, reduciré mi jornada, porque yo no quiero estar toda la mañana o toda la tarde sin ver a mi hija. Entonces voy a reducir mi horario, escogeré horario de mañana y el ratito que yo trabaje pues mi niña se quedará o con loa abuelos o a una guardería, pero tendré que reducir la jornada si quiero estar más tiempo con ella”.

Cristina, trabajadora en excedencia. Nivel socioeconómico bajo, 31 años.

Sin embargo se observan diferencias entre las parejas según status socioeconómico. Aquellas parejas con status socioeconómico bajo subrayan el hecho de que por ejemplo el tiempo parcial no es una buena medida si no va acompañada de recompensas económicas ya que un tiempo parcial con reducción de sueldo no compensa para aquellas mujeres con sueldos reducidos y por tanto optan por abandonar el trabajo para dedicarse a los hijos (entrevista 3, sí sería una buena medida si el sueldo no bajara. En las parejas de ingresos elevados también consideran que la reducción de jornada para compatibilizar trabajo y familia no debería ir acompañada de reducción del sueldo ya que esto perjudica el nivel de vida económico de la pareja (entrevista 1 “En cuanto a la reducción de jornada..”

“En abril perdí dinero. Yo estaba en una pescadería y ganaba 600 euros y en Abril me tuve que buscar la vida para pagarle a alguien y pagué 800, de 600 que yo ganaba. En verano busqué a otra chica y fui a buscar y a preguntar, gente joven. Yo ganaba 600 euros igual al mes y esta chica cobraba 100 euros la semana. Cuando termino el verano tuve que darle mil y pico largos. Casi pedir un préstamo de todo lo que yo había ganado para pagarle a esta chica.

Estaba el ayuntamiento que te ponía la escuela de verano de 7 a 2. Si yo salgo a las cuatro de la tarde, donde voy yo con mi hijo? Lo dejo....”.

- En verano, y durante el resto del año, hay diferencias?

Si es que yo he dejado de trabajar porque es igual. Si lo que yo ganaba lo tenía que dar. Si las ayudas no te coinciden con tu horario, sobre el dinero que estás pagando tienes que darle a la chica”.

Inma, Ama de casa, Hogar de varón sustentador, status socioeconómico medio, dos hijos, 36 años

“Se podría trabajar a tiempo parcial. Lo que pasa que los ingresos serían mucho menores que trabajar a jornada continua porque trabajas a media jornada, que vas a cobrar, 600 euros. 60 tú y 600 tu mujer, son 1200. Con 1200, una familia pues anda muy justita, muy justita”.

Paco, mecánico, hogar de varón sustentador, nivel socioeconómico bajo, 33, un hijo

“Pues yo diría que para trabajar a media jornada y estar cobrando 400 euros que es lo que me van a pagar, pues es lo que me voy a gastar en la guardería. Entonces para eso me quedo en mi casa, prescindo de los 400 euros y de la guardería y cuido yo de mi hijo, y lo educo yo”.

Paula, Ama de casa, modelo de varón sustentador, nivel socioeconómico bajo, 27, 1 niño.

“Pero todo lo baso no en el trabajo sino en si puedes o no económicamente permitírtelo. No necesitas trabajar para tener dinero .Hemos dicho antes que si tu tienes un padre o familia que te da dinero, para que voy a trabajar. Pero siempre el tener más tiempo para la familia, para ti, siempre va acorde con el nivel de vida que tienes. Con si llegas o no llegas a final de mes. Si llegas bien a fin de mes, puedes ir recortando lo que haces para traer dinero, menos tiempo trabajando significa más tiempo para hacer una vida bien sea en casa con la niña, como sea. Si no llegas a fin de mes, búscalo por donde quieras que vas a optar para que no falte nada en casa antes que estar sentado que viendo a tu niña. Eso, yo por lo menos pienso así”.

Raúl, Pocero, hogar de un sustentador varón, status socioeconómico bajo, 1 hijo, 31 años

En cuanto a la reducción de jornada para compatibilizar vida laboral y familiar es una estrategia que los hombres descartan porque consideran que en la “empresa está mal visto y por lo tanto puede perjudicar seriamente su puesto de trabajo.

“Las medidas, está claro que reducción de jornada. Pero a ella le van a mirar mal pero bueno, la puede pedir. Sin embargo yo en una empresa constructora, y pido reducción de jornada, me dicen vale, vas a pedir reducción de jornada pero en Galicia. Te voy a mandar a Galicia....Ese es el tema.

- No hay posibilidad.

Claro, el caso es absurdo. Por ella me parece bien. Pero a ella de alguna manera supongo que la pondrán una cruz, porque es lo que funciona en España”.

José Manuel, Topógrafo, 35 años. Hogar dos sustentadores, Status medio alto, dos hijos menores de un año.

“Si puedo mantener un nivel de vida, ya no sólo por mí, sino que la casa funcione bien y que no te falte de nada, sí que lo cogería. Lo que no haría nunca es reducir la jornada, tener más tiempo de estar con mi hija pero ir por la acera y que me pida un helado mi niña, que el primer día se lo compre y el segundo me lo tenga que pensar. Entonces para mí eso no es calidad de vida. Está claro que el estar todo el día trabajando tampoco es calidad de vida, yo se que yo no disfruto de mi hija, pero que mi pareja sale con mi hija y si le apetece un helado cada día se lo puede comprar.... como económicamente me sale como pareja más rentable yo tener jornada completa y ella a media jornada, pues ...si yo estuviese a media jornada, y ella con su jornada, no se yo si nos permitiría mantener la vida que llevamos”.

Raúl, pocero, nivel socioeconómico bajo, Familia de un varón sustentador, 31, 1 hijo.

En el caso de las mujeres subrayan que las políticas de compatibilización diseñadas por las empresas en lo que se refiere a la reducción de jornada funcionan en teoría pero no en la práctica, sobre todo porque España se basa en un tejido económico e industrial en el que predomina la pequeña empresa donde no está muy bien visto la reducción de jornada para ocuparse de las responsabilidades familiares

“En mi empresa por ejemplo hay política de conciliación de vida laboral y familiar. Incluso tienen algún título de estos y lo que hacen es que sea flexible, tú entras de 8 a 9 y puedes salir entre 5 y 10 y 6 y 10. Por ejemplo.Y luego te puedes reducir la jornada hasta los seis años como marca la ley a incluso ocho. Y te amplían la baja

maternal te la amplían en quince días o puedes estar un mes trabajando al 50% y te dan el 100 % del sueldo. Eso está bien. Lo que pasa es que yo salgo a las 5 y 10 y me han dicho muchas veces que si no me puedo quedar más. Y ahora me quiero coger reducción de jornada y me han dicho que no me la coja aunque por ley tienen derecho a dármela. Que sea real. Que es que la empresa es muy grande. Si tiene 24.000 trabajadores pues la empresa puede tener una política fabulosa pero luego el que manda es tu jefe y entonces si te miran mal o te hacen presión, pues accedes o acabas mal. Que sea real, que lo que sea, sea real”.

Esther, Jeja de Equipo, 35 años, Hogar dos sustentadores, Status medio alto, dos hijos menores de un año.

“...No, el horario es lo principal. Que se cumpla el horario. Porque a veces te quedas un poco más, oye, hazme una hora extra. No puedes ya. Y facilidad para cogerte ...oye, que el niño está malo, tengo que ir al médico... dos días porque está el niño con fiebre y no lo puedes llevar a la guardería, que tú ya lo recuperarías de alguna otra manera, pero que no te pongan problemas, ni trabas en ese aspecto porque si no te lo cogen en la guardería, ¿dónde lo llevas? O tiras de un familiar o no puedes hacer nada, te tienes que quedar en casa sí o sí. Lo que buscas es algo de facilidad para poder hacer eso”.

Sara, ama de casa, Status medio alto, tres niños, 29

“....tener calidad de vida es tener más tiempo. Sería fabuloso empezar a las siete de la mañana y terminar a las tres de la tarde... Bueno básicamente lo que hemos hablado. Fundamentalmente los horarios. Los horarios en casi todas las empresas unas tendrán sus más otros sus menos, no suelen ser acordes con lo que tengas estipulado. Siempre surgen imprevistos y yo más en la mía que tienes un servicio 24 horas. Hay cosas hay trabajos que se les puede desviar a un compañero y hay trabajos que les tienes que hacer tú, porque en concreto es la parte técnica que tú llevas y no hay nadie más en la empresa que sepa hacerlo o a tu jefe. Y tu jefe te dice que para eso te tiene a ti. La compatibilización es esa, unos trabajos serán más compatibles y otros trabajos serán menos. El tiempo que te deje el trabajo. Cuanto más tiempo y más puntual sea el horario del trabajo, más puedes compatibilizar el resto del tiempo que te queda.. la fórmula ideal para compatibilizar es cuadrar horarios, que el trabajo te permita decir yo estoy de tarde y tú de mañana”.

Raúl, pocero, nivel socioeconómico bajo, Familia de un varón sustentador, 31, 1 hijo.

Una de las mujeres entrevistadas que es ama de casa subraya que la reducción de la jornada laboral se debería complementar con la corresponsabilidad de la pareja tanto en lo que se refiere al acople horario como a la reducción de jornada. Esta precisión es interesante, ya que es normalmente la mujer la que se encarga de acoplar horarios y reducir jornada laboral.

“La verdad es que no sabría decirte si reduciendo la jornada laboral, teniendo menos horas, o que a lo mejor teniendo ocho horas pero acoplarlas a lo que es el tiempo que los niños estén trabajando, que van al colegio. Puede ser un poco caótico esto último porque supone que en casa no haces nada, pero también supone no tener que ir corriendo para dejarles, ni tener que venir corriendo del trabajo. A lo mejor adecuarlo a su horario o si consigues que tu pareja...o intentar cuadrar tú con tu pareja. Que tenga una especie de turno de mañana y tú un turno de tarde y así abarcar un poco todos los horarios y siempre que los niños estén con alguien, con alguno de los padres.

...o sea, que la compatibilización se entendería en función de horarios, sobre todo...

Sobre todo. Eso sería lo más importante, los horarios. Lo primordial. Si no compatibilizas el horario, no haces nada. No puedes.

Las tareas sería secundario y a mucha distancia. Porque si lo haces, bien, pero si no lo haces, tampoco te va a pasar nada. Lo haces al día siguiente. Pero los horarios te fastidia bastante”.

Sara, ama de casa, Status medio alto, tres niños, 29

Contrariamente a lo que pudiera parecer las políticas de permisos parentales no es una opción mayoritariamente señalada por los entrevistados, ya que tal y como indican se trata de una política dirigida fundamentalmente a las mujeres y en el caso de las mujeres con status profesionales elevados el hecho de permanecer un año fuera del trabajo puede perjudicar sus objetivos o expectativas de promoción profesional. Los hombres no son partidarios de acogerse a los permisos/excedencias parentales porque serían “mal vistos en su empresa”.

“Yo puedo conciliar la vida laboral con un niño de 7 años pero con un niño de cuatro meses el tener que dejarlo en una guardería porque tienes que trabajar al final a qué obliga, en primer lugar, coste, un coste alto y muchas familias no se lo pueden permitir, en segundo lugar, es un periodo de la vida hasta los dos años o así en el que la familia es muy importante e institucionalizar a los niños desde tan pequeños no creo que sea una buena idea. Y eso obliga muchas veces a las mujeres a coger excedencias. La excedencia está bien si de verdad estuviera bien regulada y si también el empresario tuviera contrapartidas al respecto porque el problema de la excedencia es que tú llegas, te vas tres años, dos años, vuelves y te tienen que hacer hueco y, a lo mejor, no pueden. Entonces, se buscan sus trucos para no hacértelo. ¿Y la persona que te ha sustituido? ¿Qué hacen con ella? Ese es un concepto que hay que revisar pero que sería una opción muy interesante”.

Eduardo. Ingeniero, Status medio. Varón sustentador, tres hijos, 33

Se observan diferencias según se trabaje en la empresa privada o pública. Uno de los varones que trabaja como funcionario en la empresa pública reconoce que está disfrutando del permiso de paternidad sin ser por ello “mal visto” en su entorno más inmediato.

“Lo más fácil ha sido porque mi empresa me respeta los derechos que tengo como trabajador, que eso en muchas no se respeta. El cogerme una baja por maternidad sin que se me vea mal influye mucho, que no se me vea como un aprovechado, alguien que disfruta de sus derechos sin ningún tipo de problema. En eso está muy bien el trabajar como laboral del Ayuntamiento”.

Antonio, Bedel, nivel socioeconómico medio-bajo, 33 años, dos hijas

Para algunos de los entrevistados la conciliación no existe, porque si trabajas no te puedes ocupar de tus hijos y si te ocupas de tus hijos no puedes dedicarte al trabajo debido a los prolongados horarios laborales que existen en España.

