



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD
SOCIAL

**EL CUIDADO DE LOS HIJOS Y EL
GÉNERO. CÓMO SE DISTRIBUYEN
ESTOS CUIDADOS ENTRE LOS
CÓNYUGES. CAUSAS DE LA DESIGUAL
DISTRIBUCIÓN.
FUTURAS CONSECUENCIAS DEL
PERMISO DE PATERNIDAD Y SU
INCIDENCIA EN EL ÁMBITO DE LA
PROTECCIÓN SOCIAL.**

**RESPONSABLE: Rafael Gobernado Arribas
UNIVERSIDAD DE MALAGA**

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de mayo (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.



EL CUIDADO DE LOS HIJOS Y EL GÉNERO

AUTORA: MARTA ORTEGA GASPAR

DIRECTOR: Dr. RAFAEL GOBERNADO ARRIBAS

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de marzo (Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social FIPROS).

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN..... 3

CAPÍTULO I: LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL..... 7

1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL TÉRMINO CONCILIACIÓN... 7
 2. LAS POLÍTICAS FAMILIARES EN EUROPA..... 12
 3. LAS POLÍTICAS FAMILIARES EN ESPAÑA... 19
 4. LAS POLÍTICAS LABORALES EN EUROPA..... 25
 5. LAS POLÍTICAS LABORALES EN ESPAÑA..... 30
 6. RECAPITULACIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EUROPA.... 32
- ANEXO I...39

CAPÍTULO II: LAS ESTRATEGIAS FAMILIARES Y LABORALES.... 42

1. DISTINTAS ESTRATEGIAS QUE SIGUEN LAS FAMILIAS PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL... 42
2. LAS ESTRATEGIAS LABORALES.. 62

CAPÍTULO III: CAMBIOS EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL DESDE LA PERSPECTIVA DEL GÉNERO.... 76

1. LA TASA DE ACTIVIDAD... 76
2. LA TASA DE EMPLEO... 80
3. LA TASA DE PARO Y LA INACTIVIDAD... 86
4. EL MERCADO DE TRABAJO Y LA CONCILIACIÓN CON LA VIDA FAMILIAR... 88
5. OPINIONES DE LOS ESPAÑOLES SOBRE LAS DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES....106
6. A MODO DE RESUMEN.... 112

CAPÍTULO IV: LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN ESPAÑA Y GRAN BRETAÑA..... 120

1. LAS FAMILIAS ESPAÑOLAS Y BRITÁNICAS.... 125
 - 1.1.LA FRAGILIDAD DEL SISTEMA DE ASISTENCIA A LAS PERSONAS DEPENDIENTES. EL PAPEL DE LAS REDES FAMILIARES EN ESPAÑA... 125
 - 1.2.LA ESTRUCTURA FAMILIAR BRITÁNICA. UNA PERSPECTIVA COMPARADA.. 132
2. LA ESTRUCTURA LABORAL EN GRAN BRETAÑA y ESPAÑA....136
3. LA ESTRUCTURA LABORAL EN GRAN BRETAÑA y ESPAÑA...142
 - 3.1. ÉNFASIS EN LA VIDA FAMILIAR Y ACTITUDES ANTE EL TRABAJO DE LA MUJER... 144
 - 3.2. ACTITUDES ANTE LOS ROLES DE GÉNERO... 153
 - 3.3. ACTITUDES ANTE LOS ROLES DE GÉNERO.. 157
 - 3.4. ACTITUDES ANTE LOS ROLES DE GÉNERO DE LOS HOMBRES EN EL TRABAJO DOMESTICO.. 162
 - 3.5. ACTITUDES ANTE LOS ROLES DE GÉNERO DE LOS HOMBRES EN EL TRABAJO DOMESTICO.... 167
 - 3.6. LA COMBINACIÓN DEL TRABAJO EXTRADOMÉSTICO (REMUNERADO) Y DEL TRABAJO DOMÉSTICO...172
4. A MODO DE RESUMEN..... 174

CONCLUSIONES.....189

BIBLIOGRAFÍA.....209

0. INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de esta investigación es el estudio de los cuidados de los hijos según el género. Para lo que se ha procedido a realizar un análisis comparado, tanto en el tiempo como en el espacio, de la conciliación de la vida familiar y laboral. Se dirige la atención al estudio del conflicto que se deriva de las dificultades existentes para tal conciliación. Se compara específicamente dos países europeos: España y Gran Bretaña.

Para lograr ese objetivo, se ha comenzado por profundizar en el tema de la conciliación en la sociedad actual a través de la revisión bibliográfica de las estrategias desarrolladas para resolver las dificultades que plantea la conciliación.

Después se ha querido conocer cómo afectan los cambios en el mercado laboral a hombres y mujeres. Para ello se ha realizado un análisis del mercado de trabajo español desde una doble perspectiva: desde la perspectiva del tiempo, observando los cambios que se han producido en este terreno desde 1995, y desde una perspectiva de género, distinguiendo y comparando hombres y mujeres ante el mercado laboral.

Por último, para analizar el conflicto ante la conciliación de la vida familiar y laboral, se ha contrastado la realidad del conflicto en Gran Bretaña con la realidad existente en España. Más concretamente, se ha analizado las actitudes ante el trabajo femenino, el énfasis otorgado a la vida familiar, las actitudes ante los roles de género, la división de las tareas domésticas según el sexo y el estatus ocupacional en los dos países tomados como referentes. El

proyecto ahora desarrollado parte de la idea de que en esas preguntas y en sus respuestas radica el entendimiento del conflicto generado por la conciliación entre la vida familiar y la laboral.

Como ya se ha indicado, en aras a precisar cuál es la posición que ocupa España en este terreno, se ha realizado un análisis comparado con otro país europeo de características dispares al nuestro, tanto en el ámbito familiar como en el laboral: Gran Bretaña. La elección del mismo es consecuencia de una estancia de investigación en la *City London University*, donde la catedrática Rosemary Crompton viene realizando desde hace varios años un interesante trabajo que ahonda en el estudio de la conciliación y el conflicto desde una perspectiva comparada. Gracias a su colaboración durante dicha estancia, Dña. Marta Ortega tuvo la oportunidad de trabajar con los datos de la ISSP 2002; precisamente con los datos de Gran Bretaña y España. La profesora Crompton mostró su interés por este contraste pues ofrecía la oportunidad de conocer la realidad del conflicto de conciliación desde el contexto cultural español y británico; marco de referencia hasta la fecha no analizado y que, por lo tanto, merecía la pena conocer.

La creciente preocupación social y política por los temas relacionados con la conciliación familiar y laboral, así como por los problemas que de ella se derivan, ha promovido el incremento de encuestas donde se recogen datos específicos sobre este tema, lo que a su vez genera la proliferación de estudios en este terreno. La existencia de fuentes secundarias como la ISSP 2002 ha permitido desarrollar este trabajo desde una perspectiva comparada, aportando una información más rica al permitir conocer cuál es la situación de la sociedad española en materia de conciliación y del consiguiente conflicto en términos relativos. Otra serie de encuestas como los barómetros del CIS, en particular los números 2556 y 2639, facilitaron profundizar en las opiniones actuales de los españoles sobre los temas de conciliación y el trabajo de la mujer y las opiniones sobre su incidencia en la familia y más concretamente en los hijos según el sexo de los encuestados, así como la evolución de esas opiniones en nuestra sociedad. Además, la reciente incorporación en la Encuesta de Población Activa del módulo sobre conciliación (en el segundo trimestre de

2005) ha permitido conocer en mayor profundidad la vivencia y la percepción de esta problemática entre los españoles. Otra serie de encuestas, entre ellas la Encuesta del Empleo del Tiempo, también nos han permitido, aunque de forma menos directa, contemplar la problemática de la distribución y uso del tiempo de los españoles, tema que guarda una estrecha relación con la conciliación.

El presente informe se encuentra estructurado en dos bloques: el primero se ha dedicado al marco teórico básico. El segundo se centra en el desarrollo empírico del problema social de la conciliación familiar y laboral.

En el bloque teórico está formado por dos capítulos. En el primero se ha procedido a realizar una revisión de los estudios sobre las políticas de conciliación (el marco o escenario en el que se mueven los actores). En el segundo se repasan las estrategias desplegadas para hacer frente a esa conciliación por parte de los actores. Se ha dedicado atención al conocimiento de las distintas decisiones que las mujeres y los hombres, y con ellos las familias españolas, han tomado ante la situación de conflicto vivido bajo unas determinadas estructuras sociales.

El bloque empírico, es el más interesante. Se subdivide a su vez también en dos partes. En la primera de ellas, que se corresponde con el capítulo tercero del informe, se ha realizado un análisis descriptivo de la evolución del mercado laboral español desde la perspectiva de género. Se contempla detenidamente la problemática de la conciliación del trabajo con la vida familiar desde la visión de la situación presentada por el mercado de trabajo español. En esta fase del análisis del mercado laboral de nuestro país he prestado especial atención a las opiniones que tienen los españoles (ellos y ellas) sobre las desigualdades entre hombres y mujeres y, más concretamente, a la percepción que tienen las féminas de su situación en el mercado de trabajo.

La segunda parte del bloque empírico se desarrolla en el capítulo cuarto del informe. En este capítulo se ha procedido a realizar un análisis comparativo del conflicto que surge como consecuencia de las dificultades encontradas para

conciliar la vida familiar y laboral en España y en Gran Bretaña. En este apartado se ha tomado como punto de partida la descripción comparada de la situación de la familia y de la estructura del mercado laboral en la sociedad española y británica, para más adelante proceder al análisis del conflicto. El análisis del conflicto se ha abordado desde el conocimiento y la descripción del énfasis otorgado a la familia, las actitudes ante el trabajo de la mujer en las dos sociedades objeto de estudio, las actitudes ante los roles de género, el conocimiento de la forma en la que dividen el trabajo doméstico los hombres y las mujeres españoles y británicos y de las actitudes hacia la implicación de los hombres en el trabajo doméstico. Por último, me he detenido en la comparación del conflicto en las dos sociedades objeto del presente estudio teniendo en cuenta no sólo las diferencias de sexo sino también de estatus ocupacional.

Tras el bloque empírico se han detallado las conclusiones fruto del estudio aquí desarrollado.

Se entiende que se ha dado cumplida respuesta a los objetivos indicados en la memoria del proyecto.

CAPITULO I

LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL TÉRMINO CONCILIACIÓN.

El concepto de conciliación connota conflicto: conciliamos algo porque ha provocado enfrentamientos, problemas, entre distintas partes con intereses contrapuestos. La mayoría de los casos que tratan de la conciliación familiar y laboral son vistos desde una perspectiva feminista, partidista, en la que se trabaja en contra de la discriminación que todavía sufre la mujer hoy día en todo el planeta, y concretamente en el caso que nos concierne en Occidente.

La acepción de conciliación que se emplea en este trabajo es aquella que la entiende como una situación de “pluripresencia” (laboral, familiar, personal) que cualquier persona intenta afrontar a lo largo de su vida, para compaginar lo mejor posible los distintos aspectos que consiguen dotarla de identidad personal y social.

La sociedad moderna actual exige a sus miembros (hombres y mujeres) una respuesta a las demandas que se suscitan desde muy diferentes campos. Ya no vale el “centrarse sólo y exclusivamente en el trabajo remunerado”, expectativa generada en nuestra sociedad para el caso del varón, ni tampoco el recluirse en el espacio doméstico, ámbito al que se ha limitado el papel de la mujer. Esta forma de proceder provocó el desarrollo de un modelo de comportamiento (que se ha denominado “the male breadwinner”), predominante en muchas sociedades occidentales, principalmente en los regímenes de bienestar eminentemente familiaristas (Esping-Andersen, G., 2000). Este modelo de comportamiento socio-cultural ha hecho prevalecer un modelo económico centrado en el varón como sustentador del hogar por

encima de cualquier otro. Este patrón de comportamiento, a su vez muy valorado por la sociedad, ofrecía a los varones un alto prestigio social y un rechazo, descuido o delegación de toda tarea relacionada con el ámbito doméstico, mucho menos reconocida socialmente.

En ese contexto socio-cultural las tareas relacionadas con el entorno doméstico se vuelven invisibles y por ello quedan al margen de valoración alguna¹ y, es más, responden a un menor reconocimiento y prestigio social. Ha sido a raíz de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, fenómeno que como ya hemos indicado va en crecimiento, cuando la sociedad comienza a valorar sus aportaciones tanto al seno familiar como al conjunto de la sociedad.