“Es muy difícil porque, para empezar, hablando de Madrid, que es una gran ciudad, las distancias al trabajo. Normalmente muy poca gente trabaja cerca de su casa. Ya sólo con ir y venir del trabajo hay gente que, pongamos que de media el madrileño tarda una hora al día en ir y volver del trabajo. Eso te resta una hora de vida social.

Por otro lado, los horarios escolares no están adaptados ni mucho menos a los horarios laborales o viceversa. Es algo que debería estudiarse a grandes rasgos. Bueno, mira, pues los niños deberían ir al trabajo de 9 a 18, a lo mejor son muchas horas, no digo que no, pero que sea justo el baremo con el tiempo que los padres están trabajando. Aunque pasara eso, si después llegas a casa una hora más tarde porque tienes una hora de trayecto, estás en las mismas, es decir, es muy complicado.

Después está el concepto español del trabajo, parece que trabajamos más porque estamos más horas, cuando muchas veces, en realidad no es así”.

Eduardo. Ingeniero, Status medio. Varón sustentador, tres hijos, 33

Por otra parte, los entrevistados destacan que las ayudas económicas para conciliar son insuficientes dados el elevado coste de las guarderías y las escuelas infantiles.

“Vamos a ver, te pongo un ejemplo. Yo en Cartagena estuve trabajando en una tienda de ropa. Entonces pedimos una ayuda porque la niña era menor de tres años. La ayuda creo que era de 100 euros al mes por parte del estado para la guardería. Pero yo pagaba doscientos y pico, tú ves la ayuda o la compatibilización por algún lado? Si casi todo lo que yo ganaba se lo tenía que dar a la guardería. Me quieres decir

que estaba haciendo yo?. Compatible no hay nada. Estaba trabajando porque dices, voy a trabajar”.

Inma, Ama de casa, Hogar de varón sustentador, status socioeconómico medio, dos hijos, 36 años

Las guarderías en el centro de trabajo son una opción destacada por los padres como un recurso para compatibilizar, reducir los tiempos de desplazamiento y el stress de ir y venir a buscar a los hijos a la guardería.

“Pues mira, por ejemplo, guarderías en las zonas de trabajo. Muchas veces tenemos el concepto de que dejamos el niño en la guardería al lado de casa y nos vamos una hora hasta el curro y después volvemos. A lo mejor es mucho más sencillo llevar al niño al trabajo y a la guardería de al lado del trabajo, más que en la guardería de al lado de casa. Te permitiría solapar el tiempo del transporte de alguna manera. Evidentemente es incoherente si tienes que hacerte dos horas de coche para trabajar.

No lo podemos tener todo. Tenemos que empezar por la base de que el día tiene x horas y los niños están activos un número de horas de ese día. O una de dos, no nos solapamos, empezamos a trabajar tres horas antes para acabar antes y tener tiempo con los niños por la tarde, es decir, que todos los trabajos terminen a las cuatro de la tarde. Eso es cultura, hay muchos países que a las 4 o 5 de la tarde no hay gente ya trabajando. Aquí en España tenemos horarios infames, 9 de la noche, 10 de la noche que no tienen ningún sentido en un país desarrollado”.

La mejor opción para compatibilizar es ajustar los horarios de la pareja para que cada uno se encargue mañana y tarde de los hijos y así no tener que delegar en los abuelos o en las guarderías”.

Eduardo. Ingeniero, Status medio. Varón sustentador, tres hijos, 33

“La mejor fórmula ideal para compatibilizar es tener un turno la pareja uno de mañana y otro de tarde y poder estar con los niños igualmente....no sé que sería lo ideal. O trabajar los dos de mañana y cuando los niños están en casa, estar toda la familia al completo”.

Henar, hogar dos sustentadores, nivel socioeconómico bajo, 32, dos hijos

6.6.- La conciliación desde la perspectiva de la empresa

Con el fin de interpretar la perspectiva y actuaciones desarrolladas por las grandes empresas en España en temas de conciliación de la vida laboral y familiar se ha realizado un grupo de expertos en que han participado tres directivos/as de Recursos

Humanos de tres grandes empresas ubicadas en Madrid. La discusión duro 2 horas y los resultados se detallan a continuación. Los puntos para el debate análisis que se definieron fueron los siguientes:

- Liberalismo frente a intervencionismo
- Concepto de conciliación
- Medidas para conciliar
- Dificultades para aplicar las medidas.
- Diagnóstico final

AA: Directiva de Recursos Humanos, Casada con dos hijos, Edad 45 años
RM: Director de Empresa de Certificaciones Planes de Igualdad, Casado con tres hijos, 40 años

La conciliación es una terminología que se ha introducido muy recientemente en España, a partir de 1999. Este hecho se explica en función de la trayectoria histórica que ha tenido este país en temas familiares. De hecho la Dictadura de Franco marcó el imaginario social colectivo de los españoles donde la familia era el principiar pilar vertebrador de la vida de los individuos ya que todo giraba en torno a la familia.

Durante el proceso de transición a la democracia se anuló el debate sobre la familia para evitar cualquier vinculación con el pasado dictatorial. En este período el Estado apenas desarrollo políticas familiares, más allá del reconocimiento del permiso de maternidad. Por su parte los agentes sociales como los sindicatos y el movimiento feminista focalizaron el centro de atención en el reconocimiento de derechos laborales e individuales relacionados con la incorporación de la mujer al mercado laboral, sin prestar excesiva atención a la necesidad de desarrollar políticas familiares que facilitaran por un lado la incorporación de la mujer al mercado laboral y por otro la corresponsabilidad en la ejecución de las tareas domésticas.

En el caso del mercado las características del tejido industrial español basado en pequeñas y medianas empresas y la prácticamente carencia de una cultura empresarial en materia de igualdad y de políticas familiares y de género ha dificultado la puesta en práctica por parte de las empresas de planes de igualdad y políticas de conciliación.

Por lo tanto, el primer elemento a tener en cuenta en el ámbito de la empresa es la falta de una reflexión abierta sobre el tema familia y trabajo. En muchas empresas sólo a partir de la aprobación de la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres en 2007 se introduce el término conciliación en la política de empresa de forma expresa.

RM.

“No se habla nunca de familia. Sí, hace unos tiempos con el modelo, justo, el buen ejemplo, de decir, sólo hablamos de familia para enfrentarnos, la tuya frente a la mía, en una cuestión tan trascendental como esa, tan vital, tan de fondo, es que yo no sé quien espera que la mejor familia es la otra, no, la mía. Yo la mía diré: “mira, hombre o mujer con dos hijas y la tercera acogimiento”, esa es la mejor. Si yo estuviera con un señor y tuviera un hijo adoptado diría: “esa”. ¿En una cuestión tan trascendental quién va a decir que se ha

equivocado con cuarenta años? No esperemos eso, lo que hay que hacer que eso que llamamos familia y que todos los entendemos muy bien, sea con un hijo, con dos, con... igual sexo, que eso es muy importante, que eso vertebra, que eso. Y tenemos que poder hablar de familia sin problemas porque es que aquí, claro, yo cuando voy por algún lado pues me dicen: “no, pues si yo te esperaba con el alzacuellos”

AA.

A mí me gustaría acabar con el tema de la familia, yo creo que tenemos que ser capaces en este país de hablar de familia con naturalidad.

Destaca el hecho de que los empresarios perciben cierta dejadez e indefinición por parte del Estado en el desarrollo de las políticas familiares, lo que para ellos significa que son los principales responsables en una tarea que no consideran de su incumbencia. En este sentido, el diagnóstico que hacen sobre el estado de la política familiar en España es muy negativo

JM.

“España es el peor país del mundo desarrollado en materia de conciliación, cuando uno lo dice así de contundente es porque ya después de cuatro años tenemos todos los datos que lo aseguran. Digo del mundo desarrollado, o sea, la conciliación es un problema del mundo desarrollado”.... “Es el peor país y, sin embargo, las empresas españolas se están colocando a la vanguardia mundial en este tema, y puede parecer paradójico pero a nada que lo pienses un segundo más es lo normal, es decir, en un país en el que hay muchos problemas el Estado no resuelve, ¿quién lo resuelve?, las empresas, así de claro y así de contundente.

Por otra parte se observa cierta contradicción en sus valoraciones, ya que se hace un diagnóstico muy negativo de las políticas familiares desarrolladas por el Estado y por otra parte se reconoce cierto desconocimiento de las políticas familiares, lo que es una característica que se repite tanto en la sociedad civil como en el ámbito empresarial. Se equipara la igualdad con una especie de “moda” pasajera, lo cual ya de partida supone cierto descrédito de las políticas de igualdad desarrolladas por las distintas Administraciones. Además se considera que las políticas de conciliación tienen que ir parejas al cambio de mentalidad en la sociedad.

AA.

“No tenía ni idea, pensaba que estábamos más avanzados, más que nada por lo que más o menos estás conociendo sobre lo que hacen el resto de las empresas, pensaba que no podíamos decir tajantemente que somos los últimos” “Pero sí lo que yo veo es que hay veces que hay modas y parece que últimamente tenemos una moda que es la conciliación, la igualdad, y parece que las empresas se han puesto a ello, y realmente hay cosas que creo que vienen desde abajo, como tú decías antes también con Bolonia. Hay cosas

que tenemos que empezar por abajo, y tenemos que empezar un poco por el cambio de actitud, como yo digo. Por mucho que hagamos papel, que eso creo que lo has comentado tú en una entrevista, el papel lo aguanta todo, esta tarde podemos escribir un plan de conciliación, un plan integral, una política de conciliación, concienciar, o decir que vamos a hacer formación, comunicación, pero realmente tenemos que estar concienciados de ello, en la sociedad, en las empresas, los líderes como decías, el líder es fundamental, o sea, un estilo de liderazgo, una compañía no aguanta una conciliación, es muy difícil implantar una política de conciliación”

En la empresa se habla de la dificultad para implantar una política de conciliación. Es necesario un liderazgo de empresa que respete las libertades individuales y los objetivos de empresa. Ese liderazgo en temas de igualdad supone concienciación, es decir un cambio de actitudes pero sin menoscabar los objetivos empresariales. Esto supone plantearse un concepto abierto y negociable de conciliación adaptado a la empresa y al trabajador. El discurso generado por los entrevistados denota ciertas contradicciones entre los objetivos de empresa y los dilemas personas en lo que al trabajo y la familia se refieren.

RM

“El liderazgo en la empresa, el equipo directivo, los líderes de la empresa tienen que estar concienciados y saber lo que es la conciliación y qué es lo que se va a implantar, qué es lo que queremos, qué es la conciliación, ¿ayudar a la persona que pueda llegar un poquito más tarde o es algo mucho más genérico?...Entonces yo ahí veo que estamos todavía muy peces, porque hablamos de conciliación, escribimos muchos papeles pero esa concienciación qué es lo que yo quiero, cuando me venga un señor y me pida un año sabático porque tiene... ¿yo se lo voy a conceder o no puedo porque estoy en una empresa que tengo que sacar un rendimiento?...Entonces es que es una concienciación general”.

Por otra parte se reconoce que se ha introducido en el ámbito público un discurso progresivo sobre la igualdad que aún no ha calado en las prácticas cotidianas porque esto requiere un cambio de actitudes y valores que se produce mucho más lentamente y que por lo tanto dificulta la aplicación de las políticas de conciliación.

AA.

“Bueno, porque lo que también es evidente que el discurso de la igualdad, probablemente basado en al igualdad de género, probablemente no haya ningún otro país del mundo, donde haya tenido el impacto que ha tenido en estos últimos cinco años o seis, fundamentalmente coincidiendo con la presidencia de Zapatero....Con lo que por lo menos el discurso está ahí, que se avance o que no se avance es otra cosa, pero el discurso incluso podíamos decir un discurso teniendo en cuenta nuestras tradiciones, bastante radicalizado”

RM

“Es que hay muchos hábitos, hay muchas..... socialmente antes el papel de la mujer, ahora no... entonces hay mucha limitación, porque hay mucho hábito preconcebido, hay mucha conducta que ya viene de atrás, y cambiar conductas y cambiar hábitos es lo más complicado y lo que más tiempo lleva”

AA

“Ese cambio de actitud, que cualquier actitud que esté, que sea un hábito tan dentro, que lo tenemos tan interiorizado que es muy difícil cambiarlo. Con lo cual esto que comentaba antes, que tú estás diciendo que queremos avanzar, y queremos tener políticas, y queremos tener a nuestros empleados contentos y que estén... su hogar, su familia con su trabajo, pero es que nos queda todavía por debajo mucho, socialmente los conceptos, los hábitos tenemos que cambiarlos, porque sino es que es muy complejo, es muy difícil”.

Se insiste en el cambio de actitud como un paso necesario para lograr la eficacia de las medidas y políticas aplicadas. Desde el punto de vista empresarial se alude al cambio de mentalidad y a la responsabilidad individual para lograr la efectividad de las medidas y las políticas que la empresa pueda adoptar en este ámbito

AA.