Los estudios sociológicos que abordan estos temas están proliferando. Entre ellos cabe destacar la aportación que realiza Alberdi, I. (2005). Esta socióloga aboga por una transformación de la cultura laboral y empresarial para hacer posible la compatibilidad del trabajo y de la vida familiar, no sólo para las mujeres, sino también para los hombres, que han de incorporarse en mayor medida a responsabilidades domésticas y de cuidado familiar. Para lograr esta transformación se han de cambiar las mentalidades de todos. Es el único camino para hacer realidad esa igualdad de derechos entre las mujeres y los hombres. Es una realidad ya aceptada en el ámbito legal y el político, pero todavía no se encuentra extendida en el ámbito socioeconómico, por todos los ciudadanos, hombres y mujeres.

Teresa Torns, Vicent Borràs y Pilar Carrasquer (2003/2004: 111-137) indican que a pesar de la actual popularidad del término *conciliación* son muy pocos los estudios que abordan su conceptualización. Entre otros nos encontramos con la aportación de Junter-Loiseau y Tobler (1999) quienes realizan una revisión histórica del concepto de conciliación destacando que en

¹ Debemos destacar la aportación que Durán M.A. (1997) realiza en este terreno. Se detiene en el análisis de un aspecto totalmente descuidado por la economía, la aportación del trabajo doméstico no remunerado al P.I.B. de cualquier país, descuido que entre otras razones es debido al carácter de invisibilidad siempre o casi siempre unido a este tipo de actividad. También Carrasco C. (2001) analiza detenidamente este relevante aspecto del trabajo femenino.

su origen, siglo XIV, su significado va ligado al acercamiento de mundos contrarios. Torns, Borràs y Carrasquer, entre otros autores, entienden que son muchos los investigadores que reniegan de esta acepción y por ello proponen el rechazo del término. Los pertenecientes a este grupo proponen un análisis de este problema desde una visión más amplia donde no exista enfrentamiento entre opuestos, sino una disposición al entendimiento de las nuevas necesidades de los tiempos (la doble presencia) que ahora viven hombres y mujeres.

En esta línea se sitúan Torns, T., Carrasquer, P., Borràs, V. y Roca (2002) quienes han puesto de manifiesto las resistencias de orden cultural ante la conciliación a través de un análisis de los imaginarios colectivos en torno al actual *contrato social entre los géneros* que, como bien observan, se expresa en el modelo *male breadwinner*. Las autoras sostienen que las claves que ayudan a explicar el trasfondo de las dificultades actuales por las que atraviesa la conciliación de la vida laboral, familiar y las políticas implicadas, se encuentran en la fuerza de las pautas y valores sociales asumidos por hombres y mujeres en torno a dicho contrato social y a dicho modelo¹.

En la línea del anterior planteamiento podemos situar uno de los últimos trabajos de Crompton, R. (2005:28-29)² quien, tras afirmar que la reivindicación por la igualdad entre los sexos y el aumento del empleo femenino se ha convertido en un fenómeno universal, destaca que las consecuencias de tales tendencias en los conflictos entre la vida laboral y familiar dependen no sólo de las políticas estatales sino también de la diferente persistencia del arraigo de las normas tradicionales³ relativas al género en lo que respecta a la división del

¹ Pautas y valores interiorizados hasta tal extremo que se hacen evidentes en los distintos comportamientos que desarrollan hombres y mujeres y que derivan en grandes diferencias en el dispar desempeño de las tareas, tanto de ámbito público como del privado. Este comportamiento, que muestra la falta de igualdad en la conciliación de la vida familiar y laboral, se hace evidente en el análisis de los datos ofrecidos por la Encuesta de Población Activa, Modulo de Conciliación, INE, 2 Trimestre de 2005.

² Este trabajo será publicado en Acta Sociológica en Diciembre de 2006, la referencia es de 2005 pues he trabajado sobre el texto original aun no publicado.

³ La división sexual del trabajo tradicional responde a un orden social distinto del actual, nos encontramos en una situación de "cultural lag" o rezago cultural, pues a mi entender han

trabajo entre hombres y mujeres. Un claro ejemplo de este hecho se encuentra en los altos niveles de conflicto entre la vida familiar y laboral hallados en Francia en donde, como indica Crompton, R. (2005a), la explicación se encuentra en el hecho de que los miembros de esta sociedad (hombres y mujeres) dan por supuesto una división tradicional de las tareas domésticas. Es pues este fuerte arraigo de dichas pautas culturales lo que explica el alto grado de conflicto en este punto. En ese país existe una importante presencia de la tradicional división del trabajo doméstico que a su vez convive con la falsa imagen de sociedad liberal y ello genera altos niveles de conflicto entre la vida laboral y familiar.

Otra serie de trabajos se acercan a esta realidad desde el marco de la igualdad de oportunidades. Es el caso de Plantenga, J. y Hansen, J. (1999) quienes sostienen que para valorar acertadamente la implantación real de la igualdad de oportunidades es necesario una metodología innovadora que contemple unos indicadores adecuados para medir la disparidad de oportunidades que tienen los hombres y las mujeres en materia de empleo, retribuciones, repartición del trabajo no remunerado y situación en el mercado laboral. Demuestran que en Europa existen muchas formas diferentes de organización institucional y social que influyen en la distribución del trabajo, los ingresos y las tareas asistenciales. Exponen como principales determinantes de la igualdad de oportunidades: la tasa de crecimiento económico, los regímenes fiscal y de tiempo de trabajo, los servicios de guardería y las disposiciones sobre permisos parentales. Además llaman a la reflexión sobre los datos estadísticos disponibles, utilizados hasta tiempos recientes, para acercarse al estudio de estos temas. La información estadística se ha caracterizado por centrarse en el trabajo remunerado y/o el desempleo, relativamente bien conocidos pero que hacen invisible otra parte de la contribución en esfuerzo físico y mental que las personas realizan en su vida

cambiado muchos de los elementos materiales de la cultura pero aún han de cambiar otros inmateriales como las normas, creencias e ideas que sustentan la cultura. Y estos cambios se perciben en todo el planeta no sólo en Europa. Arriadaga, I. (2005) así lo indica, el orden de género está cambiando. Si antes la familia debía ser el soporte del sistema productivo mediante la división de actividades y funciones, hoy esta división se presenta como un obstáculo y una carga para las exigencias de producción individual, lo que produce fuertes conflictos entre la vida familiar y laboral.

diaria y que incide de especial manera en la realidad de “la igualdad de oportunidades”. Poniendo por ejemplo las licencias, de las que existen escasas estadísticas (las personas que están disfrutando de una licencia parental, no se registran como tales, están en una situación intermedia entre las “activas” y las “no activas” hecho que complica los estudios comparados). Insisten en la distinta “sensibilidad económica” que muestran los diversos indicadores que se pueden seleccionar para realizar un análisis de este tipo. Unos son más sensibles que otros a las condiciones económicas: la división del trabajo no remunerado parece bastante resistente a las medidas normativas, y sólo puede modificarse por la influencia de procesos culturales graduales; en cambio, el nivel de desempleo, sobre todo el juvenil, es mucho más sensible al crecimiento económico y a la política social. Señalan J. Plantenga y J. Hansen que si se contemplan ambas dimensiones a la vez, un empeoramiento del indicador económico puede ocultar por completo una mejora del indicador estructural, siendo así que, desde una perspectiva de largo plazo, podría seguir habiendo razones para un prudente optimismo. Los autores concluyen que aún está muy lejos la división equitativa del trabajo remunerado y no remunerado. Del conjunto de países analizados sólo los escandinavos ofrecían unos resultados más optimistas, destacando Dinamarca y Suecia donde la división del trabajo es algo más equitativa. La mayor desigualdad se encuentra en el trabajo no remunerado. Las políticas de igualdad de oportunidades en muchas ocasiones no se encuentran respaldadas por otras medidas que ayuden a su completa efectividad, por lo tanto, concluyen que sólo se podrá alcanzar la igualdad entre los sexos en el ámbito del trabajo y los ingresos si existe una política complementaria que regule las actividades asistenciales no remuneradas. Insisten en que la desigualdad en la división del trabajo no remunerado es un importante freno en la carrera hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Por su parte Carnoy, M. (1999), en un estudio sobre la familia, el trabajo flexible y los riesgos que corre la cohesión social, insiste en la idea de que la capacidad de una sociedad para prestar ayuda a las familias tendrá a la larga una importancia fundamental a la hora de mantener la innovación y los sistemas de trabajo. A juicio del autor la sociedad actual, y más concretamente

el mundo del trabajo, está redoblando las exigencias que impone a la familia y por lo tanto cabe esperar que los gobiernos respalden a estas decisivas instituciones sociales a través de las oportunas políticas.

En la actualidad nos encontramos en una situación donde lo que se persigue es que todos, hombres y mujeres, puedan acceder a las diferentes esferas que forman parte de nuestra vida como seres humanos y seres sociales. Hoy en día asistimos a un debate en los países donde se han desarrollado los diferentes modelos de bienestar. Este debate abierto entre la población occidental se centra en la importancia que tiene para nuestra calidad de vida el conciliar entre otras cuestiones principalmente el trabajo fuera de casa y la vida familiar. Como parte de las respuestas ofrecidas a estas exigencias sociales aparecen y se desarrollan un conjunto de políticas familiares, estrechamente relacionadas con las políticas laborales y de conciliación.

¿Cómo contribuyen las instituciones a la consecución de la conciliación? A través de distintas medidas: Una vía es la que se establece a través de las políticas familiares que tienen por objetivo cubrir las distintas necesidades por medio de recursos monetarios, servicios externos y otorgamiento de tiempo; otra vía la conforman las políticas laborales; y una tercera está formada por las políticas explícitas sobre la conciliación vida familiar y laboral.

2. LAS POLÍTICAS FAMILIARES EN EUROPA

El término “políticas familiares” es el resultado de una progresiva evolución. Flaquer, L. (2000b:11) señala que ya en 1939 Alva Myrdal hizo referencia a un “programa para la seguridad familiar”, y en un artículo suyo publicado en alemán en 1958 apareció por primera vez el término “política familiar”. A partir de los años sesenta comienza a generalizarse en Europa un creciente interés sobre estas cuestiones. El gobierno sueco crea en 1965 un Consejo Consultivo de Política Familiar y dos años más tarde lo hace el

gobierno austriaco. Y es en la década de los setenta, concretamente en 1978, cuando Kamerman y Kahn publican un estudio académico donde se realizan análisis comparativos de las políticas familiares de diversos países industrializados. En 1989 se crea el Observatorio Europeo de las Políticas Familiares Nacionales¹, dependiente de la Comisión Europea. Más tarde, en 1994 se celebra el Año Internacional de la Familia. De tal forma, que todos estos acontecimientos han contribuido a una toma de conciencia cada vez mayor de la contribución de las familias al bienestar social².

Flaquer, L. (2000), indica que las políticas familiares pueden ser entendidas como un conjunto de intervenciones de la Administración pública para facilitar recursos a las personas con responsabilidades familiares a fin de que puedan desempeñar las mismas en mejores condiciones, en especial las de atención a sus hijos menores dependientes³. La definición elegida por el

¹ Desde su creación, el Observatorio está encargado por la Comisión de las Comunidades Europeas de hacer el seguimiento de las características de las familias y las políticas familiares (así como del impacto que otras políticas puedan tener sobre la familia) en todos los estados miembros de la Unión Europea. Depende de la Dirección General para la Ocupación, las Relaciones Industriales y los Asuntos Sociales de la Comisión Europea. Cada año elabora dos informes complementarios: el primero establece la evolución de las políticas familiares nacionales en cada uno de los países miembros y el segundo constituye una síntesis de conjunto de todo ello. Los miembros del Observatorio son expertos independientes de cada uno de los países de la Unión Europea. Sus objetivos son: seguir las tendencias de la evolución diversa de las formas familiares; conocer los cambios demográficos, socioeconómicos y políticos que afectan a las familias; analizar la acción pública y evaluar el impacto de las políticas familiares; estimular investigaciones independientes y de alta calidad sobre las familias y las políticas familiares; aconsejar a la Comisión Europea en lo concerniente a las políticas familiares y contribuir al debate público y teórico sobre las políticas familiares.

² Muchas veces se utilizan otros términos más restrictivos, pues se centran en un matiz determinado de la intervención familiar, por ejemplo: "políticas de infancia", "medidas amigables para la familia" y otros.

³ Es importante tener en cuenta que en el estudio referido de Flaquer, L. (2000), el concepto de familia responde a los hogares nucleares con hijos menores a cargo. Por lo que han sido excluidas del ámbito de este estudio las familias donde conviven personas ancianas con determinadas problemáticas. Esta delimitación conceptual responde a una necesidad de homogeneizar y contemplar los conceptos que se han impuesto mayoritariamente en nuestro continente como indica el mismo autor. Por otra parte, las medidas para atender a las necesidades de la tercera edad constituyen un importante apartado dentro de las políticas familiares porque en la mayoría de los países europeos la norma es que las personas ancianas no convivan con sus hijos.

autor se deriva en parte del modelo ofrecido por Meil Landwerlin (1992)¹ y de otros trabajos anteriores Flaquer y Brullet (1999)².

En definitiva, puede considerarse que toda política pública beneficia de forma directa o indirecta a la familia, pero el fin de las políticas familiares es poner énfasis en unos objetivos centrados en cubrir las necesidades de las familias y en fortalecer la vida familiar.

Los modos de contabilizar las políticas familiares son muy diversos. L. Flaquer (2000:12) indica la necesidad de diferenciar tres partidas: los recursos monetarios, aportados ya sea en forma de transferencias o de desgravaciones fiscales; los servicios externos destinados a atender las necesidades de los menores dependientes y, por último, el tiempo extraordinario de dedicación familiar otorgado a las personas con hijos a su cargo, ya sea en forma de permiso de maternidad, de excedencia o de reducción de la jornada laboral, con objeto de que puedan realizar ellas mismas las tareas de cuidados y atenciones.

En el conjunto de la Unión Europea aún se pueden observar claras diferencias en las estructuras y políticas familiares de los distintos países miembros. Sin embargo, esta percepción es bien distinta (las diferencias se vuelven escasas) cuando el marco de referencia con el que se establecen las comparaciones son países de otras culturas. En general, lo que se observa es que la población europea sigue una misma línea evolutiva, aunque a distinto ritmo. Todos los países europeos están inmersos en lo que se ha denominado la “segunda transición demográfica” (procesos demográficos de baja mortalidad, baja natalidad, y en consecuencia baja tasa de crecimiento natural de la población, suavizado por la aportación que a este respecto realiza la

¹ En una reciente obra, Meil Landwerlin, G. e Iglesias de Ussel, J. (2001) realizan una delimitación conceptual de lo que se entiende por política familiar, recogiendo las aportaciones de Zimmerman, Dumon, Kellerhals o Alwin.

² El autor elige el término “políticas familiares” al entender que es el más inclusivo y el más antiguo y acreditado.

población inmigrante; y los cambios sociales que están teniendo lugar, como el nuevo papel de las mujeres y las transformaciones de la dinámica familiar¹).

No obstante, existe, como se dijo, una relativa diversidad en las estructuras y en las políticas familiares y una posible explicación la encontramos en que la Unión Europea no tiene competencia explícita en este campo. Durante mucho tiempo la cuestión de la competencia de la Unión Europea en materia de familia no ha estado nada clara. Ya desde el Tratado de Roma (1957) se puede observar que no se incluye ningún tipo de declaración explícita a favor de la familia. En el Tratado de Maastricht (1992) se hace una mención indirecta a la familia. Es a principios de los años setenta cuando empezaron a aparecer referencias a la familia en la legislación comunitaria. Las primeras intervenciones se produjeron en el campo de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, de la libre circulación de trabajadores dentro de la Comunidad y de la armonización entre la vida profesional y familiar.

En julio de 1982, el Consejo de Ministros de la Comunidad Europea aprobó el Primer Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (1982-1985) con el objetivo de reforzar los derechos individuales de las mujeres y poner en práctica el principio de igualdad ante la ley. El Segundo Programa de Acción (1986-1990) se orientó hacia la promoción de la ocupación femenina en condiciones de igualdad, especialmente en los lugares de trabajo relacionados con las nuevas tecnologías. El Tercer Programa de Acción Comunitario (1991-1995) definía tres ejes principales de actuación: la aplicación y el desarrollo del marco legal en relación con la igualdad de oportunidades, la promoción de la inserción profesional de las mujeres a través de la iniciativa NOW y la mejora de su estatus social.

¹ Cada vez se contraen menos matrimonios y más tarde, y además, son menos estables. Se vive un crecimiento de los nacimientos extramatrimoniales. Además, se acelera el proceso de envejecimiento de la población, se reducen los tamaños de los hogares, se incrementan los hogares unipersonales y monoparentales y crece el proceso de atomización de los estilos de vida.

Mediante la armonización de las políticas familiares, de la legislación laboral en torno a la igualdad de oportunidades y mediante medidas de conciliación entre la vida profesional y familiar en la Unión Europea se ha ido configurando un conjunto de principios y disposiciones que están influyendo decisivamente en las políticas familiares de los países miembros¹.

Toda política familiar implica una toma de decisiones en torno a cuestiones normativas. No hay ningún tipo de intervención que pueda ser considerada como neutra. En este sentido, Schultheis (1998) como experto en política familiar, llama a la reflexión sobre el carácter polivalente y polifuncional de las políticas familiares. Los distintos tipos de intervenciones pueden influir de muy diversas maneras sobre la institución familiar (en todas sus diversas formas) y en cada uno de sus miembros. Y de esta forma un determinado proceder puede enmascarar un fin sociopolítico muy diferente al objetivo inspirador de la intervención. Es por esta razón por la que en aquellos países donde sí han formado parte de la agenda política, se han convertido en campo de conflictos claramente abiertos entre los componentes de partidos ideológicamente opuestos².

Sería interesante detenerse, aunque sólo sea brevemente, en la evolución que han tenido las políticas familiares en Europa³. El proceso de desarrollo que han vivido ha de ser entendido desde el contexto histórico, económico y socio-demográfico en el que se enmarcan. Sólo de esta manera podremos dar sentido a políticas que promovían claramente la división de tareas entre géneros (hombre trabajo productivo y mujer trabajo reproductivo).

¹ No se debe olvidar que el surgimiento y paulatino desarrollo de las medidas públicas destinadas a las familias responde a transformaciones estructurales profundas como, entre otras, la evolución de la economía, del trabajo, la terciarización y la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo.

² Un claro ejemplo expuesto por Schultheis (1998) se aprecia en estas preguntas: ¿Hay que privilegiar a la familia llamada “normal” o “completa” o bien se trata de aportar justamente una ayuda particular a las familias llamadas “monoparentales”? Y esta ayuda, ¿ha de tender a que las personas que encabezan familias monoparentales, al menos de manera temporal, puedan ser independientes del mercado de trabajo o bien tiene que permitirles externalizar una parte de su trabajo reproductivo en beneficio de una carrera profesional sin interrupciones y a tiempo completo?

³ Para un estudio con más detalle sobre la historia de las políticas familiares se puede consultar los estudios de Bahle, T. (1995) y Gauthier, A.H. (1996).

Se pueden establecer, como indica L. Flaquer (2000:25), varias generaciones de políticas familiares:

1. Las políticas familiares de primera generación, de carácter eminentemente natalista y contrarias a la emancipación femenina. A través de estas medidas (básicamente transferencias monetarias) se trataba de que las mujeres casadas no tuvieran necesidad de integrarse en el mercado laboral y pudieran quedarse en el hogar como amas de casa y así poder dedicarse al cuidado de sus hijos. Se trata de un conjunto de políticas que admitían explícitamente el modelo patriarcal de división de funciones entre hombres y mujeres. Situación que se extiende desde algo antes de finales del S. XIX hasta los años sesenta.
2. Las políticas familiares de segunda generación, que se aplican a partir de los sesenta y se extienden hasta la entrada en la década de los noventa. Se desarrollan en un contexto de sociedad que comienza a entender como positiva la incorporación de la mujer al mercado laboral y que tratará de resolver algunos de los problemas planteados por esta nueva situación. Estas medidas insistirán en un mejor ajuste entre la esfera productiva y la reproductiva, promoviendo un reparto más equitativo del trabajo familiar e incrementando la oferta de servicios para las familias.
3. Las políticas familiares de tercera generación se caracterizan por estar inmersas en un contexto socioeconómico bien distinto a la ya pasada época dorada de los estados de bienestar. Se trata de una nueva visión de la realidad desde una óptica que llama a la reflexión y a las reformas profundas. Es tiempo de buscar el ahorro o mejor dicho la contención del gasto público pero sin olvidarse de buscar respuestas a las nuevas necesidades de las familias. La familia se encuentra ante nuevos retos- inestabilidad conyugal, envejecimiento de sus miembros, incremento de la monoparentalidad – lo que exige de mayor atención y gasto público.

Las respuestas a esta nueva situación se pueden englobar en dos bloques. Por un lado, nos encontramos con la postura de los EE.UU. e Inglaterra, que entienden que la causa de los problemas que afectan a la familia proceden del desarrollo del estado de bienestar. Por otro, la postura del resto de los países europeos que consideran que las causas de los problemas se encuentran en los grandes cambios vividos por las distintas instituciones, entre ellas la familia, y que han contribuido a generar un debate público en torno a estas cuestiones. Hecho que ha llamado a la reflexión a los gobiernos de las distintas ideologías.

Por lo tanto, sobre la base común de la contención del gasto público, por una parte, y de los cambios sociodemográficos, por otra, los debates sobre las políticas familiares en Europa tienden a responder a tres cuestiones: a) ¿qué se debe hacer ante la débil tasa de fecundidad?; b) ¿qué se debe hacer ante el aumento de la pobreza de las familias?; y c) ¿cómo lograr una mejor conciliación entre ocupación y familia?

Hoy en día existe un consenso casi generalizado de la necesidad de medidas que permitan conciliar las responsabilidades familiares y profesionales. Por ello, la Política Familiar Europea tiene un carácter universalista¹. La tendencia es que los subsidios se paguen a todas las familias con independencia de su nivel de renta. Aunque debido a los tiempos que corren de restricciones presupuestarias están creciendo las prestaciones bajo condición de recursos.

En las tablas que siguen se ofrece una información resumida de los pasos más importantes que se han ido dando en el desarrollo de las políticas familiares, así como una cronología de la aprobación de determinadas políticas sociales para las mujeres y la familia en países europeos.

¹ Aunque nos encontremos excepciones como la de nuestro país.

Cuadro 1. HITOS EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS FAMILIARES

Periodos:	Hitos:
1. 1870	Primeros planes de permisos de maternidad (retribuidos y no retribuidos). Medidas sanitarias y de bienestar preventivas para madres e hijos pequeños. Subsidios para madres, viudas y huérfanos en estado de necesidad. Legislación muy estricta sobre la prohibición del aborto y la contracepción
2. 1930-1944	Subsidios para trabajadores con hijos dependientes (ya sean gratificaciones a causa de la carestía de la vida o bien subsidios familiares). Políticas pronatalistas explícitas (en algunos países como Francia, Alemania, Italia, Japón y España)
3. 1945-1959	Subsidios familiares universales (en algunos países con una cobertura limitada inicial, que gradualmente se extendió a todas las familias y a todos los hijos menores). Actualización de los programas de permisos de maternidad. Otras prestaciones a las familias en el campo de la seguridad social, de la vivienda y de la salud.
4. 1960-1974	Prestaciones bajo condición de recursos para familias con rentas bajas y prestaciones específicas para familias monoparentales. Reforma de las desgravaciones fiscales para personas con hijos a cargo. Liberalización de la legislación sobre la contracepción y el aborto (en algunos países)
5. 1975-	Nueva actualización y mejora de los programas de permisos de maternidad. Otras prestaciones para padres trabajadores. Política familiar integral (en algunos países). Aumento de las guarderías financiadas. Reforma de los subsidios familiares e introducción de una prueba de recursos (en algunos países). Liberalización de la legislación sobre el aborto (en algunos países).