“Y la sociedad por supuesto tiene que estar preparada, si no está preparada... Pero nosotros venimos de una mentalidad, que tú lo decías, pues que somos de la época que nos han educado a trabajar, a trabajar y a trabajar. Y es que el trabajo es lo primero y lo que te diga tu jefe. Y si te tienes que quedar hasta las diez te quedas hasta las diez.....”Y venimos con esa mentalidad, entonces claro, tenemos que cambiar esa mentalidad....”

La conciliación es entendida en el ámbito de la empresa como un asunto privado en el que los ciudadanos tienen que ser capaces de organizar su vida laboral y familiar a través de un cambio en la cultura del trabajo en un contexto en el que la empresa pueda facilitar dicho objetivo flexibilizando por ejemplo los horarios de trabajo. En cierta forma se valora negativamente la regulación de los Estados en el ámbito empresarial.

RM

“Los Estados Unidos resuelven esto de una manera muy criticada pero de una manera; no existe este problema de conciliación en Estados Unidos, y ahí no podemos hablar de un Estado que paga los permisos, que vigila que los papás. No, ahí es el individuo.....¿Qué ha hecho entonces? Un mercado de trabajo flexible. Ya está resuelto. ¿Qué pasa? Pues que la gente sale del mercado de trabajo y vuelve, sin ningún drama. Para ser mamá o papá, o para viajar por Europa, para formarse, y la gente tiene dos, tres carreras”

AA.

“Socialmente eso está bien visto, y es que aquí socialmente eso no está...”

Se entiende que el abandono del trabajo como una estrategia privada para resolver el tema de la crianza de los hijos sin tener en cuenta que este hecho puede agravar la desigualdad de género, ya que son las mujeres las que por razones económicas abandonarían el trabajo. En cualquier caso en las entrevistas se insiste en que el cambio de mentalidad y del concepto de “trabajo” podría facilitar la conciliación en mejor medida que la políticas diseñadas desde arriba.

RM.

“Entonces sí, la gente sale del mercado de trabajo, está dos años criando unos niños, o insisto, o viajando por Europa o cuidando a su mamá, que no siempre es un tema de hijo, y vuelve sin problemas. Aquí es un drama, que se transmite de padres a hijos: “hija, jamás dejes tu trabajo, si hace falta...”. Esto está en nuestro ADN, “si los hijos al final..., tú en... ahora que tienes un trabajo seguro...Esto lo tenemos en nuestro ADN porque en España la cultura del trabajo es una cultura de precariedad, o sea, de que falta, de que no hay, y entonces esto lo transmitimos de una manera, entonces estamos a caballo entre los Estados Unidos que tienen ese modelo y la Europa del centro y la Europa nórdica que tiene otro modelo, es un Estado, como decían los castizos, que las pone”.

Desde la empresa se analiza con cierta reticencia la implantación de los planes de igualdad, ya que lo valoran como una injerencia por parte del Estado. Consideran que la empresa se preocupa por las demandas de sus empleados sin necesidad de que tenga venir el Estado a regular las actuaciones de la empresa en esta materia:

AA.

“...aquí en esta empresa cada vez tenemos más hombres que piden la reducción de jornada, la ayuda de paternidad de los trece días ampliados la cogen todos los hombres, incluidos directivos, o sea, en esta empresa ya lo coge todo el mundo, no está mal visto”

Por otra parte hay que subrayar que las grandes empresas están realizando actuaciones destacadas en materia de igualdad, sobre todo en lo que se refiere a la flexibilización horaria. Esto ha tenido sus repercusiones en la corresponsabilidad familiar, ya que los hombres cada vez en mayor medida solicitan la flexibilización horaria. El problema fundamental en España está en la pequeña y mediana empresa donde no hay posibilidad de desarrollar este tipo de políticas porque no hay medios para ello.

AA

“...No, no, aquí ya tenemos, prácticamente hay más técnicos que personas del grupo de auxiliares administrativos...Entonces bueno, que en la sociedad es fundamental, que hay que estar culturizado. En empresas más grandes hay más posibilidades, está de otra manera visto. Hay más recursos también, de que una persona se coja reducción de jornada pues tienes más recursos, más posibilidades de contratar un ETT, a una pyme es más difícil, se me va el contable y a ver qué hago. Entonces claro, el contable le dice: “que he tenido un hijo”, y el director financiero le dice: “pues tú verás”.

Es interesante destacar la contextualización del concepto de conciliación. Se trata de un concepto muy amplio que va más allá del viejo eje familia-trabajo. Si bien la Comunidad Europea ha cambiado el concepto de conciliación de trabajo y familia por el de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, esta transposición también se puede observar en las valoraciones que hacen los entrevistados, ya que remiten a un concepto muy amplio de conciliación.

AA.

“A ver, aquí la conciliación es que es muy amplia, no solamente es tener hijos o un padre que tengas que cuidar. La conciliación es para todo el mundo, desde los jóvenes que tienen que salir y fomentar la... pues eso, salir, tener amigos y tener vida aparte del trabajo, hasta los que tienen 70 años o 65 años a punto de jubilarse para estar con los nietecitos. Es que yo creo que todo el mundo tiene su vida personal, es que la conciliación es tener tu vida personal y tener un equilibrio entre la vida personal y la vida profesional.

AA.

“Es concienciación de que la conciliación es equilibrio.... Hay personas que el trabajo es la vida, y en vez de estar en casa prefieren estar en el trabajo... La conciliación yo creo que es equilibrio y respeto. Que una persona pueda mantener el equilibrio en su vida y que a una persona se le respete”

RM.

“...Los que estamos aquí trabajando en este tema al final hacemos cosas a veces un poco más prosaicas como temas de horario, de teletrabajo, pero al final lo que buscamos es una sociedad equilibrada, en el que se puedan tener hijos, se pueda trabajar, por cierto los dos, los dos puedan disfrutar. Vamos a ver, y eso es lo que buscamos. ¿Cómo? Ahí está el reto. Nosotros tiramos por aquí, otros tiran por allá, el reto, el cómo”.

A partir de este concepto los técnicos de recursos humanos entrevistados han diseñado distintas fórmulas para conciliar las empresas entre las que destacan los tiempos de trabajo, los estilos de liderazgo y dirección y el teletrabajo.

RM

“...la piedra angular de todo esto se llama liderazgo y estilo de dirección. A mí ahora ya, antes tenía un poco más de... ahora cuando me dices: “¿cuál de los siete es el...?”. Liderazgo y estilo de dirección.... Fijar estilo de líderes”.

AA.

“Con lo que ha dicho, que es resumiéndolo, es la concienciación por parte de todos. En una empresa y el liderazgo, o sea, la concienciación”

El problema del teletrabajo es que el trabajador tiene que tener unas condiciones óptimas para poder trabajar en su casa porque de lo contrario resulta disfuncional. Por otra parte el tele-trabajar en casa exige un ejercicio de responsabilidad individual que le permita al trabajador separar los asuntos familiares de los asuntos laborales, porque sino puede contribuir a aumentar el estrés del trabajador.

RM.

El tele-trabajo exige un ejercicio de responsabilidad individual.....Si de verdad tú analizas las horas verdaderamente productivas salen el 60%. Reuniones interminables, esto que va uno, se le apoya en el ordenador al de al lado, le cuenta su vida entera, le pregunta por los hijo”.

AA.

“Entonces tener esa concienciación y esa disciplina de decir: “bueno, voy a trabajar de seis a ocho, y si tengo los niños pues me tengo que buscar algo para que los niños estén entretenidos en casa...”.

AA.

“Nosotros hicimos un estudio para poder implantar, para hacer una prueba piloto, para hacer algo aquí de teletrabajo y lo primero que vimos es que la persona que haga teletrabajo, primero tiene que tener unos objetivos muy determinados, tiene que tener un proyecto determinado para poder tener un resultado, porque sino claro... y tiene que tener un espacio en su casa”.

Por otra parte el tele-trabajo está asociado con una cultura del trabajo. En España, el trabajo es entendido como forma de red social, mientras que en otros países europeos el tele-trabajo como fórmula de conciliación es más fácil de aplicar porque el trabajador está más acostumbrados a trabajar individualizadamente.

RM.

“...Y ahí nos diferenciamos claramente de los anglosajones, no le pedimos un desarrollo profesional, un salario digno, oportunidades, sino que le pedimos las cañitas de después, conocer gente. O sea, tenemos muy socializado el trabajo, entonces cuando nos dicen que trabajamos en casa es algo así como “¿en casa?, ¿y las cañas, y el no sé qué y el conocer gente y el discutir la película y el cantar el partido?... Yo creo que un elemento es ese, y coincide muchísima gente, el trabajo como forma de socialización”.

AA:

“...Eso yo creo que es muy positivo, son culturas diferentes en un país y en otro país, en Alemania, en Holanda o en España, que el trabajo sea una forma de socializarse a mí me parece que es bienestar individual como tú dices. Me parece positivo, y eso no tiene nada que ver, no tiene por qué ser una traba para la conciliación ni mucho menos”.

En cuanto a la efectividad de los permisos parentales como instrumento de conciliación, los empresarios consideran que éstos están asociados con una cultura del trabajo y en muchos casos pueden resultar negativos para el trabajador ya que se puede desconectar en exceso de la dinámica del trabajo, sobre todo el trabajo cualificado, que requiere formación continua.

RM.

“En los países nórdicos es un año de permiso con ampliación a tres para que el niño esté hasta los tres con su madre. Entonces lo que hay es..., justo lo estamos yo creo que entre todos enfrentando. Lo que hay es primero los medios y segundo una cultura que cuando vuelvas a los tres años no estés apartado en una mesa en la esquina, vilipendiado por todos tus compañeros porque a quién se le ha ocurrido estar tres años fuera”

AA

“....E informado e integrado, porque te vas tres años fuera, con lo que cambian las tecnologías, o sea, tienes que estar enterado completamente...”

La reducción de jornada es una estrategia que funciona muy bien en las empresas y que favorece la corresponsabilidad familiar. Estas estrategias se deben basar en acuerdos con empresas más que en imposiciones.

RM

“...Y entre una cosa y la otra nosotros tenemos otro dato que es la reducción de jornada, o sea, entre el quedarte hasta los tres entra la reducción de jornada. En España no hay, yo de verdad que me esfuerzo en pensar y no conozco a nadie. ¿Qué dice la estadística? Un 8% de los contratos en España son a tiempo parcial. ¿Sabéis cuántos en Holanda? El 44%, el 38% en Dinamarca. Es decir, ¿qué nos dice esto? Que en Holanda casi uno de cada dos contratos tiene alguna modalidad de reducción de jornada, es decir, las personas hablan en el ámbito familiar y se apañan, buscan soluciones, que no siempre es la mujer. No, a veces es el varón, o los dos un poquito. O sea, hay muchos casos, yo tengo unos amigos daneses que uno trabaja 6 y el otro 5:30. ¿Cómo se puede trabajar 5:30 horas? Porque ha llegado a un acuerdo con su empresa:

Para poder implantar con éxito este tipo de práctica es necesario un cambio generacional para poder asumir de forma natural los cambios que se están produciendo en la familia, en la división del trabajo familiar, etc. De hecho se percibe que se ha pasado muy rápidamente de un modelo familiar a otro modelo familiar sin haber terminado de asimilar correctamente los cambios.

RM

“Nos hemos cargado ese modelo y hemos ido rápidamente a otro. Yo como soy generación de tránsito, soy un baby boomer, pues estoy en ese con todas las dudas de ser el tránsito hacia mis hijas. Yo no veo a mis hijas diciéndole su novio: “tráeme, esto está sucio”, o sea, de verdad que no lo veo, o sea, esto se ha acabado. La siguiente generación entre lo que nosotros les hemos enseñado, la sociedad y el cole habrá una igualdad completa siempre y cuando trabajen los dos, claro, si por una casualidad trabaja uno u otro. Yo creo que esto es definitorio. Sin embargo en otras capas no está tan claro que esto se solucione en una generación”.

AA

“.....Pero porque todavía no tenemos, estamos en un tránsito como ha dicho Roberto, no tenemos todavía asumido ese cambio cultural, en la siguiente generación a lo mejor, si hay un poquito de crisis que no se le note, porque ya lo tiene completamente interiorizado, ya va con ellos, ya es como lo de ponerse el cinturón de seguridad. Me da igual que vaya a ir a diez metros que a cien kilómetros, me lo voy a poner siempre. Cuando lo tienes completamente asumido no te afecta nada externo. Nosotros es que todavía no tenemos asumido, entonces nos afecta, hay una empresa que lo está implantando, que tiene el sello, que lo va a implantar, y no ha seguido”.