Fuente: Gauthier, A.H. (1996:193)

Cuadro 2. AÑO DE APROBACIÓN DE DETERMINADAS POLÍTICAS SOCIALES PARA LAS MUJERES Y PARA LA FAMILIA EN UNA SELECCIÓN DE PAÍSES EUROPEOS

	Francia	Alemania	Italia	España	Suecia	Reino Unido
Sufragio femenino	1944	1919	1945	II Rep. (1931-36). 1978	1919	1918 (+ 30 años) 1928
Subsidios familiares: -pagados a los padres	1939-79	1954 (1935)	1936	1938	1937	-
-pagados a las madres						
Préstamos con ocasión de matrimonio concedidos a los cabezas de familia	¿	1933	1937	1938	1937	-
Desgravaciones fiscales por hijos a cargo concedidas a los padres	¿	1934	1933	Hacia 1940-50	1952 (madres)	1911-75
Abolición del permiso del marido para trabajar la mujer	1965	1977	¿	1975	-	-
Abolición legal de la ilegitimidad	¿	1977	1975	1981	1977	1989
Reconocimiento constitucional de la igualdad entre cónyuges	1970	1977	1975	1978	1915	-
Divorcio por consentimiento	1975	1977	1970	1981	1920	1971
Legalización de la contracepción	1967	1976	1975	1978	1938	1938
Excedencia parental	1977	1986	A	1989	1974	-
Legalización del aborto	1975	1976	1975	1985	1965	1967
Igualdad de salario entre hombres y mujeres	1950	1980	1954	1975	1980	1975

Fte: Cousins (1999:122). Nota: Leyenda: ¿= se desconoce; -= no aplicable; a=la excedencia parental en Italia se regula mediante convenios colectivos. Se desconoce la fecha de su aprobación.

3. LAS POLÍTICAS FAMILIARES EN ESPAÑA

Iglesias de Ussel, J. y Meil Landwerlin, G. (2001) subrayan el hecho de que la institución familiar, aún constituyendo uno de los pilares básicos que configuran los actuales sistemas de bienestar en las sociedades desarrolladas, no ha sido mimada por los distintos gobiernos de nuestro país. La política familiar ha sido hasta épocas muy recientes una de las cuestiones más olvidadas en las políticas sociales en España, quedando totalmente rezagada e incluso olvidada en la agenda de nuestros políticos.

Las primeras medidas relacionadas con la política familiar en España se dieron en el primer tercio del siglo XX. Iglesias de Ussel, J. y Meil Landwerlin, G. (2001) observan que, a diferencia de algunos países europeos como Francia, Bélgica o Italia, apenas tuvieron influencia en la protección real de la familia, bien motivadas por su fuerza extremadamente limitada, como las reducciones fiscales desarrolladas durante la dictadura de Primo de Rivera o bien por el marcado carácter legal y el escaso tiempo en que estuvieron vigentes, como ocurrió en la II República.

Es en la primera etapa del franquismo cuando se empieza a articular una política familiar más conectada con la sociedad. Severino Aznar (catedrático de Sociología) fue el encargado de desarrollar las primeras medidas, recogiendo muchos de los principios de la doctrina nacional católica que, posteriormente, Falange incluiría en su ideario y que el régimen franquista aplicaría en parte. Las medidas en política familiar del período de autarquía se distinguen por dos objetivos principales: han de cuidar “la salud de la familia” y han de restituir el modelo tradicional.

La medida inicial que se llevó a cabo fue la implantación de los subsidios familiares, que eran “asignaciones mensuales por cada hijo o asimilado a cargo del asegurado” y que poco a poco fue cubriendo a casi todos los grupos profesionales. Posteriormente se instauraron los premios de la natalidad y los subsidios de viudedad y orfandad, aunque como destacan los autores

anteriormente citados, la medida que más nos diferenció con respecto al resto de países europeos fue el “plus familiar” o complemento que el empresario añadía al salario de los trabajadores con cargas familiares. Este tipo de medidas han sido consideradas más de lucha contra la pobreza que propiamente familiares, debido a la situación económica que vivía nuestro país.

Esta primera etapa del franquismo se caracterizó por la idea de salario familiar y por la defensa de la familia tradicional. Y aunque el gasto familiar representara más de la mitad del gasto total de la seguridad social, se daban numerosas deficiencias de cobertura.

Los cambios que comienza a vivir España en la década de los 60 afectarán a la estructura e instituciones generales de su sociedad. Estas transformaciones conllevan nuevos modos de actuar en materia política y así, en lo que toca a la política familiar, en 1963 empieza a desarrollarse el sistema de seguridad social, que trae consigo la puesta en marcha del impuesto general sobre la renta y la reorientación de la política familiar. Esta segunda etapa del franquismo se caracterizará por centrar la protección social de la familia, fundamentalmente en las prestaciones directas a la seguridad social, que consistían en asignaciones por matrimonio, por “esposa a cargo” (cuando ésta no realizase trabajo extradoméstico alguno); asignaciones por nacimiento, por hijos a cargo, y los famosos premios de natalidad.

La transición a la democracia provoca una reforma gradual de la legislación familiar y el abandono de la protección a la familia. Los distintos grupos optaron por no prestar atención a esta materia para impedir malas interpretaciones, debido a las connotaciones ideológicas franquistas que pudieran suscitar medidas adoptadas en este terreno. En un breve período de tiempo (1976-1985), las prestaciones familiares públicas se redujeron un 78%.

Iglesias de Ussel, J. y Meil Landwerlin, G. (2001) insisten en el hecho de la falta de reconocimiento de la importancia del papel de la familia en nuestro país. Ni siquiera el cambio político se distingue por un trato más favorable a esta institución. El primer gobierno socialista siguió descuidando a la familia

realizando medidas hacia las personas individuales y no considerando a éstas como miembros del hogar. Con el tiempo, España sigue caracterizándose por el bajo gasto que destina a la protección social de la familia y donde más se han privatizado los costes de socialización de los hijos. Las medidas dirigidas a todas las formas de familia son deficientes y no ayudan a reducir las verdaderas necesidades de éstas.

Por otra parte, uno de los cambios más importantes que se han producido en la familia española es el nuevo papel que desempeña la mujer tanto dentro como fuera de la familia. Las mujeres españolas se han ido incorporando lenta pero progresivamente al mercado laboral compatibilizando trabajo doméstico y extradoméstico. En este terreno España también muestra su idiosincrasia a través de una baja tasa de actividad económica femenina fuertemente condicionada por la tenencia de hijos y el número y la edad de éstos. La tasa de actividad femenina en España se sitúa en un 47,9% y la del varón en un 69,09%. El estado civil también incide en esta situación: la tasa de actividad de las mujeres casadas es de 46,2% frente al 64,4% de las solteras.

Donde mejor se observan las diferencias por sexo en cuestiones de tasa de actividad es en las distintas trayectorias que viven en este sentido los hombres y las mujeres. Tobío, C. (1994:2) destaca la complejidad del modelo de actividad femenino caracterizada por etapas de entrada y salida del mercado laboral coincidente con el ciclo vital de reproducción, los cuidados de menores y la asistencia a mayores. Estas etapas coinciden con edades concretas de las mujeres. Sin embargo, la trayectoria vivida por el varón es bien distinta. Se caracteriza por su simplicidad y continuidad ascendente hasta que se acerca a la edad de la jubilación, cuando comienza a descender paulatinamente.

La situación económica actual, entre otras razones, lleva a la mujer española a trabajar fuera de casa. La realidad de estas familias se encuentra llena de dificultades a las que han de enfrentarse constantemente. Cuando los dos miembros adultos trabajan fuera de casa tienen que desarrollar todo un abanico de estrategias que les permitan cubrir las necesidades de todos sus

miembros. En muchos casos una de estas estrategias se desarrolla buscando el apoyo de los parientes más cercanos, habitualmente los abuelos que acaban tomando las riendas de una serie de responsabilidades ajenas, entre otras el cuidado y formación de los nietos. Esta situación está provocando problemas de estrés y de salud (física y especialmente psíquica) entre la población mayor (abuelos y abuelas). Pero, dada la realidad que vivimos hoy en España, muchas veces es la única alternativa que encuentra la familia para resolver sus problemas de compatibilización. El gobierno no le ofrece ninguna otra opción posible y la alternativa del mercado suele convertirse en prohibitiva para la gran mayoría de las familias con estos problemas.

El gobierno del PP aprobó un Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004) que mostraba una nueva consideración y preocupación por esta institución. El Plan Integral de Apoyo a la familia nace como instrumento adecuado para impulsar, desarrollar y consolidar las políticas precisas de apoyo a la familia. En dicho plan se coordinaban acciones entre diversos ministerios para concretar diez líneas estratégicas de acción.¹

El Gobierno socialista actual no parece estar mostrando demasiado interés por las políticas familiares. Y es un hecho destacable que nuestro país, España, se encuentra a la cola de Europa en gasto en políticas familiares y además es el país con la menor tasa de natalidad de toda la Unión Europea. El gasto de familia e infancia ha sido congelado durante los dos años posteriores al cambio de gobierno.²

¹ Esas líneas son: 1. Política Fiscal y de Rentas; 2. Mejora de las prestaciones de Seguridad Social por hijo a cargo; 3. Conciliación de la vida familiar y laboral; 4. Política de vivienda; 5. Favorecer el acceso a las familias a las nuevas tecnologías; 6. Revisión del Derecho de Familia; 7. Desarrollo de los servicios de orientación y/o mediación familiar; 8. Apoyo a las familias en situaciones especiales; 9. Fomento de la participación social y el acceso a la cultura de la familias; 10. Nueva Ley de protección a las familias numerosas.

² Y en este punto la oposición emite un plan de acción muy concreto y en línea con el Plan Integral de Apoyo a la Familia. Entre sus propuesta se encuentran: Incrementar la participación de las políticas familiares en el PIB un 2,15 en 2012; extender la paga de 100 euros a las madres no trabajadoras y actualizar su cuantía; incrementar las ayudas por hijo a cargo; establecer que la condición de familia numerosa no se extinga hasta que el último de los hijos cumpla el límite de edad establecido; medidas de conciliación como horarios flexibles; fomentar el permiso de paternidad,...

Flaquer, L. (2000:153) distingue una doble modalidad en la protección económica que nuestro país brinda a la familia. Esta protección económica se distribuye por un lado, a través de los subsidios a familias con menores recursos y por otro, mediante desgravaciones fiscales a las familias pertenecientes a las capas sociales medias y altas.

España se distingue por el carácter asistencial de sus políticas familiares. La partida destinada a este capítulo es muy reducida si se compara con el resto de los países europeos, que gastan unas siete veces más en este capítulo; y las ayudas son concedidas bajo condición de recursos.

Como ha destacado el profesor Flaquer, L. (2000:54), para obtener una visión de conjunto y un mejor entendimiento del funcionamiento de la política familiar española no nos podemos reducir el análisis al pago de asignaciones o de la aplicación de desgravaciones por hijos a cargo, sino que hemos de fijarnos en otras transferencias que en principio no son explícitamente de carácter familiar (desgravaciones por adquisición de vivienda, que benefician especialmente a los contribuyentes con rentas medias y altas, y las prestaciones y subsidios por desempleo,...). Este autor hace notar que esta distorsión tiene consecuencias graves porque tiende a favorecer diversos rasgos tradicionales de la familia, que pueden hallarse en desacuerdo con los objetivos declarados de otras políticas públicas y los deseos expresados por una amplia mayoría de ciudadanos.

El incentivar la vivienda en propiedad y las prestaciones por desempleo se convierten en factores disfuncionales en nuestra sociedad. El incentivo hacia la vivienda en propiedad promueve el ahorro de la gente joven y con él se prolonga la permanencia en el hogar de los padres, retrasando la formación de nuevas familias y de la etapa reproductiva. Las prestaciones por desempleo también contribuyen a la inestabilidad de nuestro sistema social ya que como estas las perciben aquellas personas que han cotizado durante un determinado tiempo a la seguridad social tiende a beneficiar a los varones, y a su vez contribuye al mantenimiento de un sistema basado en el varón sustentador. Este sistema por lo tanto no brinda las mismas oportunidades a los jóvenes y a

las mujeres al ser discriminados por carecer de acceso a la independencia económica.

4. LAS POLÍTICAS LABORALES EN EUROPA

En Europa las primeras medidas hacia la igualdad de género nacieron muy vinculadas al ámbito laboral, como ya se indicó anteriormente cuando analizamos las políticas familiares en Europa. Es en 1982 cuando se aprueba el Primer Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (1982-85).

En 1996 se comienza a redactar unos informes anuales sobre “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea”, con el fin de que sean utilizados para fomentar e impulsar el trabajo de análisis que permita hacer un seguimiento de la evolución en este ámbito. El primer informe, que abordaba la evolución en 1996, presentaba un panorama general de las actividades y temas del momento y pasaba revista a los progresos realizados en las principales líneas de actuación establecidas en el cuarto programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, se detenía en los compromisos asumidos, en la Cuarta Conferencia mundial sobre la mujer, celebrada en Pekín, por la Unión Europea y los Estados miembros.