La visión que tienen los empresarios de las políticas familiares se inscribe dentro del paradigma liberal. En el marco de este paradigma se entiende que el Estado debe intervenir lo menos posible para garantizar que los ciudadanos organicen la gestión de su vida privada. En este sentido son muy críticos con la Ley de Igualdad aprobada en 2007 porque consideran que la empresa ha apoyado desde siempre la Igualdad sin necesidad de que venga impuesta:

AA

“Hombre, yo creo que el ámbito institucional es importante, pero nunca puede imponer, si impone, yo creo que eso no nos lleva a ningún sitio. A mí, por ejemplo, una de las leyes que no me gusta nada es la Ley de Igualdad, porque esto de imponer que en los consejos de administración tiene que haber un número determinado, es que todo lo que sea imponer ya te produce un cierto rechazo.Hay muchas empresas que sin Ley de Igualdad, pues sin políticas de conciliación ya están trabajando en ello, porque siempre han trabajado. Yo creo que Red Eléctrica es una empresa que sin tachar de paternalismo, porque sin tachar de eso creo que es una empresa que siempre se ha preocupado por las personas que trabajan en su compañía flexibilizando, apoyando, ayudando, teniendo medidas de ayuda económica..... Siempre desde que yo estoy en esta empresa, que hace casi diecinueve que estoy aquí, yo creo que siempre ha apoyado en ese sentido a todos sus empleados, que lo han necesitado. Ahora tenemos que hacer una política de conciliación, tenemos que hacer un plan de igualdad, pero hemos firmado porque nos lo dicen y tenemos que hacerlo....Eso no nos lleva a cambiar los hábitos que ya veníamos haciendo,

hombre, sí que los reforzamos, tenemos que hacer un seguimiento, hay que hacer un análisis, todo lo que ... ahora tenemos el sello de empresa de la familia responsable y tenemos que hacer más exhaustivamente ese análisis y ese seguimiento. Pero que si la institución da normas que imponen, eso yo creo que nunca es bueno, yo creo que lo que tienen que hacer es facilitar, establecer unos mínimos, facilitar y premiar, efectivamente. Y las empresas que a lo mejor tienen la responsabilidad de ir ampliando y ahondando en todos estos temas”.

Se considera que las políticas desarrolladas por el Gobierno son ineficientes porque se definen sólo en el ámbito teórico y van por detrás de las necesidades sociales. En definitiva se desconfía de las regulaciones jurídicas y administrativas como medidas para resolver la problemática familiar y laboral de los individuos:

RM.

“Los tres puntos, como tú has dicho: la institución, la empresa y la sociedad, que son fundamentales y los tres son complementarios, no son excluyentes, pero sí que la institución lo que debe es facilitar, nunca imponer, eso es lo que yo pienso. Y aquí en España yo las leyes que yo creo que van imponiendo, eso, son un poco intrusistas, y además van por detrás también, porque la sociedad va avanzando y luego se van poniendo las leyes y van un poco por detrás, esto es como siempre la jurisprudencia, el Estatuto de los Trabajadores o como la Real Academia de la Lengua Española que ya introduce los vocablos cuando todo el mundo los tiene muy usados.....Entonces que facilite, que no imponga y quizá tendría que avanzar por delante, antes que ahora por detrás”

En lo que respecta a las políticas de conciliación empresarial se alude a la responsabilidad individual tratando de evitar en la medida de lo posible el intervencionismo estatal

AA

“....Lo que no hay que hacer son medidas artificiales para poder, si es que lo que tendría que ser es todo natural, tener unos horarios que te permitan, que es lo que siempre decimos aquí, no hay que crear cosas artificiales. Si yo tengo un horario que facilito el que las personas puedan ir a llevar a sus hijos al colegio y el ir a recogerlos, pues no tengo que hacer otras medidas complementarias, por ejemplo, en cuanto a los hijos.... Aquí de hecho el convenio que he firmado, tú lo conoces. Ampliamos la flexibilidad de entrada y de salida, permitimos a la gente entrar desde las 7:30 hasta las 9:30 y salir a partir de las 5. Entonces, claro, es que antes era de 8 a 9. Claro, los niños entraban al cole a las 8:30 o a las 9, a mí no me da tiempo a llevar a los niños al cole y llegar a trabajar. Ahora sí, hasta las 9:30 hay muchas madres o muchos padres que llevan a sus hijos al colegio. Entonces si no haces medidas antinaturales, sino que facilitas dentro de tu horario de trabajo, dentro de tus posibilidades de trabajo, el que la gente se organice”.

En el ámbito de la empresa se está en contra de la regulación de la conciliación porque la familia se sigue considerando un ámbito de carácter privado y por lo tanto la Ley debe respetar el ámbito privado

AA.

“Sí, hay veces que el Gobierno quizá tenga que intervenir cuando la situación es muy precaria, pero yo a lo que me refería antes que hay cosas, hay leyes que te vienen después, cuando ya por norma se han hecho las cosas en las empresas y entonces luego ya tienen la ley. O hay partes de la Ley de Igualdad que están francamente bien, muy bien, pero hay partes que me parece que te están imponiendo: en un Consejo de Administración tiene que haber esta parte. Entonces esas imposiciones que hay veces que son hasta irreales, es como la LISMI, la contratación de un 2% de los discapacitados por todas las empresas, si es que no hay, no existe ese 2% de la población... Pero que por obligación tengas que hacer algo cuando a lo mejor es que no existe en el mercado eso. El 2% de las personas discapacitadas para contratar por todas las empresas no hay, no hay población, no hay, no existe. Te imponen esa ley, te imponen algo que no existe, tienes que hacer medidas complementarias”

RM.

“Luego es una visión absolutamente reductista y simplista de cómo funcionan las sociedades, que son universos cercanos al caos, construye la termodinámica más compleja esa reacción, y de repente alguien cree que por escribir en el BOE pues todo se alinea, los sistemas se...Es que esto no es así, “los hombres no pegen a las mujeres”. “Es que ya lo sabíamos”. “Pero es que ahora lo voy a poner en el BOE”. “¿Y?”. Han pasado tres años y...”

AA.

“Pero eso tiene que ver con otros fenómenos, por ejemplo, aunque siempre lo ha habido pero ahora más que nada, que es la intromisión mediática de manera permanente en la vida privada. O sea, tú hoy analizas determinadas informaciones en los medios de comunicación y cantidad de ellas están referidas a la vida privada, la violencia doméstica, por ejemplo, normalmente se produce en un ámbito privado, o lo que tiene que ver con conductas sexuales o con muchísimas cosas. Está en el ámbito privado, y hoy eso es objeto de información y el ser objeto de información modifica muchas cosas y produce muchas cosas. Yo qué sé, por ejemplo, en el ámbito de la violencia doméstica, la intromisión permanente de los medios de comunicación ahí es ¿conveniente o inconveniente? Pues ya hay mucha gente que dice que no lo es, y a lo mejor si te callaras la boca igual estábamos mejor. O sea, que llega un momento en que está bien que se difunda porque puede generar confianza, provocar leyes, no sé qué y no sé cuántos, pero puede llegar otro momento en lo que tú estás casi estableciendo ahí unas marcas de comportamiento que son muy peligrosas. Entonces quiero decir que la manera de llegar a todo eso es muy...”

Desde la perspectiva de la empresa la mejor forma de gestionar una política de este tipo es dar facilidades para que los trabajadores se organicen en función de sus necesidades y demandas. El problema de esta perspectiva es que no tiene en cuenta que los determinantes estructurales limitan las posibilidades de elegir y tomar una decisión, como ocurre en este caso con la cultura de género.

RM

“Sí, por ejemplo, nosotros hemos visto que en un inicio había bastante presión en las empresas que se certificaban por ir a un modelo anglosajón del 9 a 5, que era el paradigma de la conciliación, muchas veces ansías lo que no tienes, y conforme pasa el tiempo nos hemos dado cuenta de que no, las propias empresas se dan cuenta que van más por lo que decía Ana, vamos a dejar a la gente que se organice. Y a lo mejor lo que yo pienso que es hacerle un gran favor a todo el mundo, si le digo: “estate a las 8:30”, le hago un desgraciado porque dice: “¿y ahora quién lleva a mi niño al cole?”. Dejemos la libertad individual, siempre y cuando eso no trastoque la cuenta de resultados, por ese ejercicio de libertad individual no vayan los kilowatios por la red o los clientes no estén atendidos. Claro, y ahí es otro verdadero conflicto. Pero dejemos que la gente se organice. Por ejemplo, hay un gran esfuerzo ahora mismo en las empresas que se certifican que la mayoría sois, bueno, no es que sois de Madrid, es que tenéis el principal número de recursos en Madrid, en recortar el almuerzo, esto es una presión que nosotros hemos vivido, casi la podemos vivir... Entonces esto que parece ser que está muy bien, cuando nosotros vamos a alguna empresa, por ejemplo, que está en Soria, en Logroño y tal, Caja Rural de Soria, que la tenemos certificada. Nos dicen: “nos hacéis unos desgraciados, pero vamos a ver ¿a quién se le ha ocurrido esto?”.

AA.

“...yo sobre todo quiero que el Estado no sea intervencionista, yo creo que si para conseguir algo lo hace restando libertades, imponiendo modelos ideológicos pues flaco favor, con lo cual, vale, cambio el corto por el medio o el largo plazo pero creo que eso es sostenible en el tiempo, lo de meter la presión porque sino vas a la cárcel, pues al final yo lo he vivido en otras etapas de mi vida, por ejemplo, con el tema medio ambiental y yo he visto cómo las empresas no han respondido a la presión y a la cárcel y sí a los instrumentos de mercado, me parece básico.O sea, sí quiero que haya un Estado que haga cosas, pero más lo que yo denomino políticas de fomento. Como parece ser que sí que estamos introduciendo la responsabilidad social, parece sí que hay un consenso entre izquierdas y derechas en España y en Europa, de que tiene que ir más, los gobiernos tienen que hacer cosas, en eso estamos todos de acuerdo, pero para fomentar. Pues lo mismo diría yo con la conciliación, no imponer un modelo de 8 a 5, un hijo, dos, no, los dos trabajando. Deja a la gente, tú tienes que...

En suma la empresa considera que las políticas de conciliación tienen que contribuir a que los trabajadores sean más eficientes y productivos

AA.

“La conciliación tiene que permitir ser más efectivos y más productivos, baja del absentismo y que las personas estén más contentas, más comprometidas. Con lo cual es que tiene que ahorrar dinero”

Diagnóstico final

Necesidad de cambiar la cultura mediante políticas educativas. Consideran que la empresa tiene un papel limitado en este marco de actuación ya que pertenece más bien al espacio privado en que los individuos se tienen que organizar y socializar en un nuevo marco de relaciones de género.

RM

“.....políticas educativas, claro. Son veinte años bien, pero bueno, yo alguno que ya va haciéndose mayor y peinando algunas canas en mi etapa anterior, como os he dicho, trabajé en temas de medio ambiente, pues ahí sí que he visto el cambio. Yo dejo un grifo abierto y os aseguro que en mi casa me aporrearán las tres, o sea, es pam, pam, cómo un grifo... reciclamos. Y esto yo empecé a trabajar en medioambiente en los años 90 y no lo hacía nadie, en las escuelas lo han trabajado de una manera. Trabajemos la conciliación, la igualdad, el respeto, la diferencia, el equilibrio y dentro de veinte años pasará como lo del grifo, que alguien dirá que va a trabajar en el cumpleaños de un niño y su propio niño le dirá: “¿cómo?, es mi cumpleaños, me han explicado y tengo en el ADN que tú el día de mi cumpleaños”. Esto que ahora lo vemos a veinte años vista lo conseguiremos”.

AA.

“Yo creo que si nos hemos referido todos a la educación es porque es la base que te permite cambiar lo que tú quieras en el interior, esto es un cambio de actitudes, es un cambio de hábitos y hay que empezar por abajo. Y es lo que te permite desde el principio que la gente lo tenga en el ADN, y si no empiezas por la educación lo llevas difícil. A un señor de 70 años vete tú ahora a hablarle de conciliación, que se lo puedes hablar y le puedes educar y le puedes tomar y puede... le cuesta mucho más trabajo que a un niño de tres años... Si empiezas por abajo, entonces yo creo que todos hablamos de educación, sabes que es un resultado a largo plazo pero es un resultado seguro, porque es un cambio de actitudes y de hábitos, por eso hablamos de educación yo creo, que yo creo que es un poco tu pregunta”.

Conclusiones

En definitiva los análisis empíricos realizados en este trabajo de investigación evidencian que en la presente modernidad los ciudadanos son agentes sociales activos capaces de reflexionar sobre sus propias decisiones y actuaciones (Giddens, 1984). A este respecto es preciso subrayar que estas actuaciones se encuentran inmersas en entramados culturales donde el género, la clase social, la edad, la formación, la etnia o el status socioeconómico, son algunos de los factores que conforman las estrategias adoptadas por los ciudadanos en regímenes de bienestar diferenciados.