En 1997 se aprueba el Tratado de Ámsterdam, quedando confirmada la importancia de la igualdad de oportunidades en el proyecto de integración europea. La igualdad entre mujeres y hombres ha sido siempre un principio básico de los sucesivos tratados europeos y así también se constata en el Art. 2 de este tratado. En el artículo 3 se le asigna a la Comunidad el deber de eliminar desigualdades y de fomentar la igualdad en todas sus actividades y el artículo 13 permite la acción adecuada para combatir toda discriminación, incluida la discriminación por razón de sexo y de orientación sexual.

El artículo 141 amplía el ámbito del anterior artículo 119 y da un fundamento jurídico específico a la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Esta disposición trata aspectos clave relativos al empleo y al trabajo. También confirma el derecho de los Estados miembros adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales y a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

En noviembre de 1997 los jefes de Estado y de Gobierno, reunidos en Luxemburgo en la cumbre especial dedicada al empleo, acordaron una nueva estrategia europea en esta materia. Se reconoció su especial papel como motor económico. Se subrayó el hecho de que la mayor participación de la mujer en el mundo del trabajo puede contribuir positivamente al crecimiento del empleo necesario para asegurar el futuro de la Unión Europea, el mantenimiento de su prosperidad y sus sistemas sociales.

La creación de una nueva estrategia para el empleo significa que a partir de ese momento se estudiaría detenidamente cada año, al más alto nivel, el progreso en cuanto a la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.

Posteriormente, en diciembre de 1997, el Consejo adoptó las directrices para el empleo en 1998.

Hay que destacar que la estrategia de integrar la igualdad de oportunidades en todas las áreas políticas fundamentales, la transversalidad, llevó a la consecución de grandes progresos en 1997.

En la Comisión se crearon estructuras para velar para que la igualdad pueda tenerse en cuenta al idear políticas generales de la Unión Europea. En 1997, 29 servicios de la Comisión nombraron a funcionarios con la misión expresa de potenciar la integración de la igualdad en sus respectivas Directrices Generales.

Las políticas de empleo adoptadas en 1998 se basan en cuatro pilares o prioridades y dan lugar a diecinueve directrices¹.

En el Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres de 2005 se enfatiza la relevancia otorgada por la Constitución Europea a la igualdad entre géneros. La Constitución establece que la igualdad es un valor de la Unión, que debería promoverse no sólo dentro de la Unión sino también en las relaciones de ésta con el resto del mundo.

Los problemas derivados del progresivo envejecimiento de la población europea y de la disminución de su población activa constituyen un importante foco de interés en la Europa (de los 15, y también de los 25). La Unión Europea se encuentra especialmente sensibilizada con las dificultades con las que conviven sus ciudadanos para conciliar la vida laboral y familiar puesto que parece ser una de las razones por las que se posterga el nacimiento del primer hijo y de las bajas tasas de fertilidad. Este hecho, unido al conocimiento de que aquellos Estados miembros que aplican políticas globales para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar el trabajo y la vida familiar tienen tasas de fertilidad más altas y una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, promueve nuevas iniciativas al nivel comunitario.

La integración de la dimensión de género en las políticas comunitarias responde al deseo de alcanzar los objetivos globales de Lisboa.

La legislación sobre *Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida profesional y familiar* ha ido ampliándose y desarrollándose progresivamente a lo largo de los años en la Unión Europea dando por resultado un conjunto de directivas, recomendaciones y programas que tratan de cubrir las necesidades de ambos sexos en el campo del empleo.

¹ Se puede ver su desarrollo en el anexo I.

Directivas de Igualdad de Oportunidades adoptadas en el marco de la Unión Europea:

- Directiva Consejo 92/85/CEE sobre mejora de la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia
- Directiva 2002/34/CE que reforma la 76/207/CEE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y condiciones de trabajo
- Directiva 96/34/CE sobre permisos parentales
- Directiva 97/81/CE sobre trabajo a tiempo parcial
- Directiva 99/70/CE sobre trabajo de duración determinada

Otras disposiciones en materia de conciliación:

- Recomendación Consejo 92/241/CEE sobre cuidado de niños y niñas
- Resolución Consejo (junio 2000) relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar
- Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores (1989) según la cual deben elaborarse medidas para conciliar
- V Programa Europeo de Igualdad de Oportunidades. En el Consejo Europeo de noviembre de 2000 se aprobó la aplicación de nueve nuevos indicadores para el seguimiento de los avances en materia de conciliación de vida laboral y familiar fijados en el Programa Europeo de Igualdad de Oportunidades

En el Consejo Europeo de la primavera de 2004 se reconoció que las políticas de igualdad de género son instrumentos de cohesión social y de crecimiento económico. Es por esta razón por la que *El Informe de la Comisión sobre igualdad entre hombres y mujeres 2005* destaca que aunque los esfuerzos por promover la igualdad de género se centren principalmente en las mujeres no se debe olvidar que los cambios han de afectar a ambos sexos, debido a que la igualdad es una relación entre mujeres y hombres basada en la igualdad de derechos, de responsabilidades y de oportunidades en todas las esferas de la vida.

En el citado informe también se recogen los desequilibrios aún existentes entre hombres y mujeres:

- Diferencias salariales a favor de los varones
- Superior número de mujeres licenciadas (en 2003 representaban el 58%) y de doctoras, que también ha aumentado en la Unión Europea de los 25.
- Diferencia en el empleo entre ambos sexos. En la UE-25 disminuyó esta diferencia un 0,5% entre 2002 y 2003. Salvo en el caso de las mujeres más jóvenes, de entre quince y veinticuatro años, las tasas de empleo femenino han seguido aumentando en todos los grupos de edad, especialmente el de las mujeres de más edad. No obstante, la diferencia entre los grupos de más edad sigue siendo muy elevada.
- La proporción media de empleo a tiempo parcial es de 30,4% en el caso de las mujeres y tan sólo del 6,6% en el de los hombres, y la diferencia se ha incrementado ligeramente desde 1998. Este es uno de los muchos factores responsables de las diferencias salariales entre ambos sexos. Los nuevos Estados miembros tienen una proporción de empleos a tiempo parcial muy inferior, en parte por la rigidez de su mercado laboral y en parte por su nivel salarial más bajo, que hace menos viable esta opción.
- El desempleo afecta en mayor medida a las mujeres
- La conciliación del trabajo y de la vida familiar aún no se ha conseguido. Es especialmente más difícil para las mujeres porque la oferta de guarderías es limitada y porque persisten modelos tradicionales que rigen la división de roles de forma desigual. Las mujeres asumen la mayor parte de las tareas domésticas y, por lo tanto, disponen de menos tiempo para el trabajo remunerado. En las parejas con niños de hasta seis años, los hombres realizan menos del 40% de las tareas domésticas y entre un 25% y un 35% de las labores de cuidado de los niños.
- El nivel de segregación en el mercado laboral por razón de sexo disminuye lentamente pero sigue siendo elevado tanto en el ámbito

ocupacional (17,5%)¹ como sectorial (25,2%)². El 31% de los directivos eran mujeres en 2003, frente al 30% en 2002.

- Los derechos de pensiones de las mujeres son significativamente inferiores a los de los hombres debido a su reducida participación en el mercado laboral. No obstante, algunos países están adaptando sus sistemas y conceden derechos de pensión para los períodos de cuidado de los niños, de las personas mayores o de las personas con discapacidad.
- La evaluación a medio plazo del FSE (Fondo Social Europeo) en la UE-15 muestra que las mujeres se han beneficiado del conjunto de actividades del mercado laboral, entre ellas las medidas específicas de desarrollo y apoyo de estrategias efectivas para el cuidado de niños, formas de organización de la educación y las de formación más flexibles y actividades específicas para las mujeres.

5. LAS POLÍTICAS LABORALES EN ESPAÑA

En líneas generales las medidas que se han llevado a cabo para proteger el trabajo de la mujer han consistido en:

- permisos laborales cada vez más largos para el cuidado de los niños,
- la mejora del salario de sustitución percibido,
- mayor seguridad en la reincorporación a su puesto de trabajo.
- ampliación de los servicios de guarda y educación de los hijos,
- ampliación de la escolarización que se ha ido adelantando en la edad de ingreso de los menores.

En este último punto la situación de nuestro país es intermedia con respecto al resto de países de la UE.

¹ Proporción media nacional de empleo de las mujeres y los hombres en cada ocupación; se suman las diferencias para obtener el desequilibrio total entre ambos sexos en forma de proporción de empleo total (CIUO)

² Proporción media nacional de empleo de las mujeres y los hombres en cada sector; se suman las diferencias para obtener el desequilibrio total entre ambos sexos en forma de proporción de empleo total (clasificación NACE)

De la legislación habida en España en esta materia se puede destacar:

- Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública
- Real decreto 180/2004, de 30 de Enero , por el que se adoptan Medidas para la conciliación laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el apartado 3 del artículo 30 de la ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública
- Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.
- IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2003-2006 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Marzo 2003)
- Acuerdo de Consejo de ministros de 4 de Marzo de 2005, por el que se aprueba el PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (BOE 8-3-2005)
- Proposición de ley: Boletín oficial de las Cortes Generales: 122/000146 Medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso de los Diputados.

En España se ha avanzado lentamente en la compatibilización de la vida laboral y familiar por el mero hecho de olvidar que gran parte de las mujeres trabajadoras también ejercen el rol de madres. Este hecho clave que resta importancia a la dimensión familiar provoca mayores situaciones de desigualdad en nuestro país que en aquellos que han tenido en cuenta el doble rol de las mujeres, el de madre y trabajadora fuera del hogar.

6. RECAPITULACIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EUROPA

En la actualidad la conciliación de la vida familiar y laboral es una de las políticas prioritarias de la Unión Europea. En Europa existen importantes diferencias en la naturaleza y en la extensión de las prestaciones ofrecidas por los gobiernos nacionales para este fin.

Crompton, R. (2005:2) tras un análisis de las diferencias de los distintos países europeos en conciliación de la vida familiar y laboral partiendo de las preguntas planteadas en el Programa de asuntos sociales del módulo internacional de la Familia (ISSP), encuentra que los bajos niveles de conflictos en la conciliación en Finlandia y Noruega ponen en evidencia la existencia de un efecto societal en estos casos concretos. Mientras en países como Francia se observa que la división del trabajo doméstico sigue un patrón tradicional y está relacionado con altos niveles de conflicto a nivel de compatibilización de la vida familiar y laboral.

Para la autora arriba citada las diferencias en Europa, en la naturaleza y los niveles de empleo femenino, son consecuencia de las diferencias existentes en las políticas sociales (más concretamente familiares) llevadas a cabo en cada nación. En esta misma línea comentábamos anteriormente como Flaquer, L. (2000) destacaba la inexistencia de una Política Europea Común en esta materia.

Una de las diferencias más notables observada entre los países nórdicos estudiados por Crompton, R. (2005a), concretamente Finlandia y Noruega y los demás países europeos estudiados (Francia, Gran Bretaña y Portugal), se encuentra en el hecho de que en los primeros las políticas familiares se entienden como beneficiosas tanto para los padres como para las madres. Y además y lo que consideramos aún más relevante, las ayudas estatales para las familias de padre y madre trabajadores van acompañadas de esfuerzos para motivar a los hombres hacia la asunción de las tareas domésticas,

especialmente las referentes a los cuidados de los hijos. Hecho que no ocurre en el resto de los países europeos analizados por Crompton, R (2005).

En Francia la mayoría de las ayudas al empleo femenino han sido medidas pronatalistas más que igualitarias. Las ayudas al cuidado de los hijos en este país han beneficiado el empleo femenino, especialmente el de tiempo completo.

En Gran Bretaña históricamente han sido escasas las ayudas a las madres trabajadoras y al cuidado de seres dependientes. Pero, tras la elección del nuevo gobierno laborista 1997, por primera vez en la historia británica, la política familiar se ha situado en el centro de la Agenda Política según Lewis (2001). Sin embargo, como afirma Crompton, R. (2005:10), hoy por hoy el gobierno ha contribuido muy poco directamente a la atención del cuidado de los hijos y estas necesidades las cubre el sector privado. En otras palabras, el gobierno ha introducido en su discurso la preocupación por la conciliación pero aún no se ha legislado para que los empleadores adopten políticas de empleo favorables a la conciliación.