La transición en España del modelo de varón sustentador al modelo igualitario de dos sustentadores se está realizando a costa de reducir la fecundidad deseada. Esto explicaría que en las familias con dos sustentadores económicos la fecundidad sea menor que en las familias con un único sustentador varón. Los análisis empíricos realizados en este trabajo de investigación han puesto de manifiesto que la desigualdad de género existente fundamentalmente en el ámbito privado familiar y la penalización que el entorno laboral y profesional hace de la maternidad en un contexto institucional de escaso apoyo a los padres trabajadores explica que la educación universitaria de las mujeres tenga efectos negativos en la fecundidad en España, dadas sus aspiraciones de promoción profesional en un contexto de erosión del modelo de varón sustentador. Así se podría explicar las diferencias observadas en las pautas reproductivas entre las mujeres con distintos niveles educativos.

Los análisis empíricos presentados en este trabajo permiten concluir que existen diferencias destacadas entre los diferentes regímenes de bienestar y el empleo femenino en Europa. En el caso concreto de los países del sur de Europa, la reducida participación laboral de la mujer parece estar vinculada en parte con las características de su régimen de bienestar. En concreto, los resultados obtenidos a partir de los análisis de regresión realizados apuntan a que los factores institucionales, tales como las restrictivas políticas familiares y las responsabilidades familiares (número de hijos) en el sur de Europa son los mejores predictores para explicar las diferencias existentes entre el norte y el sur de Europa en las tendencias del empleo femenino. En el caso de los países del norte de Europa, pertenecientes a lo que se ha denominado régimen de bienestar socialdemócrata, las responsabilidades familiares y el estado civil no parecen tener una incidencia clara sobre el empleo femenino debido a las generosas políticas familiares destinadas a las madres con hijos que se han desarrollado estos países desde la década de los ochenta. Por otro lado, la estructura del mercado laboral en cuanto a la oferta de trabajo a tiempo parcial, la oferta en el sector público y de servicios parecen tener algún tipo de incidencia positiva sobre el empleo femenino. De hecho, un escenario laboral en el que se fomente el trabajo a tiempo parcial y en el que se desarrolle el sector público y de servicios parece ser bastante favorable para el empleo de las mujeres con cargas familiares en todos los países europeos. Por lo tanto, estos resultados derivados del análisis de regresión, presentados en el capítulo 3 avalan la tesis de que los factores institucionales vinculados a los modelos de Estados de bienestar (políticas familiares y laborales) tienen cierta capacidad predictiva en el empleo femenino, así como en el empleo a tiempo parcial, fundamentalmente en los países del sur de Europa.

En lo que se refiere a los factores individuales tales como el estado civil o el nivel educativo, los cálculos realizados confirman que estas variables tienen mayor incidencia predictiva en el empleo femenino en aquellos países con un contexto institucional de reducido apoyo a las familias de dos sustentadores. De hecho, en España e Italia las posibilidades de que una mujer se integre en el mercado laboral, tanto a tiempo completo como parcial, dependen fundamentalmente de los condicionantes familiares asociados con su nivel de estudios y la renta familiar, en un contexto institucional de limitado apoyo a las familias.

Por lo tanto, estos resultados sugieren que en el futuro se deberá prestar especial atención a las políticas familiares y laborales encaminadas a favorecer la integración de la mujer en el mercado laboral en los países del sur de Europa, ya que la democratización de las relaciones de género y de las relaciones familiares depende, en gran medida, de las políticas desarrolladas por el mercado y el Estado para favorecer la plena integración de la mujer con responsabilidades familiares en el mercado laboral en condiciones de igualdad.

Las limitadas políticas de conciliación desarrolladas por el régimen de bienestar mediterráneo ha sido un factor clave que ha interactuado con el familismo inserto en el entramado cultural. Esto explica en parte que los españoles se decanten mayoritariamente por fórmulas de conciliación en las que la familia, es decir los parientes-abuelos y la mujer tiene un gran protagonismo en el cuidado de los menores cuando los padres trabajan. Sin embargo en esta investigación se ha puesto de manifiesto que factores individuales tales como la formación de la mujer y la fórmula adoptada respecto al tiempo de trabajo, contribuyen a neutralizar los efectos de la cultura familista contribuyendo por una parte a favorecer la corresponsabilidad familiar entre sexos en el cuidado de los menores y por otra parte a la externalización de los servicios de cuidado a los menores, lo que se puede considerar un avance destacado en el progreso hacia la igualdad de género.

En este análisis empírico sobre la división del trabajo familiar se ha podido constatar que existe una imbricación clara entre el modelo de régimen de bienestar, las actitudes y valores (familismo cultural) y la asimétrica división del trabajo familiar existente en España. Tal y como y habían demostrado trabajos empíricos previos (Jurado and González, 2009), la desigual división del trabajo familiar por sexo en España es especialmente destacada en comparación con otros países europeos. El análisis empírico comparado realizado a partir de los datos procedentes de la ESS 2004 nos ha permitido constatar que en el régimen de bienestar del sur de Europa (España y Grecia) las condiciones individuales tales como la educación, el status laboral de la mujer y los roles de género (gender ideology) inciden de forma significativa en las relaciones de poder de las parejas que rigen la negociación y por tanto en la desigual división del trabajo doméstico.

Para todos los países destaca el hecho de que los factores más significativos son el status laboral de la mujer y la negociación en la organización del trabajo doméstico. Cuando la mujer trabaja descende el tiempo dedicado al trabajo doméstico. También se observa que cuando se decide equitativamente entre los dos miembros de la pareja cómo organizar el trabajo doméstico descendiendo el tiempo dedicado por las mujeres a las tareas domésticas. Por otra parte y en relación con este indicador a mayor desacuerdo en

cómo organizar el trabajo doméstico mayor también es el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo doméstico. En menor medida también resulta significativo los años de escolarización. A mayor número de años en formación menor es el tiempo dedicado a las tareas domésticas por las mujeres. En lo que se refiere a los roles de género destaca el hecho de que a mayor desacuerdo con la expresión: “el hombre debe tener tanta responsabilidad en el cuidado de los hijos como la mujer”, también aumenta la dedicación de las mujeres al trabajo doméstico. En lo referente a las expresiones: “La mujer debe abandonar el mercado laboral para ocuparse de la familia” y “El hombre debe tener prioridad en el empleo cuando el trabajo es escaso” se observa que cuando aumenta el grado de desacuerdo con estas expresiones disminuye el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo doméstico.

Para el caso exclusivo de los países del sur de Europa (España y Grecia), los resultados son similares, destacando el hecho de que la negociación en los roles relativos a la organización del trabajo doméstico, tiene una incidencia superior en España y Grecia al resto de los países, lo cual indica que a mayor conflicto en la decisión sobre la organización del trabajo doméstico o cuanto mayor es el poder del varón en la negociación mayor es el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo doméstico en estos países. Esto indica que el conflicto que puede generar a la negociación sobre la corresponsabilidad familiar perjudica a las mujeres sobre todo en aquel colectivo de mujeres que tiene una posición económica desventajosa para negociar la distribución del trabajo doméstico.

En lo que se refiere al análisis de valores y actitudes ante la corresponsabilidad en el trabajo doméstico, realizado a través del análisis de contenido de las entrevistas en profundidad se comprueba que en España aun permanece una cultura familista que moldea los roles de género y que hace recaer sobre la mujer el peso de las tareas domésticas. La mujer se siente la responsable del cuidado de los menores y de la realización del trabajo doméstico, aunque sea a costa de su inserción laboral mientras que el varón antepone el trabajo a la familia y considera que la mujer está más capacitada para realizar las labores del trabajo doméstico.

El análisis empírico realizado en este estudio ha constatado que en términos generales los dilemas y los problemas de conciliación de los padres trabajadores en España son especialmente acusados debido fundamentalmente a las carencias de las políticas familiares en prestación de servicios de atención a la infancia. Este análisis ha evidenciado que el status laboral y ocupacional de los miembros de la pareja, así como los tiempos de trabajo y los niveles educativos tienen una incidencia clara en la configuración de los roles de género y por lo tanto en las estrategias de conciliación adoptadas, ya que a mayor nivel educativo y mayor status ocupacional mayores son también las posibilidades de externalizar los servicios de cuidado de los menores. Por otra parte se ha comprobado que la flexibilización de los horarios ayuda considerablemente a compatibilizar la vida laboral y familiar.

Por otra parte el análisis de contenido de las entrevistas nos ha permitido constatar que hay diferencias sustantivas en las estrategias adoptadas según nivel socioeconómico de los padres. Por otra parte la mayoría de los entrevistados consideran que la flexibilización de los horarios es el mejor instrumento para conciliar, aunque en este punto se observa un sesgo de género, ya que esta es una opción a la que sólo se acogen

las mujeres. También se destaca el hecho de que, fundamentalmente las mujeres, destacan que no es posible un equilibrio entre la vida familiar y laboral, ya que o bien optas por dedicarte a la familia o por promocionarte en el trabajo. En cuanto a los permisos parentales son una estrategia destinada exclusivamente a las mujeres, ya que la mayoría de los hombres dicen que estarían mal vistos si se acogieran al permiso de paternidad más allá de los 15 días establecidos por Ley.

En definitiva, para el caso español, podemos concluir que las limitadas políticas de conciliación desarrolladas por el régimen de bienestar mediterráneo ha sido un factor clave que ha interactuado con el familismo inserto en el entramado cultural. Esto explica en parte que los españoles se decanten mayoritariamente por fórmulas de conciliación en las que la familia, es decir los parientes-abuelos y la mujer tiene un gran protagonismo en el cuidado de los menores cuando los padres trabajan. Sin embargo en esta investigación se ha puesto de manifiesto que factores individuales tales como la formación de la mujer, el status ocupacional y la flexibilización en los horarios de trabajo contribuyen a neutralizar los efectos de la cultura familista. Esto de alguna forma favorece la corresponsabilidad familiar entre sexos en el cuidado de los menores y la externalización de los servicios de cuidado, lo que se puede considerar un avance destacado en el progreso hacia la igualdad de género y la corresponsabilidad.

Anexos

Variables del set de datos Family, Gender and Work, European Social Survey, 2004

- Respondent's identification number
- Country
- Gender
- Age in years 2004
- Years of full-time education completed
- Children under 12 living with you
- Interviewer code, respondent has children not living in household
- Couple: Married or living with partner
- Legal marital status
- Currently living with husband/wife
- Currently living with another partner than husband/wife
- Currently living with partner
- Ever been divorced
- Main activity, last 7 days. All respondents. Post coded
- Working status, paid work as main activity last 7 days (mnactic=1)
- Part-time employment (34 hours or less a week)
- Total contracted hours per week in main job overtime excluded
- Hourly rate, Usual gross pay in euros, before deduction for tax/insurance
- Porportion of household income respondent provides
- Woman should be prepared to cut down on paid work for sake of family
- Men should take as much responsibility as women for home and children
- Men should have more right to job than women when jobs are scarce
- Children in home, parents should stay together even if don't get along
- A person's family should be main priority in life
- Interviewer code, lives with husband/wife/partner
- Which year first start living in same household as partner
- How often disagree with partner about how to divide housework
- How often disagree with partner about money
- How often disagree with partner about time spent on paid work
- Who generally get their way on occasional expensive household purchases
- Who generally get their way on how to divide housework
- Interviewer code, respondent's partner is working
- Partner's work involve working evenings/nights, how often
- Partner's work involve working overtime at short notice, how often
- Partner's work involve working at weekends, how often
- Total time people in home spend on housework, hours typical weekday 1
- Part you spend of total time housework on typical weekday 1
- Part your partner spend of total time housework on typical weekend
- Total time people in home spend on housework a typical weekend 1

- Part you spend of total time housework a typical weekend 1
- Part your partner spend of total time housework a typical weekend
- Interviewer code, respondent does no/nearly no housework 1
- Many things to do at home, often run out of time before I get all done
- Find my housework stressful
- Look after others in household, children/ill/disabled/elderly
- Somebody with right qualification, how long to learn to do your job well
- Worry about work problems when not working, how often
- Too tired after work to enjoy things like do at home, how often
- Job prevents you from giving time to partner/family, how often
- Partner/family fed up with pressure of your job, how often
- Difficult to concentrate on work because of family responsibilities
- Total time spent full-time at home caring for your children
- Full-time home caring for children negative consequences for career
- Total time part-time work rather than full-time caring for children
- Part-time work rather than full-time negative consequence for career
- Work-family regimes
- Design weight
- Population size weight (must be combined with dweight)

Variables de la European Labour Survey 1985-2006

- Número de serie del hogar en cada trimestre (trimestre y número de orden del HH)
- Factor de ponderación
- Trimestre de referencia
- Número de serie del hogar
- Código de Referencia
- Número de orden del hogar
- Año de referencia
- Semana de referencia
- Semana de la entrevista
- Estado miembro
- Región del hogar
- Grado de urbanización
- Tipo de hogar
- Tipo de institución
- Número de orden de la ronda de encuestas
- Cuestionario utilizado
- Mes de referencia
- Tipo de persona / hogar para su publicación
- Relación con la persona de referencia en el hogar
- Número de orden del cónyuge o conviviente
- Número de orden del padre
- Número de orden de la madre
- Sexo
- Edad de la persona entrevistada
- Estado civil
- Nacionalidad
- Años de residencia en ese estado miembro
- País de nacimiento
- Naturaleza de la participación en la encuesta
- Situación laboral durante la semana de referencia
- Razón para no haber trabajado a pesar de tener un trabajo
- Estatus profesional
- Continúa recibiendo un sueldo o salario
- Responsabilidades de supervisión
- Número de personas que trabajan en la unidad local
- País del lugar de trabajo
- Región del lugar de trabajo
- Año en que la persona comenzó a trabajar para este empleador o como trabajador por cuenta propia
- Mes en que la persona comenzó a trabajar para este empleador o como trabajador por cuenta propia
- Participación de la oficina pública de empleo en cualquier momento en la búsqueda del empleo actual
- A tiempo completo o a tiempo parcial

- Razones del trabajo a tiempo parcial
- Trabajo fijo o temporal
- Razones para tener un empleo temporal o contrato de trabajo de duración limitada
- Duración total del empleo temporal o del contrato de trabajo de duración
- Contrato con una empresa de trabajo temporal
- Trabajo por turnos
- Trabajo de tarde
- Trabajo nocturno
- Trabajo en sábado
- Trabajo en domingo
- Número de horas habitualmente trabajadas por semana
- Número de horas efectivamente trabajadas durante la semana de referencia
- Horas extraordinarias remuneradas en la semana de referencia en puesto de trabajo principal
- Horas extraordinarias no remuneradas en la semana de referencia en el trabajo principal
- Principal razón de que las horas efectivamente trabajadas durante la semana de referencia sea diferente del número de horas habitualmente trabajadas
- Deseo de trabajar habitualmente un mayor número de horas
- Manera en la que una persona quiere trabajar más horas
- Número total de horas que a la persona le gustaría trabajar
- Trabajo en casa
- Búsqueda de otro empleo y motivos para hacerlo
- Razones para buscar otro trabajo:
- Existencia de más de un empleo o negocio
- Situación profesional (en el segundo puesto de trabajo)
- Número de horas efectivamente trabajadas durante la semana de referencia en el segundo trabajo
- Existencia de una experiencia laboral anterior
- Año en que la persona trabajó por última vez
- Mes en que la persona trabajó por última vez
- Principal razón para dejar el último empleo o negocio
- Estatus profesional en el último empleo
- Cargo en el último empleo
- Búsqueda de empleo durante las últimas cuatro semanas
- Razones para no buscar empleo
- Tipo de empleo buscado
- Duración de la búsqueda de empleo
- Contacto con una oficina pública de empleo para encontrar trabajo
- Contacto con una agencia privada de colocación para encontrar trabajo
- Solicitado directamente a los empleadores
- Consulta a amigos, familiares, sindicatos, etc.
- Anuncios insertados o respondidos en periódicos o revistas
- Estudió publicidad en diarios o revistas
- Realizó una prueba, una entrevista o un examen
- Búsqueda de terrenos, locales o equipos
- Búsqueda de permisos, licencias, recursos financieros

- Espera resultados de una solicitud para un puesto de trabajo
- Espera llamada de una oficina pública de empleo
- Espera resultados de un concurso para la contratación en el sector público
- Otro método utilizado
- Deseo de trabajar de la persona que no busca empleo
- Disponibilidad para empezar a trabajar dentro de dos semanas
- Razones para no estar disponible para empezar a trabajar dentro de 2 semanas
- Inmediatamente antes de la situación empezó a buscar empleo (o en espera para comenzar en un nuevo puesto de trabajo)
- Necesidad de servicios de atención - la persona no busca empleo o trabaja a tiempo parcial porque...
- Registro en una oficina pública de empleo
- Estatus laboral principal
- Estudiante o aprendiz en enseñanza ordinaria durante las últimas 4 semanas (educación formal)
- Nivel de esta educación o formación
- Campo de esta educación o formación
- Asistencia a las actividades de aprendizaje (educación no formal) en las últimas 4 semanas
- Horas dedicadas a todas las actividades de aprendizaje dentro de las últimas 4 semanas
- Propósito de la actividad de aprendizaje más reciente
- Ámbito de la actividad de aprendizaje más reciente
- ¿El aprendizaje no formal más reciente tuvo lugar durante el horario de trabajo remunerado?
- Mayor nivel de educación o formación completada
- Campo del mayor nivel de educación o formación completada
- Año en que se completó el mayor nivel de educación o de formación completada
- Situación con respecto a la actividad un año antes de la encuesta
- Situación profesional un año antes de la encuesta
- Actividad económica un año antes de la encuesta, por sector
- País de residencia un año antes de la encuesta
- Región de residencia (en el Estado miembro) un año antes de la encuesta
- Estatus laboral según la OIT
- Actividad económica de la unidad local
- Actividad económica del empleo principal, por sector
- Ocupación (código de 1 dígito)
- Actividad económica de la unidad local en el segundo trabajo
- Actividad económica del segundo empleo, por sector
- Actividad económica de la unidad local en la que la persona trabajó por última vez
- Actividad económica anterior puesto de trabajo, por sector
- Ocupación en el empleo anterior (código de 1 dígito)
- Duración del desempleo
- La educación o la formación recibida durante las últimas cuatro semanas (formal + no formal)
- Nivel de educación (3 niveles)
- Actividad económica un año antes de la encuesta, por sector

- Principal método utilizado en las últimas 4 semanas para encontrar trabajo
- Duración total de esta educación o formación
- Finalidad de la formación recibida
- Número habitual de horas de formación por semana
- Ocupación (código de 3 dígitos)
- Tiempo transcurrido desde que la persona comenzó a trabajar (en meses)
- Tiempo transcurrido desde que la persona trabajó por última vez (en meses)
- Tiempo transcurrido desde que la persona trabajó por última vez (clases)

Variables Módulo 5

- Principal tipo de cuidado de los niños utilizado para los niños de hasta 14 años propios o de la pareja mientras está trabajando (aparte de la escuela obligatoria; semana normal omitiendo las vacaciones escolares y los arreglos de emergencia)
- Lleva regularmente el cuidado de otros niños de hasta 14 años o de enfermos, discapacitados, parientes ancianos o amigos de 15 años o más con necesidades de atención
- ¿Desea cambiar la organización de su vida laboral y sus responsabilidades de cuidados?
- Principal razón (en relación con el cuidado de los niños) para no trabajar o no trabajar más
- Durante las vacaciones escolares o cuando los servicios habituales de guardería están cerrados o cuando el cuidador está de vacaciones: Vd. tomó días libres o se redujo el número de horas trabajadas o tomó algún otro régimen especial en el trabajo en los últimos 12 meses para el cuidado de los niños
- Principal razón (en relación con el cuidado de enfermos, discapacitados, ancianos parientes y amigos de 15 años o más con necesidades de atención) para no trabajar o no trabajar más
- Posibilidad de variar el comienzo y/o el final de la jornada de trabajo por razones familiares (por lo menos una hora)
- Posibilidad de organizar el tiempo de trabajo a fin de estar todo el día fuera por motivos familiares (sin usar las vacaciones y permisos especiales)
- Ausencia del trabajo adoptadas en los últimos 12 meses en el caso de enfermedad o emergencias familiares (sin utilizar vacaciones)
- El permiso parental (Directiva del Consejo 96/34/CE del 3.6.1996, DO 145), adoptada en los últimos 12 meses a favor de los propios niños que viven en el hogar
- Principal razón para no haber tomado una licencia de paternidad a favor de los propios niños que viven en el hogar durante los últimos 12 meses

Variables Eurobarómetro

Flash EB Series 247, Family life and the needs of and ageing population, 2008

Cuestionario

BACKGROUND VARIABLES

D1. Gender

D2. How old are you?

D3. How old were you when you stopped full-time education?

D4. As far as your current occupation is concerned, would you say you are self-employed, an employee, a manual worker or would you say that you are without a professional activity? Does it mean that you are a(n)...

Flash EB No 247 – Family policy Annex

D6. Would you say you live in a ...?

- large city	1
- other town/urban centre	2
- rural zone	3
- [Refusal]	9

Theme 1: Families

Satisfaction with family life & Importance of family

Q1. Now, we are going to talk about family life and work, and policy actions in these areas. How satisfied

would you say you are with...

Very satisfied	1
Fairly satisfied	2
Not very satisfied	3
Not at all satisfied	4
[DK/NA]	9
a) Your family life	1 2 3 4 9
b) Public support for families with children	1 2 3 4 9
c) Public support for people caring for dependent older relatives	1 2 3 4 9

Difficulties in daily life faced by families

Q2. I am going to read out a list of difficulties which families could face. In your opinion, from this list,

what are the two main difficulties?

[ROTATE ITEMS - READ OUT - ONLY TWO ANSWERS ARE POSSIBLE!]

High cost of raising children	1
High cost of housing	2
Difficulty of combining work and family life	3
Too little support from employers	4
Unequal sharing of household tasks between partners	5
Arranging good childcare	6
Burden of caring for ageing parents or relatives	7
The quality of schooling	8
The level of public financial support for families	9
[None]	10
[Other]	11
[DK/NA]	99

Work life balance

Q3. Do you personally find it very difficult, fairly difficult, fairly easy or very easy to combine work and family life?

[READ OUT - ONE ANSWER ONLY]

Very difficult	1
Fairly difficult	2
Fairly easy	3
Very easy	4
[DK/NA]	9

Flash EB No 247 – Family policy Annex

Q4. Combining work and childcare can be organised in different ways. I am going to read out several

possible options, please tell me which one you believe is most practicable and realistic, taking into account the need to earn a living?

[READ OUT - ONE ANSWER ONLY]

Both parents working full time	1
Both parents working part time	2
One parent working full time, the other one working part time	3
One parent working full time, the other one looking full time after the children	4
[DK/NA]	9

Q5. Various policy measures can help improve life for families. For each of the measures I am going to

read out, would you say it should receive high, medium or low priority for policy action in

[COUNTRY]?

[ROTATE ITEMS – ONE ANSWER PER LINE]

High priority	1
Middle priority	2
Low priority	3
[DK/NA]	9
a) Longer paid parental leave	1 2 3 9
b) Incentives for fathers to take parental leave	1 2 3 9
c) Easier access to part-time work	1 2 3 9
d) Access to more flexible childcare arrangements	1 2 3 9
e) Increased child allowances	1 2 3 9
f) Implementing the right of paid leave to care for dependent elderly parents and relatives	1 2 3 9
g) Increased tax advantages for families with children	1 2 3 9

Q6. Childcare for pre-school children can be organised in different ways, sometimes combining several

options, sometimes relying on only one option. In your opinion, what is the best way of organising childcare for pre-school children? A combination of these options is possible.

[READ OUT – MULTIPLE ANSWERS POSSIBLE]

Public or private crèche /day care centre /nursery	1
In-house child minder or au pair	2
Certified child minding in a private home i.e. by a person who is registered/certified for child minding	3
Childcare by mother	4
Childcare by father	5
Childcare by grand-parents or other relatives	6
[Other]	7
[None]	8
[DK/NA]	9
.....	9

Flash EB No 247 – Family policy Annex

Policy actions

(ASK ALL)

Q9. For each of the following possible policies in [COUNTRY], would you say it is very important, fairly

important, not very important or not at all important to implement them?

[ROTATE – ONE ANSWER PER LINE]

Very important	1
Fairly important	2
Not very important	3
Not at all important	4
[DK/NA]	9
a) Encouraging people to lead healthy lifestyles	1 2 3 4 9
b) Forcing employers to offer easier access to working part time for older employees	1 2 3 4 9
c) Giving people the right to combine paid activity and receiving a pension	1 2 3 4 9
d) Using public budgets to provide financial assistance for home adaptation	1 2 3 4 9
e) Shifting public investment towards more accessible public transport	1 2 3 4 9
f) Using public budgets to support services allowing older people to stay longer in their homes	1 2 3 4 9
g) Encouraging older people to get involved in senior volunteering	1 2 3 4 9
h) Using public budgets to support initiatives and projects which bring together young and older people	1 2 3 4 9

Q10. Which of the following best describes your household composition?

[READ OUT - ONE ANSWER ONLY]

Single-person household	1
Married or cohabiting couple, no children or no children living at home	2

Single parent, one or more children living at home	3
Married or cohabiting couple, with one or more children living at home	4
Other	5
[DK/NA]	9
Q11. How many children do you have...	
a. younger than 6 years old?	
b. between the ages of 6 and 15?	
c. older than 15 years of age?	
Q12. How would you describe the current financial situation of your family?	
[READ OUT - ONE ANSWER ONLY]	
Very comfortable	1
Comfortable	2
We have to be careful, but we manage	3
We have difficulties making ends meet	4
Things are very difficult	5
[DK/NA]	9

Guión Entrevistas en profundidad

- Actitudes y valores ante el cambio familiar (formas de familia, hijos, empleo, etc.)
- Cómo se valoran las políticas familiares y de género
- Cómo se entienden las relaciones de género en la familia
- División y organización del trabajo doméstico
- Principales dilemas de compatibilización familiar
- Cómo se resuelven los problemas de compatibilización
- Como es la relación con el empleo remunerado (tipo y tiempos de trabajo)
- Cómo e organiza económicamente la pareja en relación con los solteros (consumo, ocio, vivienda, etc.
- Cómo se expresa el conflicto familia- trabajo en el contexto de las demandas individuales y los roles de género.