La situación que se vive en Portugal es muy singular: en este país la tasa de mujeres empleadas es alta, el 61,2%, también es alto el nivel de empleo femenino a tiempo completo (el 67% de las familias en las que trabajan los dos miembros de la pareja lo hace de esta forma). Y sin embargo, en este estado familiarista, según Esping-Andersen, G. (1999), el nivel de gasto social dedicado a la familia es bajo y las familias son legalmente responsables del sostenimiento de sus hijos y parientes más cercanos necesitados de ayuda.

El último *Informe de la Comisión Europea sobre conciliación de trabajo y vida privada* establece un análisis comparativo entre los veinticinco países miembros de la UE. Entre ellos destaca el lugar que ocupa Alemania país con algunas de las mejores medidas de conciliación de la Unión Europea. Ya que a pesar de ello sigue proyectando mejoras futuras como establecer guarderías gratuitas hasta los cuatro años y desgravaciones fiscales por atención a hijos

de hasta seis años¹. También son destacables por sus adecuadas medidas de conciliación otros países como Dinamarca, Eslovenia, Suecia y Noruega. Entre otras ayudas ofrecen una prestación económica durante las excedencias: en torno al ochenta por ciento del salario.

Otra tendencia observada en Europa es la de facilitar un horario flexible, medida que se está implantando en la actualidad y que en gran parte proviene de la iniciativa empresarial, sin que exista aún una normativa al respecto.

En general, existe el derecho a reducciones de jornada por cuidado de hijos y un acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo.

En el caso concreto de España los temas de conciliación tienen escasa repercusión en los convenios. Según un estudio del IESE, que ha analizado 125 de ellos, sólo el catorce por ciento hace una referencia a la normativa legal existente hasta ahora en la materia (Ley 39/1999). Una de las medidas más recientes en España es la que se recoge en el *Proyecto de Ley de Igualdad entre hombres y mujeres*, aprobado el 23 de junio de 2006 por el Consejo de Ministros, sobre el permiso de paternidad de diez días. Ésta es aún una asignatura pendiente en Europa, puesto que aún existiendo la medida son muy pocos los padres que se acogen a ella: “En Luxemburgo, Suecia, Noruega y Holanda existe este permiso pero sólo lo disfrutaban el diez por ciento de quienes tienen derecho”, dice el *Informe sobre Conciliación de trabajo y vida privada*, de la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, 2005.

¹ En enero del 2007 entró en vigor una ley que asegurará a las familias el 67% del salario neto mensual de la madre o del padre que se aleje del trabajo 12 meses para cuidar al hijo recién nacido.

Cuadro 3. CUADRO COMPARATIVO DE LAS BAJAS DE MATERNIDAD, EXCEDENCIAS y RETRIBUCIONES SEGÚN PAÍSES EUROPEOS.

MATERNIDAD			EXCEDENCIAS		
País	Baja	Prestación económica	Mínimos garantizado por ley	Prestación económica	Reserva del puesto de trabajo
Noruega	9 semanas	Hasta un máx. del 80% del salario•	29 sem 100%; 39 (80%); 5 semanas reservadas para el padre	80% del salario anterior a la baja durante las 39 primeras semanas	68 semanas
Dinamarca	18 semanas	100% del salario, con un máx de 419 euros/semana	32 semanas (i)	90% del salario, con un límite de 32 semanas	47 semanas
Suecia	12 semanas	80% del salario	480 días (i)	80% del salario durante 390 días; 6,5 euros/día durante 90 días	118 semanas
Finlandia	17,5 semanas	Media del 66% del salario	26 semanas (f)	Una media del 66% del salario durante 26 semanas; el resto 350 euros/mes	99 semanas
Holanda	16 semanas	100% de las ganancias con un máximo de 164 euros/día	13 semanas (i)	No remunerada	11 semanas
Francia	16 semanas	100% del salario con un máximo de 61,11 euros/día	36 meses (f)	No remunerada (485 euros/mes a partir del segundo hijo)	50 semanas
Alemania	14 semanas	100% salario	36 meses (f)	300 euros/mes los primeros 6 meses; entre 7 y 24 meses en algunos casos; el resto no remunerada	49 semanas
Austria	16 semanas	100% salario	24 meses (f)	436 euros/mes durante 18 meses••	64 semanas
Bélgica	15 semanas	82% del salario los 30 primeros días; 75% el resto	3 meses (i)	Salario mínimo interprofesional	18 semanas
Reino Unido	26 semanas	90% del salario (6 semanas); salario mínimo (20 semanas)•••	13 semanas (i)	No remunerada	25 semanas
Irlanda	18 semanas	14 semanas; 70% del salario con un máx de 232,40 euros/semana el resto no remunerado	14 semanas (i)	No remunerada	11 semanas
Grecia	17 semanas	100% con un máximo de 53,55 euros/día	3,5 meses (i)	No remunerada	13 semanas
España	16 semanas	100% salario	36 meses (f)	No remunerada	50 semanas
Italia	20 semanas	Mínimo: 80% salario	10 meses (f)	30% del salario	24 semanas
Portugal	17 semanas	100% salario	6 meses (i)	No remunerada	21 semanas
Rep.Checa	28 semanas	69% del salario	156 semanas (f)	113 euros/mes	58 semanas
Estonia	18 semanas	100% salario	239 días (f)	100% del salario con un máx. y un min.	38 semanas
Chipre	16 semanas	75% del salario	13 semanas (i)	No remunerada	11 semanas
Letonia	16 semanas	100% salario	36 semanas (f)	Salario mínimo interprofesional	50 semanas
Lituania	18 semanas	100% del salario	36 meses (f)	70% del salario	148 semanas
Luxemburgo	16 semanas	100% del salario	26 semanas (i)	Salario mínimo interprofesional	54 semanas
Hungría	24 semanas	100% del salario para las mujeres aseguradas	2 años (f)	70% del salario con un máximo	114 semanas
Malta	14 semanas	100% del salario durante 13 semanas	3 meses (i)	No remunerada	9 semanas
Polonia	17 semanas	100% del salario	6 meses	No remunerada	21 semanas
Eslovenia	15 semanas	100% del salario; en ocasiones oscila entre el 55% y el 250%	260 días (f)	100% del salario	38 semanas
Eslovaquia	28 semanas	55% del salario con un máximo	36 meses (f)	95 euros/mes aproximadamente	58 semanas
Islandia	Forma parte del período de excedencia	80% del salario	9 meses (3 para la madre, 3 para el padre y el resto compartido)	80% del salario	26 semanas
Liechtenstein	20 semanas	80% del salario anterior a la baja	3 meses (f)	No remunerada	10 semanas
Bulgaria	19 sem y 2 días	90% del salario	24 meses (f)	Salario mínimo interprofesional	96 semanas
Rumanía	18 semanas	85% del salario	24 meses (f)	85% del salario m	96 semanas

(i) Derecho individual. (f) Derecho familiar, se puede compartir.

• Noruega: madre y padre tienen un derecho individual como empleados a un año de baja no remunerada. ••Austria: si el padre coge parte de la baja el pago se puede prolongar hasta 24 meses. •••Reino unido: la baja de 26 semanas no es remunerada para aquellas mujeres que sólo han trabajado un año en la misma empresa. Fte: Informe sobre Conciliación de trabajo y vida privada elaborado por el grupo de expertos de la Comisión Europea (Dirección General de Empleo). Sept. 2005. <http://Europa.eu.int>

El cuadro anterior deja patente la heterogeneidad existente en Europa respecto a las ayudas que en parte benefician la conciliación de la vida familiar y laboral de todos los ciudadanos de los países miembros. Esta diversa realidad, que se une a otras relativas a distintas áreas, no contribuye a forjar un sentimiento de pertenencia a un mismo grupo puesto que existen diferentes ventajas y/o desventajas a la hora de vivir la etapa de la maternidad y una posible excedencia laboral si el sujeto pertenece a uno u otro país miembro. Pensamos que los criterios que imponen los límites de tiempo, de las prestaciones económicas y de las reservas de plazas deberían homogeneizarse para que no existieran ciudadanos europeos de primera o de segunda en este importante aspecto de la vida.

De los treinta y un países incluidos en este marco comparativo, la mitad más uno cubre la baja por maternidad con el 100% del salario, aunque existen matices respecto a la duración de la baja retribuida, diferencias en los límites de las cuantías a percibir y en las condiciones que han de cumplir las madres.

Entre los países que ofrecen una baja por maternidad con una prestación económica del 100% del salario de la madre destacan Hungría, Dinamarca y Lituania por ser los países que ofrecen un período más amplio de esta baja con remuneración completa (24 semanas en el caso de Hungría y 18 semanas en los de Dinamarca y Lituania).

Las medidas de baja por maternidad que más se repiten son las de una duración de 16 semanas (medida contemplada en 7 países) y la prestación del 100% del salario en 16 de los países señalados.

Las diferencias en el período de excedencia son muy grandes en aquellos países en los que se ofrece un período que no es remunerado. Entre estos países se encuentra España. También las diferencias son grandes en aquellos países que ofrecen una excedencia con una remuneración del 100% del salario (caso de Eslovenia y Estonia con un máximo y un mínimo) y del 90% en el caso de Dinamarca con un límite de 32 semanas. Todos los países analizados ofrecen una reserva del puesto de trabajo por excedencia existiendo

también importantes diferencias respecto al tiempo de duración de esta reserva. Son Lituania, Suecia, Hungría y Finlandia los países que, en este orden, ofrecen un mayor período de reserva de puesto de trabajo en caso de excedencia.

Hemos de advertir que el distinto trato que reciben los hombres y las mujeres europeas en este punto tiene una importante influencia en la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo, la tasa de fecundidad y la convergencia de hombres y mujeres hacia unos valores más igualitarios en cada país. El desigual trato ofrecido por las desiguales políticas gubernamentales en materia de conciliación está dibujando una desigual distribución de los beneficios que se derivan de las medidas en este campo. Contribuyendo a su vez a establecer diferencias culturales claras. Somos conscientes de que ya de origen cada país posee su propia idiosincrasia y que tales rasgos culturales provocan una distinta demanda o exigencia social sobre la labor gubernamental en materia de conciliación. Pero si esas desigualdades culturales se ven alimentadas por un proceso legislativo que ayuda al mantenimiento de las diferencias, será muy difícil suavizar las distancias culturales entre los países miembros sobre todo en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Son muchos los estudios que prueban el importante papel institucional y su beneficiosa contribución a aumentar y mejorar las situaciones de conciliación en una sociedad. Por esta razón estimamos que las ayudas ofrecidas a nivel gubernamental habrían de equipararse en todos los países miembros de la Unión Europea.

Ante este marco legal y social ¿cómo resuelven las familias sus necesidades? ¿Cuáles son las estrategias que las familias desarrollan para obtener el bienestar de todos sus miembros? ¿Son opciones personales o realmente grupales donde se implican principalmente los dos miembros adultos? ¿Responde a una elección racional? ¿O por el contrario se trata de resolver de la mejor manera posible los problemas que plantea el sistema social vigente?

En definitiva y para terminar este capítulo hemos de observar que tampoco se debe olvidar que las distintas políticas públicas han de incidir sobre el tema de la repartición del tiempo entre hombres y mujeres, para atender a las distintas necesidades y esferas de la vida desde un plano de igualdad.

ANEXO I

POLÍTICAS DE EMPLEO EN 1998

I. MEJORAR LA CAPACIDAD DE INSERCIÓN PROFESIONAL

Combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración

Los Estados miembros velarán por:

1. Ofrecer una nueva oportunidad a todos los jóvenes antes de que hayan pasado seis meses en paro
2. Ofrecer asimismo la posibilidad de un nuevo comienzo a los desempleados adultos antes de que hayan pasado doce meses en paro.

Sustituir medidas pasivas por medidas activas

3. Cada Estado miembro se esforzará por incrementar sustancialmente el número de personas que pueden acogerse a medidas activas capaces de facilitar su inserción profesional y se marcará, en función de su situación de partida, un objetivo de aproximación progresiva a la media de los tres Estados miembros que mejores resultados hayan obtenido en este ámbito, y como mínimo del 20%.

Fomentar un planteamiento de cooperación

4. Se insta encarecidamente a los interlocutores sociales a celebrar sin demora acuerdos para aumentar las posibilidades de formación, experiencia profesional, períodos de prácticas u otras medidas que faciliten la capacidad de inserción profesional.

5. Los Estados miembros y los interlocutores sociales se esforzarán por desarrollar posibilidades de formación permanente.