Referencias

- Algan, Y. and Cahuc, P. (2005) The Roots of Low European Employment: Family Culture?, *IZA Discussion Papers 1683*, Institute for the Study of Labor IZA .
- Anttonen, A. and Sipilä J. (1996) European social care services: is it possible to identify models? *Journal of European Social Policy* 6: 87–100.
- Barbara R. Bergmann (2008): “Long Leaves, Child Well-Being, and Gender Equality” *Politics Society* 2008; 36; 350.
- Bauman, Z (2003): *Liquid Love: On the Frailty of Human Bonds*, Polity Press and Blackwell Publishers Ltd.
- Beck, U. and Beck-Gernsheim, E. (2002) *Individualization. Institutionalized individualism and its social and political consequences*, London: Sage
- Beck-Gernsheim, E. (2003) *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*, Paidós, Barcelona.
- Beck-Gernsheim, E. (2003), *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*, Paidós, Barcelona.
- Bettio, F. J. Plantenga: (2008): ‘Care Regimes and the European Employment Rate’, in L. Costabile (ed.) *Institutions for Social Well Being. Alternative for Europe*, London: Palgrave Macmillan, 2008.
- Bettio, F. and Villaa, P. (1998), “A Mediterranean perspective on the breakdown of the relationship between participation and fertility”, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 22, n.º 2, pp. 137-171.
- Blau, D. (1991), *The Economics of Childcare*, Russel Sage New York.
- Blossfeldt, H. and Hakim, C. (1997), “Introduction: A comparative perspective on part-time work”. En BLOSSFELDT, H-P. and HAKIM, C. (eds.): *Between equalization and marginalization*. Oxford: Oxford University Press.
- Boeri, T., Del Boca, D., Pissarides, CH. (2005), *Women at work: An economic perspective*, Oxford, Oxford University Press.
- Bonoli, G. (1997), “Classifying welfare states: a two dimension approach”, *Journal of Social Policy*, Vol. 26, n.º 3, pp. 351-372.
- Bradshaw, J. et al. (1993), “A comparative study of child support in fifteen countries”, *Journal of European Social Policy*, 3 (4), pp. 255-571.
- Buddelmeyer, K., Mourre, G. and Ward, M. (2005) “Part-time work in EU countries: Labour market mobility, entry and exit”, *IZA DP Nª 1550*, 1-44.
- Castles, F. G. (1998), *Comparative Public Policy: Patterns of Post-War Transformation*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Charles, N. and Harris, Ch. (2007): “Continuity and change in work–life balance choices”, *The British Journal of Sociology*, Volume 58 Issue 2: 277-295
- Chiuri, M. (2000), "Quality of childcare and household supply in Italy", *Labour special issue on household behaviour and social policies*, (Del Boca, D. and Tanda, P., eds.).
- Cooke, L. P. (2003), “The south revisited: The division of labor and family outcomes in Italy and Spain”, *IRISS Working Paper Series*, n.º 2003-12, Luxemburgo.
- Cooke, L. P.(2007). “Policy Pathways to Gender Power: State-level Effect on US Division of Housework”, in *Jnl Pol.*, 36, 239-260.
- Cooke, L. P.(2007). Policy Pathways to Gender Power: State-level Effect on US Division of Housework, in *Jnl Pol.*, 36, 239-260.
- Cousing, CH. (2000), *Women and employment in Southern Europe. The implications of recent policy and labour market directions*, “South European Society and Politics” Vol. 5, n.º 1, pp. 97-121.
- Crompton R., Brockmann M, and Lyonette, C. (2005) ‘Attitudes, women’s employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves’, *Work, Employment and Society* 19, 2: 213-233

- Crompton, R. (2006). *Employment and the Family. Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Crompton, R. and Lyonette, C. (2005) The new gender essentialism -domestic and family “choices” and their relation to attitudes, *The British Journal of Sociology*, Vol. 26 (4): 601-620.
- Dale, C. and Holdsworth, A. (1998) Working mothers in Great Britain and Spain: A Preliminary Analysis, *CCSR Occasional Paper No. 14*.
- Daly, M. (2000), *The gender division of welfare*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Daly, M. (1994), “Comparing welfare States: Toward a gender friendly approach”, en Sainsbury, D., *Gendering Welfare States*, London, Sage Publications, pp. 101-117.
- Daly, M. and Rake, K. 2003. *Gender and the Welfare State*, Oxford, Polity.
- De Henau, J., Meulders, D. and O’Dorchai, S. (2006), “The childcare triad? Indicators assessing three fields of child policies towards working mothers in the EU-15”, *Journal of Comparative Policy Analysis*, Special Issue.
- Del Boca, D. (2002), “The effects of childcare an part time on the participation and fertility decisions of married women”, *Journal of Population Economics*, 14.
- Del Boca, D. and Localetti, M. (2006), “The determinants of motherhood and work status: a survey”, *IZA Discussion Papers 2414*, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Del Boca, D. and Locatelli, M. (2006) The Determinants of Motherhood and Work Status: a Survey, *IZA Discussion Papers 2414*, Institute for the Study of Labor IZA .
- Del Boca, D. and Vuri, D. (2005), “Labor supply and childcare costs: The effect of rationing”, in *Paper of IZA*, n.º 1779, Institute for the Study of Labor.
- Del Boca, D. and Vuri, D. (2007) The Mismatch between labor supply and child care, *Journal of Population Economics*, 20 (4): 805-832.
- Dex, S. (ed.) (1999), "Families and the labour market" *Family Policies Studies Centre for the Joseph Rowntree Foundation*, London.
- Di Tommaso M., (1999), “A trivariate model of participation, fertility and wages: the Italian case”, *Journal of Cambridge Economics*, 23, 623-640.
- Dijkers, J.S.E., Geurts, S.A.E., Den Dulk, L., Peper, B., Kompier, M.A.J., & Taris, T.W. (2007): “Dimensions of work-home culture and their relations with the use of work-home arrangements and work-home interaction”, *Work & Stress*, 21, 2, 155-172.
- Duncan, S. (2006) Mothers’ work-life balance: individualized preferences or cultural construction?, in Perrons, D., *Gender divisions and working time in the new economy*, Edward Elgar.
- Ermisch, J. (1989), "Purchased childcare, optimal family size and mother’s employment: theory and economic analysis", *Journal of Population Economics*, 2, pp. 79-102.
- Escobedo, A. (2001) The case of Spain, in Behning and Serrano, P. (eds.), *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*, Brussels, European Trade Union Institute.
- Esping Andersen, G. (2000), *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Ariel, Barcelona.
- Esping Andersen, G. (2002) *Why we need a new Welfare State?*, Oxford University Press
- European Commission (2005), *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European Countries*. European Communities.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): *Work–life balance Solving the dilemma*, Dublín.
- Eurostat, (2005) *Gender gaps in the reconciliation between work and family life*, Statistics in focus, 4/2005.
- Eurostat, (2006) *How is the time of women and men distributed in Europe?*. Statistics in Focus, 4/2006
- Eursotat (2005), *Gender gaps in the reconciliation between work and family life*, “Statistics in focus”, 4/2005.
- Fagnani, J. (1995), “L’Allocation parentale d’éducation: contraintes et limites du choix d’une prestation”, *Lien Social et Politiques- RIAC*, 36: 111-121.

- Falzone, J. (2000), "Labor market decisions of married women: with emphasis on part-time employment", *International Advances in Economic Research*, Vol. 6, n.º 4, pp. 662-671.
- Ferrarini, T. (2006) *Families, States and Labour Markets. Institutions, causes and consequences of family policies in Post-War Welfare States*, Edward Elgar.
- Ferrera, M. (1996) The Southern Model of Welfare in Social Europe, *Journal of European Social Policy*, 1:17-37.
- Ferrera, M. (1996), "The southern model of welfare in social Europe", *Journal of European Social Policy*, 1, pp. 17-37.
- Flaquer, L. (2002) "Political Intervention and Family Policy in Europe and the USA Family Policy and the Maintenance of the traditional Family in Spain". In A. Carling, S. Duncan and R. Edwards eds., *Analysing Families Morality and Rationality in Policy and Practise*. London Routledge, 84-92.
- Flaquer, L. (2002), "Political intervention and family policy in Europe and the USA family policy and the maintenance of the traditional family in Spain". En A. Carling, S. Duncan and R. Edwards (eds.), *Analysing Families Morality and Rationality in Policy and Practise*. London Routledge, pp. 84-92.
- Flaquer, L. (2004), "La articulación entre familia y Estado de bienestar en los países del sur de Europa", *Revista Papers de Sociología*, 73, pp. 27-58.
- Flaquer, L., A. Escobedo y L. Navarro (2009). El impacto de la maternidad y la paternidad en el empleo: Itinerarios laborales de madres y padres en hogares con menores de tres años. Análisis de cambios y discontinuidades a partir de la muestra continua de vidas laborales. Madrid: FIPROS.
- Folbre, N. (2008): "Reforming Care", *Politics Society* 36. *Sociological Review*, 69, 751-767.
- Fuwa, M. (2004). Macro-level Gender Inequality and the Division of Household Labor in 22 Countries, *American Sociological Review*, 69, 751-767.
- Fuwa, M. and Cohen, P. (2007), Housework and social policy, in *Social Science Research*, 36, 512-530.
- Fuwa, Makiko. 2004. "Macro-Level Gender Inequality and the Division of Household Labor in 22 Countries." *American Sociological Review* 69 (6): 751-67.
- Garibaldi, P. and Wasmer, E. (2003), "Raising Female Employment: Reflexions and Policy Tools" en IZA, Discussion Paper No. 951.
- Gauthier, Anne, Timothy Smeeding and Frank Furstenberg, 2004. "Are parents investing less in children? Trends in selected countries." *Population and Development Review* 30(4): 647-71
- Geist, C. (2005). "The Welfare State and the Home: Regime Differences in the Domestic Division of Labor", in: *European Sociological Review*, 21, 23-41.
- Gershuny, J. (2000). *Changing Times: work and leisure in post-industrial society*, Oxford, U.K.: Oxford University Press.
- Gershuny, Jonathan, and Man Yee Kan. 2009. Half-way to Gender Equality in Work? Evidence from Time Use Data. EQUALSOC FAMNET/EMPLOY Meeting: Berlin, 11th - 12th March 2009.
- Gershuny, Jonathan. 2000. *Changing Times: Work and Leisure Postindustrial Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Ghysels, J. (2004), *Work, family and childcare. An empirical analysis of European households*, Cheltenham, Edward Elgar.
- González M. J., Jurado Guerrero T. (2007), "Is There a Minimum Set of Conditions for Having a Baby? The Experience of the 1955-1982 Female Cohort in West Germany, France, Italy and Spain", in Esping Andersen G., *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Fundación BBVA, Bilbao, 33-91.
- González, M. J. and Jurado-Guerrero, T. (2006) : « Remaining childless in affluent economies: a comparison of France, West Germany, Italy and Spain, 1994–2001 » Volume 22, Number 4 / diciembre de 2006, *European Journal of Population* 22 (4):17-352.