Facilitar la transición de la escuela a la vida laboral

Los Estados miembros

6. Mejorarán la eficacia de sus sistemas escolares a fin de reducir sustancialmente el número de jóvenes que abandonan prematuramente la escuela.
7. Velarán por dotar a los jóvenes de una mayor capacidad de adaptación a las transformaciones tecnológicas y económicas y de cualificaciones que correspondan a las necesidades del mercado de trabajo, en su caso creando o desarrollando sistemas de aprendizaje.

II. DESARROLLAR EL ESPÍRITU DE EMPRESA

Facilitar la creación y gestión de empresas

Los Estados miembros

8. Velarán de manera especial por reducir sustancialmente los gastos generales y las cargas administrativas de las empresas y, fundamentalmente, de las PYME, en particular las relativas a la contratación de más trabajadores.
9. Fomentarán el trabajo por cuenta propia, para lo cual estudiarán los obstáculos existentes con miras a reducirlos, en particular en lo que respecta a los regímenes fiscales y de seguridad social, al paso al empleo por cuenta propia y a la creación de pequeñas empresas, sobre todo para los empleados por cuenta ajena.

Aprovechar las oportunidades de creación de puestos de trabajo

10. Los Estados miembros examinarán los medios para aprovechar plenamente las posibilidades que ofrece la creación de puestos de trabajo a nivel local, en la economía social y en las nuevas actividades ligadas a las necesidades aún no satisfechas por el mercado, estudiando, con objeto de reducirlos, los obstáculos que los frenen.

Adaptar el régimen fiscal para hacerlo más favorable al empleo

Cada Estado miembro

11. Se fijará el objetivo, en la medida necesaria y en función de su nivel actual, de reducir progresivamente la carga fiscal total y, cuando proceda, el objetivo de reducir progresivamente la presión fiscal sobre el trabajo y los costes no salariales del trabajo (en particular el trabajo poco cualificado y poco retribuido);

12. Estudiará, sin obligación alguna, la conveniencia de reducir los tipos del IVA sobre los servicios que utilizan mucha mano de obra no expuestos a competencia transfronteriza.

III. FOMENTAR LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS EMPRESAS

Modernizar la organización del trabajo

13. Se insta a los interlocutores sociales a negociar, a los niveles adecuados, en particular a escala sectorial y en las empresas, acuerdos para modernizar la organización del trabajo, incluidas las fórmulas flexibles de trabajo, con el fin de aumentar la productividad y la competitividad de las empresas y de alcanzar el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.

14. Cada Estado miembro estudiará la conveniencia de introducir en su legislación tipos de contratos más adaptables, dado que el empleo reviste formas cada vez más variadas. Las personas que trabajen con arreglo a contratos de trabajo de este tipo deberían beneficiarse, al mismo tiempo, de una seguridad suficiente y de un mayor reconocimiento profesional compatible con las necesidades de las empresas.

Apoyar la adaptabilidad de las empresas

15. Los Estados miembros reconsiderarán las trabas, en particular las de tipo fiscal, que dificultan la inversión en recursos humanos y, en su caso, ofrecerán incentivos fiscales o de otra índole para el desarrollo de la formación en la empresa; examinarán también toda normativa nueva para cerciorarse de que contribuye a reducir las trabas al empleo y a incrementar la capacidad de adaptación a los cambios estructurales económicos del mercado laboral.

IV. REFORZAR LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Combatir la discriminación entre hombres y mujeres

16. Los Estados miembros se esforzarán por reducir la desigualdad entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres, para lo cual apoyarán activamente el aumento del empleo de las mujeres y combatirán la infrarrepresentación de la mujer en ciertos sectores de actividad y profesiones y su excesiva representación en otros.

Conciliar la vida laboral y la vida familiar

17. Los Estados miembros se esforzarán por incrementar, allí donde existan necesidades no satisfechas, las posibilidades de acceso

a servicios de guardería y de asistencia.

Facilitar la reincorporación al mercado de trabajo

18. Los Estados miembros prestarán especial atención a la situación de las mujeres y de los hombres que desean reincorporarse a la vida activa remunerada tras una ausencia y, a tal fin, estudiarán la manera de suprimir progresivamente los obstáculos que dificultan esa reincorporación.

Favorecer la inserción de las personas con discapacidad en el trabajo

19. Los Estados miembros prestarán especial atención a las dificultades que puedan experimentar las personas con discapacidad para incorporarse a la vida activa.

Fte: Informe Anual 1997. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Comisión Europea. Marzo 1998.

CAPÍTULO II

LAS ESTRATEGIAS FAMILIARES Y LABORALES

1. DISTINTAS ESTRATEGIAS QUE SIGUEN LAS FAMILIAS PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Dada la situación actual de intenso y rápido cambio que vive la institución familiar, es evidente que los distintos miembros de este grupo no pueden reducirse a repetir sin más las pautas de comportamientos aprendidas de sus mayores. Por esta razón, entre otras, es totalmente pertinente la utilización del concepto de “estrategia” para referirnos a las distintas decisiones que tienen que tomar hombres y mujeres como miembros de una familia. Estos se enfrentan a cambios acontecidos tanto a nivel endógeno como exógeno. El contexto familiar y social en el que se desenvuelven es distinto al de sus padres y plantea nuevos problemas que a su vez demandan nuevas soluciones.

Siguiendo la afirmación de Tobío, C. (2005:140) aquí el término “estrategia” se utiliza para aproximarnos al conocimiento de las prácticas sociales en las que los componentes de intencionalidad e innovación cobran especial importancia.

Las estrategias familiares que a continuación veremos se centran en el estudio del comportamiento de los miembros adultos de la familia en función de las decisiones que toman con respecto a los hijos, es decir, aquí los hijos son

tomados como objetivos estratégicos¹. Esta elección no es producto del azar, sino que responde a una decisión meditada como resultado de la observación de los distintos problemas que los hombres y principalmente las mujeres (pues aún es en ellas en las que recae la responsabilidad primera y última de lo que ocurre en el hogar, trabajen o no fuera de casa) encuentran a lo largo de su trayectoria profesional y del importante papel que en dicha trayectoria juegan los hijos, papel predominante y por tanto destacable respecto a otros muchos.

Los efectos negativos que producen el casamiento y la maternidad en la situación laboral de las mujeres no es un problema reciente. Arenas, C. (2003) destaca que, a finales del siglo XIX, en la era de las manufacturas las mujeres asalariadas eran fundamentalmente solteras. En el año 1890 la proporción de mujeres trabajadoras casadas sobre el total de trabajadoras era del 5,6% en los EE.UU. y del 9,9% en Inglaterra. Según *El VI Informe Randstad, Mujer y Trabajo (2006)* en nuestra época también el casamiento o el casarse y tener hijos hipoteca el futuro laboral de las mujeres.

Tabla 1

Situación Laboral de los hombres y las mujeres después de casarse y antes de tener hijos según el sexo. España 2003.

SITUACIÓN LABORAL		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Jornada completa	Recuento	678	411	1.089
	% sexo	99,1	47,1	70
Media jornada	Recuento	3	79	82
	% sexo	0,4	9,1	5,3
No ha trabajado	Recuento	3	382	385
	% sexo	0,4	43,8	24,7
Total recuento		684	872	1.556

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España). CIS 2003.

En un conjunto considerable de estudios llevados a cabo a través de encuestas mediante cuestionario, como por ejemplo el desarrollado por Del Campo, S. y Rodríguez Brioso, M.M. (2002), se ha podido detectar que más

¹ Por supuesto ésta no es la única manera de entender las estrategias familiares. Otros autores han desarrollado tipologías distintas de estrategias familiares atendiendo a diversos criterios, entre otros cabe destacar: Tobío, C. (2005), estrategias principales y complementarias; Roberts, B. (1994) estrategias formales e informales; Laufer, J. (1990) y Ellingsaeter, A.E. y Ronsen, M. (1996) que contraponen los conceptos colectivo/individual; Hertz, R. y Ferguson, F.I. (1998) social/económico; Gumen, S., Herwartz-Emden, L. y Westphal, M. (1994) público/privado y Finch, J. y Manson, J. (1990) compromiso/elección.

que el casamiento o los estudios, es la tenencia de los hijos y especialmente el tener hijos a cargo menores de seis años lo que limita y hace cambiar la trayectoria laboral y profesional de las mujeres. Esa situación es la que termina por llevarlas al abandono de sus puestos de trabajo e incluso al cambio en la modalidad de su dedicación (tiempo completo a tiempo parcial)¹ y en muchos casos al abandono de sus aspiraciones de ascenso laboral.

Campbell, A.A. (1968) destacó ya en su momento que el primer nacimiento tiene una extraordinaria influencia en la trayectoria vital de las mujeres jóvenes, pues al tener que atender las necesidades de su hijo/a disminuyen sus oportunidades para mejorar sus propias vidas.

Esping-Andersen, G. (1999) y McDonald, P. (2000) entre otros indican que la baja fertilidad y sus interrelaciones con la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es uno de los mayores retos a los que se enfrentan las sociedades postindustriales. Realmente la relación entre estas dos variables es compleja ya que engarza dimensiones centrales en la vida de los individuos y de las sociedades.

Según el *Informe Anual sobre Igualdad de Oportunidades en la Unión Europea en el 2002* las principales causas de inactividad en las poblaciones entre 15 y 64 años eran por orden decreciente respecto a su influencia: a) las responsabilidades personales o familiares; b) la educación y la formación; c) la jubilación d) la enfermedad o incapacidad. Este informe comprueba que la presencia de hijos en la familia afecta negativamente al trabajo femenino. A medida que aumenta el número de hijos se incrementa el diferencial de ocupación entre hombres y mujeres.²

¹ En el último trimestre de 2001, el 17% de las mujeres trabajaban a tiempo parcial frente al 2,5% de los hombres, según los datos de la Encuesta de Población Activa.

² El citado informe detalla que las mujeres en España comienza a tener hijos como promedio en torno a los 31 años, es decir, cuando la actividad laboral es más fuerte (entre los 25 y 34 años seis mujeres de cada diez están ocupadas, dos buscan empleo y dos están inactivas). En esta etapa es cuando las familias tienen más gastos y más requerimientos de tiempo y es precisamente cuando más se necesitan servicios de atención infantil, de calidad y coste adecuados especialmente para los menores de un año, algo mal atendido en nuestro país.

Pero no siempre la tenencia de los hijos produce el mismo efecto en la trayectoria laboral de las mujeres. Baizán, P. (2005:3) afirma que aunque generalmente existe una relación negativa entre la fertilidad y el empleo femenino existen importantes diferencias entre países. Por ejemplo, en varios países nórdicos esta relación es positiva, como han observado entre otros: Andersson, G. (2000); Symeonidou, H. (2000). Al conocer los contrastes existentes entre las tasas de fertilidad y las tasas de participación activa de las mujeres en el mercado laboral en los distintos regímenes de bienestar social europeo pensamos que es importante en estos análisis tener en cuenta la influencia que ejerce la variable “cultura”.

P. Baizán indica que el modelo más convencional del marido empleado combinado con la mujer ama de casa tiene un efecto positivo en el incremento del número de hijos por hogar en Reino Unido, España e Italia; mientras que en Dinamarca ese mismo modelo produce el efecto contrario. Estas diferencias argumenta el citado autor se deben a los distintos modelos nacionales de combinación de las responsabilidades parentales y de la participación en el mercado laboral en razón del género durante el curso de la vida. En definitiva, el análisis realizado por este autor viene a destacar la importancia de los contextos específicos nacionales en el tipo de relación entre el estatus ocupacional y la fertilidad y además trata de descubrir el papel que juegan las instituciones del mercado de trabajo. Se argumenta que el impacto de variables tales como el desempleo, el trabajo a tiempo parcial, o el empleo temporal dependen principalmente de las especificidades institucionales existentes en cada país. Además algo que juzgamos un avance significativo respecto a trabajos anteriores sobre esta misma materia es el hecho de que a lo largo del análisis que realiza P. Baizán se tiene en cuenta las características de la fuerza de trabajo de los dos miembros de la pareja. Este análisis es importante porque permite conocer tanto el modo en que hombres y mujeres combinan sus trabajos remunerados y no remunerados y sus responsabilidades de cuidados de los hijos, como el papel o función que desempeñan las instituciones públicas y privadas en este terreno.