- González, M. J.; Jurado Gerrero, T. and Naldini, M. (2009): "What Made Him Change? An Individual and National Analysis of Men's Participation in Housework in 26 Countries" *DemoSoc Working Paper, paper number 2009-30*. <http://sociodemo.upf.edu/papers/DEMOSOC30.pdf>
- Goodin, R., Headey, R. Muffels r. and Driven H. (2000), *The Real Words of Welfare Capilalism*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Gornick, J., Meyers M. and Ross, K. (1997), "Supporting the employment of mothers: policy variation across fourteen Welfare States", *Journal of Social Policy* Vol. 7, pp. 45-70.
- Greenstein, T. (1996). "Husbands' Participation in Domestic Labor: Interactive Effects of Wives' and Husbands' Gender Ideologies." *Journal of Marriage and the Family* 58 : 585-95.
- Grignon, M. and Fagnani, J. (1996), "Transferts de revenus et activité féminine en Europe", *L'espace Géographique* (2), pp. 129-144.
- Gustaffson, S. (1995), "Public policies and women's labor force participation" en Schultz, P. (ed.), *Investments in Women Human Capital*, Yale University Press.
- Gutiérrez Domènech, M. (2003), "Employment after motherhood: a European comparison" published by the Centre for Economic Performance, London.
- Haas, B. (2005): "The work care balance: Is it possible to identify typologies for cross national comparisions?. *Current Sociology*, 53: 487-508.
- Hakim C. (2005), *Modelos de familia en las sociedades modernas*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Hakim, C. (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hans-Peter Blossfeld and Heather Hofmeister (ed.) (2006) *Globalization, Uncertainty and Women's Careers*, Edward Elgar Publishing.
- Hantrais, L. (2004) *Family Policy Matters: Responding to Family Change in Europe*, Bristol: The Policy Press.
- Haya, S., Lewin-Epstein, L., and Braun, M. (2001), "Welfare regime, family-supportive policy, and women's employment along the life course" *American Journal of Sociology*, 106, 6 (May): 1731-60.
- Hook, J. L. (2006) 'Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003', *American Sociological Review* 71 (4):639-660.
- Huver, E. and Stephens D. (2000), "Partisan governance, women's employment, and the social democratic service State", *American Sociological Review* Vol. 65, (3); 323-342.
- Immervoll, H. and Barber, D. (2006), "Can parents afford to work?: Childcare costs, tax-benefit policies and work incentives", IZA, DP No. 1932.
- Jean-Didier, B. (1997), "La spécificité des politiques familiales en Europe", *Recherches et prévisions* (48), pp. 27-44.
- Joint Employment Report 2003/2004, Council of Europe, 7069/04.
- Julkunen, R. (1994) Suomalainen sukupuolimalli—1960-luku kaanteena [The Finnish gender model: The 1960s as a turning point] in Anneli Anttonen, Lea Henriksson, and Ritva Natkin, pp.179-201 *Naisten byvinvointivaltio* [Women's welfare states]. Tampere: Vastapaino
- Jurado, T., González, M. J. and Jurado, T. (2009) "What Made Him Change? An Individual and National Analysis of Men's Participation in Housework in 26 Countries", *DemoSoc Working Paper Paper Number 30*, Universidad Pompeu Fabra.
- Kammerman, S. and Kahn A. (eds.) (1991), *Childcare, parental leave: Policy innovation in Europe*, pp. 201-224, Westport: Auburn House.
- Kangas, O. (2007): "Preferences or institutions?. Work- family life opportunities in seven European countries", *Journal of European Social Policy* Vol. 17(3): 240-256.
- Leibfried, S. (1992), "Towards a European welfare state?", en JONES, C. (ed.), *New perspectives on the Welfare State in Europe*, Routledge, pp. 133-156.
- Leira, A. (1993), "The woman-friendly welfare state? The case of Norway and Sweden", en LEWIS, J (ed.), *Women and social policy in Europe: work, family and the State*, Edward Elgar, Aldershot and Vermont, pp. 49-71.

- León, M. (2007): "Speeding up or holding back?: institutional factors in the development of childcare provision in Spain", *European Societies*, 9:3, 315- 337
- Levis, J. (2002), "Gender and Welfare State Change", *European Societies* 4 (4) pp. 331-357
- Lewis, J. (1992). "Gender and the Development of Welfare Regimes", *Journal of European Social Policy*, 2, 159-173.
- Lewis, J. (2006) Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: The interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality, *Journal of European Public Policy* 13 (3): 420-37.
- Lewis, J. (2009): *Work-Family Balance, Gender and Policy*, Edward Elgar, Cheltenham, UK
- Lewis, J. and Ostner, I. (1994), *Gender and the evolution of European Social Policies*, paper presented to the Centre for European Studies Workshop on Emergent Supranational Social Policy: The EC's social dimension in comparative perspective, Cambridge, MA.
- Lister, R. (2003) *Citizenship, feminist perspectives*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- López Blasco, A. (2006) La familia como respuesta a las demandas de individualización: ambivalencias y contradicciones, *Papers* 79: 263-284.
- Lundberg, S. and Pollak, R. (1993). "Separate Sphere Bargaining and the Marriage Market", in *Journal of Political Economy*, 101, 998-1010
- MacRae, S. (2003). "Choice and Constraints in Mothers' Employment Careers: McRae Replies to Hakim", *British Journal of Sociology*, 54, 585-92.
- Mahon, R (2002) Gender and Welfare State Restructuring: Through the Lens of Child Care in Michel, S and Mahon, R. (eds.) *Introduction to Child Care at the Crossroads: Gender and Welfare State Restructuring*, New York: Routledge.
- Mayer, K. U. (2004) Whose Lives? How History, Societies and Institutions Define and Shape Life Courses. *Research in Human Development* 1 (3): 161-187.
- Meulders, D. and O'Dorchai, S. (2004), "The role of welfare state typologies in analysing motherhood", *Special spring issue on motherhood and work*, Vol. 10, n.º 1, Spring 2004.
- Michaud, P. and Tastsiramos, K. (2005), "Employment dynamics of married women in Europe", *Paper of IZA*, n.º 1706, Institute for the Study of Labor.
- Migliavacca, M. (2008). *Famiglie e lavoro. Transformazioni ed equilibri nell' Europa mediterranea*, Milano: Bruno Mondadori.
- Moreno Mínguez, A. (2005) Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador, *REIS*, 112: 127-159.
- Moreno Mínguez, A. (2007), *Familia y empleo de la mujer en los Estados del bienestar del sur de Europa. Incidencia de las políticas familiares y laborales*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección Monografías nº 246, Madrid.
- Moreno Mínguez, A. (2008): "El reducido empleo femenino en los estados del bienestar del Sur de Europa: un análisis comparado", *Revista Internacional de Sociología*, 50: 126-162.
- Moreno Mínguez, A. (2010): "Family and gender roles in Spain from a comparative perspective", *European Societies*, 12 (1) 85-112.
- Moreno, L. (2002), *Estados de bienestar y mallas de seguridad*. Unidad de Políticas Comparadas (CSIC), Documento de Trabajo 02-03, 2002 B32, pp. 1-32.
- Muehlberger, U. (2000), "Women's labour force attachment in Europe: An analytical framework and empirical evidence for the household", *IRISS Working Paper Series*.
- Muffels, R. Wilthagen, T. and Van Den Heuvel, N. (2002), "Labour market transitions and employment regime: Evidence on the flexibility-security nexus in transitional labour markets", *Discussion Paper FS 1 02-204*, Berlin.
- Naldini, M. (2003), *The Family in the Mediterranean Welfare States*, Frank Cass, London.
- Natkin, R. (1997) *Kamppailu suomalaisesta qitydestq. Maternalismi, vqstopolitiikka ja naisten kertomukset* [The battle for Finnish motherhood: Maternalism, demographic policy, and women's stories]. Tampere: Gaudeamus.
- Navarro, L. (2006) "Modelos ideales de familia en la sociedad española". *Revista Internacional de Sociología*, 43: 119-138.

- O'Connor, J. (1996), "From women in the Welfare State to gendering Welfare State regimens", *Current Sociology*, Vol. 44, n.º 2, pp. 1-24.
- O'Connor, J., Orloff, A. and Shaver, S. (1999), *States, markets and families*, Cambridge University Press, Cambridge.
- OECD (2004), "Labour force participation of women: Empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries", *OECD Economic Studies* No. 37, 2003/2.
- OECD (2007) *Society at a Glance*, OECD Social Indicators 2006 Edition.
- OECD (2007), Statistical Database, accessed 5 February 2008 at <http://stats.oecd.org/wbos/Default.aspx?usercontext=sourceoecd>
- Oinonen, E. (2008): *Families in Converging Europe*, Palgrave Macmillan
- Oinonen, E. (2004) Starting the First Family. Changes in Patterns of Family Formation and Demographic Trends. *European Societies* 6/3: 319-346.
- Oláh, L. (2003), 'Gendering fertility: second births in Sweden and Hungary', *Population Research and Policy Review*, 22: 171-200.
- Orloff, A. (2001), "Gender equality, women's employment: cross-national patterns and politics", *Paper presented in the meeting of the International Sociological Association*, September.
- Parella, S. (2008): *Informe de la Juventud, 2008 Tomo 5. Desigualdades de género. Jóvenes inmigrantes*, Madrid, Ministerio de la Igualdad.
- Pettit, B. and Hook, J. (2002), "The structure of women's employment in comparative perspective", *Luxembourg Income Study Working Paper*, n.º 33.
- Pettit, B. and Hook, J. (2002) The Structure of Women's Employment in Comparative Perspective, *Luxembourg Income Study Working Paper*, 330, Center for Policy Research, Syracuse University, New York.
- Pfau_Effinger, B. (1993), "Modernisation, culture and part-time work", in *Work, Employment and Society*, 3, pp. 1-23.
- Pfau-Effinger, B. (1998) Gender Cultures and the Gender Arrangements- A Theoretical Framework for Cross-National Gender Research, *Innovation*, 2, 147-166.
- Pfau-Effinger, B. (2004) *Development of culture, welfare states and women's employment in Europe*, Aldershot, Ashgate.
- Pichler, F. (2009): "Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys" *Soc Indic Res* (2009) 92:449-469
- Plantenga, J. Remery, C. (2005). *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G. 1.
- Rhodes, M. (1997). "Southern European Welfare States: identity, problems and prospects for reform", en Rhodes, M. (ed.), *Southern European Welfare States: Between Crisis and Reform*, Frank Cass, London, pp. 1-22.
- Rhodes, M. (ed.) (1997) *Southern European Welfare States: Between Crisis and Reform*, Londres/Portland: Frank Cass.
- Risman, B. (2004). "Gender as a Social Structure. Theory Wrestling with Activism", in *Gender & Society*, 18, 429-450.
- Rodríguez Sumaza, C. (2001), "Supporting lone-parent families through work: A challenging issue for British social policy", *Policy Studies*, vol. 22, n.º 2, pp. 99-118.
- Rubery, J., Smith, M. and Fagan, C. (1999), *Women's employment in Europe. trends and prospects*, Routledge, London.
- Russell Sage Foundation (2009) "Gendered Tradeoffs: Family, Social Policy, and Economic Inequality in Twenty-One Countries", Becky Pettit and Jennifer L. Hook, 2009(ISBN13: 978-0-87154-661-6)
- Sainsbury, D. (1999), *Gender and Welfare State regimes*, Oxford University Press, Oxford.
- Salido, O.; Moreno L. (2007): "Bienestar y políticas familiares en España", *Política y Sociedad*, 2007, Vol. 44 Núm. 2: 101-114.
- Saraceno, Ch. (1995) Familismo ambivalente y clientelismo categórico en el Estado del Bienestar italiano, en Sarasa, Sebastià y Moreno, Luis (eds.) *El Estado del Bienestar en la Europa del Sur*, 261-288. Madrid: CSIC.

- Saraceno, CH. (2003), *Mutamenti della famiglia e politiche sociale in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Shaver, S. (2002) Gender, Welfare, Regimes and Agency, *Social Politics* 9 (2): 203-211
- 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: 107-123.
- Smart, C. and Shipman, B. (2004) “Visions in monochrome: families, marriage and the individualization thesis”, *The British Journal of Sociology* 55 (44): 491-509.
- Stier, H., Npah L. E., and Michael B. (2001), “Welfare regime, family-supportive policy, and women’s employment along the life course”, *American Journal of Sociology*, Vol. 106, n.º 6.
- Sundstrom, M. and Frbak P. (2003), “Female labour force participation, fertility, and public policy in Sweden”, *Economy and Trade*. Swedish Institute.
- Tijdens, K. G. (2002), “Gender roles and labour use of strategies: women’s part-time work in the European Union”, *Feminist Economics*, Vol. 8, n.º 1, pp. 71-99.
- Tobio, C. (2005) *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Ediciones Cátedra.
- Trifiletti, R. (1999) Southern European welfare regimes and the worsening position of women, *Journal of European Social Policy*, 9 (1): 49-64.
- Uunk, W., Kalmijn, M., and Muffels, R. (2003), “The impact of children on women’s labor supply in Europe. A reassessment of the role of institutions”, *European Panel Analysis Group, EPAG Working Papers*, number 2003-39.
- Vlasblom, J. D. and Schippers, J. J. (2004), “Increases in female labour force participation in Europe. Similarities and differences”, *Tjalling C. Koopmans Research Institute. Discussion Paper Series* n.º 04-12.
- Voicu, Malina, Bogdan Voicu, and Katarina Strapcova. 2009. "Housework and Gender Inequality in European Countries". *European Sociological Review* 25 (3): 349-64.
- Von Wahl, A. (2005), “Liberal, conservative, social democratic or... European?. The European Union as equal employment regime”. *Social politics: International studies in gender, state and society* 2005 12(1):67-95 .
- Walby, S. (2001), “From gendered welfare state to gender regimes. National differences, convergence or restructuring”. *Paper presented to the Gender and Society Group. Stockholm University*.
- West, C. and Zimmerman, D. H. (1987), Doing gender, *Gender & Society*, 1, 125-151.
- Zanatta, A. (1999), *Family policy in the Mediterranean countries*, en Foundation for the Child and the Family, Family Europe, 21st century. Visions and Institutions, Nez Synora, Athens.
- Zuanna, D. and Micheli, G. (Eds.) (2004): “Strong family and low fertility: a paradox?, New perspectives in interpreting contemporary family and reproductive behaviour Series”, *European Studies of Population* , Vol. 14