Corijn et al., (1996), entre otros, observa que la mayoría de los análisis teóricos enfatizan la estrecha relación entre la fertilidad y las decisiones sobre el mercado de trabajo de los dos miembros de la pareja, pero son muy pocos los estudios empíricos que muestran este hecho. Entre tales estudios empíricos podemos destacar el de Leira, A. (1992) y Hakim, C. (1999). En los citados estudios se comprueba que en los diferentes países (o regímenes de bienestar social) la Familia, el Estado y el Mercado tienen un diferente grado de responsabilidad en la provisión del cuidado a los hijos. Además, el mercado de trabajo está regulado de acuerdo a diferentes modelos de participación durante el período que se extiende entorno al nacimiento de los hijos y cuando en el hogar están presentes hijos de corta edad. Las relaciones de género predominantes en una sociedad están íntimamente relacionadas con la organización de estas dimensiones, lo que influye en la aceptación de la combinación de trabajo remunerado para las madres con hijos pequeños o la implicación de los hombres en el cuidado de los hijos y de las tareas del hogar¹. Varios estudios han enfatizado que el marco cultural e institucional influye en las decisiones de las parejas acerca de la crianza de los hijos y la participación en el mercado laboral. Entre otros, Gustafsson, S. (2001) y Del Boca, D. (2002).

Otras investigaciones en esta línea son las de Pylkkänen, E. y Smith, N. (2004) quienes concretamente se centran en el estudio de las interrupciones de las carreras profesionales debidas a las licencias parentales en Dinamarca y Suecia; y la desarrollada por Joshi, H. (1997) sobre los costes de oportunidad que supone la maternidad.

El marco teórico en el que apoyamos la tipología de las estrategias familiares del presente análisis es el del modelo evolutivo de tipos de familia

¹ En línea con estos planteamientos Pfau-Effinger, B. (1994) ha propuesto cinco tipos ideales de modelos de familia en relación a los valores culturales sobre el empleo de las mujeres y la implicación en el cuidado de los hijos en la Europa Occidental: 1. el modelo de familia económica, 2. el modelo del ama de casa y del varón como sustentador del hogar, 3. el modelo de la mujer cuidadora a tiempo parcial, 4. el modelo de los dos sustentadores y estado cuidador y 5. el modelo de carrera dual (los dos sustentadores) y los dos cuidadores. Clasificación que ha sido criticada entre otros investigadores por Archer, M.S.(1995) al estimar que en períodos de cambios pueden surgir incoherencias entre el sistema cultural y el institucional.

propuesto por James Coleman (1990) que engarza perfectamente con el modelo racional en el que nos situamos. James Coleman establece una tipología de familias atendiendo a las diferencias de valor que los progenitores atribuyen a sus hijos. Entiende que el cambio familiar que acompaña al proceso de modernización consiste en que se va modificando la naturaleza del valor económico de los hijos considerados como objetivo estratégico.

Se ha distinguido cinco posibles tipos de estrategias familiares teniendo en cuenta el papel que juegan los hijos en la vida y en la conciliación de la vida familiar y laboral de las parejas en la sociedad actual. Las siguientes estrategias se sitúan en un eje que se extiende entre dos polos. En un extremo, se sitúa la elección de tener hijos, no importando su número y en el otro extremo se sitúa la opción de no tener hijos.

1. Tener hijos y que los cuiden otros. Estos otros pueden ser de diverso tipo: Así, los cuidados pueden ser asumidos por familiares cercanos (estrategia colectiva); por entidades subsidiadas por el Estado; o por entidades privadas, es decir el mercado (estrategia individualista). Se presume en este caso que ambos miembros de la pareja acuden a un tercero para obtener ayuda en el cuidado de los hijos al encontrarse ambos trabajando fuera de casa.
2. Tener los hijos y compartir las tareas relacionadas con la crianza (estrategia individualista). Coincide con el modelo propuesto por Pfau-Effinger, B. (1994) del modelo de familia de carrera dual (ambos sustentadores) y ambos cuidadores.
3. Tener sólo un hijo (estrategia individualista)
4. Tener los hijos más tarde (estrategia individualista).
5. No tener hijos y que los tengan otros como, por ejemplo, la población inmigrante que tiende a favorecer el crecimiento natural de la población

española o los creyentes practicantes a quienes sus creencias religiosas les lleva a crear familias numerosas (estrategia individualista).

Como se ha apuntado arriba, las opciones o modelos de comportamiento que se va a considerar en el siguiente análisis de las estrategias familiares son variados. Pensamos que cada familia adoptará uno u otro en función de los previsible beneficios que les puedan reportar para contribuir a la consecución de la conciliación de su vida familiar y laboral (y siempre teniendo presente que como tipos ideales que son será difícil encontrar estos modelos en estado puro):

1. Tener hijos y que los cuiden otros (estrategia colectiva o individualista, según los casos)¹.

Esta opción de vida se puede resolver de distintas formas según quienes sean esos otros: familiares cercanos, instituciones estatales o servicios ofertados por el mercado.

En los países del Sur de Europa la estrategia mayoritariamente seguida es la primera, que los hijos sean cuidados por otros familiares principalmente por la abuela materna.² Esta estrategia muchas veces está íntimamente relacionada con otra de tipo espacial. Así lo expresa Tobío, C. (2005:158) para

¹ Gobernado, R. (2003:150) distingue dos tipos extremos ideales de familia: la que se decanta por la estrategias particularistas, y aquellas que eligen fundamentalmente estrategias universalistas. Las familias centradas en las estrategias particularistas se basan en recursos como el capital relacional, capital económico heredado, capital cultural también heredado y capital escolar basado en el origen social. Las familias de estrategias universalistas se basan en las habilidades, aptitudes y conocimientos de cada individuo miembro familiar.

Gobernado centra su análisis en el estudio de la diferente influencia que ejerce la familia en el logro ocupacional como consecuencia de los diferentes tipos de estrategias que éstas desarrollan

² Tobío, C. (2005:152) enfatiza el importante rol que juegan las abuelas en la compleja situación de conciliación en la que conviven sus hijos. También el argumento de Attias-Donfut, C. (1995) corre paralelo a la anterior propuesta.

Según datos de la Encuesta ECFE (Estrategias de Compatibilización Familia y Empleo) realizada entre 1998-1999, el recurso principal con el que cuentan las madres para compatibilizar familia y empleo es "la abuela materna", así lo expresa el 27% de las entrevistadas. Dos tercios de las madres trabajadoras cuentan con la ayuda de sus propias madres, cuando viven en la misma localidad, en situaciones como enfermedades de los hijos, vacaciones escolares,..

quien la ayuda de las abuelas está claramente asociada a la proximidad espacial de sus hijas y nietos. Tres de cada cuatro madres trabajadoras cuya madre vive en la misma casa, edificio o calle son ayudadas por ésta (la abuela) en el cuidado de los hijos. La cifra baja a un 51% para aquellas que viven en el mismo barrio y a un 38% para las que lo hacen en la misma localidad pero en otro barrio.

Distintos estudios manifiestan que la ayuda recibida de la familia se produce principalmente por la vía femenina, es el caso de los estudios de Bloch, F. y Buisson, M. (1998) y los de Attias-Donfut, C. y Segalen, M. (1998).

Y no se trata de una elección realizada en libertad sino más bien a una imposición puesto que se encuentra totalmente condicionada por el sistema social al que se pertenece. Ni el Estado ni el Mercado se encuentran preparados para cubrir las demandas existentes en este terreno y por lo tanto a las familias no les queda más salida que acudir al apoyo familiar. ¿Pero qué ocurre cuando los abuelos no viven en el mismo lugar o simplemente no pueden atender a dichas demandas por problemas de edad, salud,...? Este segmento de población en una sociedad como la nuestra se encuentra en una situación de desventaja y entonces o se refuerzan los lazos de amistad, vecindad (encontrando en éstos el apoyo necesario para satisfacer sus demandas); o se recurre al mercado (cuando se poseen los medios económicos suficientes y siempre y cuando éste brinde los servicios adecuados); o uno de los miembros de la pareja reduce su jornada con las consiguientes consecuencias, económicas y de promoción laboral. Ésta es una situación vivida principalmente por las mujeres y, como ha señalado Pfau-Effinger, B. (1994), origina el modelo de mujer cuidadora a tiempo parcial.

Como bien ha señalado Tobío, C. (2005:164) la clase social es una variable que incorpora un matiz en la intensidad y el uso de la ayuda de las abuelas. Las mujeres madres trabajadoras de clase alta suelen decantarse por la ayuda de asalariadas que hacen las veces de “madre”, ahora bien en gran número de casos supervisadas por la abuela materna. Y las mujeres madres

trabajadoras de clase media y baja cuentan principalmente con la ayuda de las abuelas ya que sus recursos son más limitados.

Esping-Andersen, G. (2000) denomina a los países del Sur de Europa regímenes de bienestar social familiaristas, ya que cubren las necesidades de cuidado a través de su red familiar. Se produce entonces un comportamiento que no deja de sorprender puesto que, aun careciendo de una importante cobertura de servicios de asistencia a las familias, la sociedad civil no demanda más ayudas y asistencias sociales al Estado. Hecho que queda patente ante las escasas Políticas Familiares habidas en este tipo de sociedades.

Moreno, L. (2002a) indica que algunas de las transiciones demográficas en la Europa meridional han reforzado el papel de la familia como proveedor de bienestar y fuente de socialización. La familia juega un papel crucial en el sostenimiento y mantenimiento de los estados de bienestar del Sur de Europa, sin ella sería imposible mantener a los jóvenes cuando no encuentran trabajo en el mercado laboral o cuando tras encontrarlo reciben una baja remuneración como consecuencia del tipo de contratación al que el sistema les somete. Esta situación contrasta con la que se puede encontrar en el resto de Europa donde las ayudas necesarias son cubiertas habitualmente por los servicios públicos y en el caso de Norteamérica, donde existen grandes “bolsas de trabajadores de bajo salario”, por el mercado.

La práctica que se produce en estos regímenes de bienestar centrados en la familia como la principal fuente de sustentación del bienestar familiar y de cada uno de sus miembros se vuelve en contra de la misma institución. Queremos decir con esto que se generan consecuencias no queridas (o efectos perversos) como el hecho de provocar malestar en algunos miembros de la familia principalmente las abuelas pero también entre las hijas que viven un duro pesar de “culpabilidades” (respecto a las demandas exigidas a sus propias madres y a la cada vez más escasa atención que prestan a su prole). Este conflicto, que en esencia se debe a la falta de tiempo para atender adecuadamente los distintos roles, es provocado muchas veces por un entorno social y empresarial desfavorable. El entorno desfavorable da lugar a una

incompatibilidad de horarios laborales, comerciales y familiares (Chinchilla, N. Y León, C., 2004:199).

Otra de las consecuencias no buscadas ni queridas que se desprenden de esta forma de proceder acudiendo a la ayuda la familia para cuidar a los hijos menores es el hecho de que se reduce el número de hijos por pareja (no es lo mismo pedir ayuda en la crianza de un hijo/a que en el de tres, el aumento de la cantidad disminuye su calidad e incrementa los costes). Parece ser que la ayuda familiar induce aún más la reducción del número de hijos.

En contraste, en los regímenes de bienestar anglosajones las necesidades de las familias son principalmente cubiertas por el mercado.¹ Concretamente en EEUU ha surgido recientemente una nueva profesión denominada la *doula*. La *doula*, término griego que significa mujer que sirve personalmente a otra mujer es una profesión creada para auxiliar a la mujer en todo lo relativo a la maternidad. Como indica Aguinaga, J. (2004:294) no se trata de una figura sanitaria como la de la comadrona, ni es una figura que tenga que ver con el trabajo doméstico. La *doula* es una mujer con conocimientos para ayudar a las mujeres en el embarazo y el parto y posteriormente, si se quiere, en los primeros cuidados a los bebés. Es un apoyo al nacimiento emocional, físico y espiritual. Realmente es la sustituta de la abuela que, por razones de tiempo, espacio, estilos de vida diferentes a los de épocas anteriores, cada vez ejerce en menor medida esta labor.²

En los regímenes de bienestar socialdemócratas las necesidades familiares son cubiertas por el Estado primordialmente. Y algo aún más interesante, estas ayudas estatales también implican una labor en el proceso

¹ Para un análisis más detenido sobre este tema concreto puede consultarse Esping-Andersen, G. (2000).

² Tobío, C. (2005:172-173) insiste en el carácter transitorio de la actual generación de madres trabajadoras que en gran medida y en países como el nuestro reciben un intenso apoyo de las abuelas maternas. Esta autora destaca el hecho de que las actuales madres trabajadoras no serán capaces o simplemente no querrán reproducir el rol de las actuales abuelas cuidadoras por lo que supondrán un importante cambio y reducción de los intercambios de solidaridad entre generaciones. Lo que a simple vista parecía un asunto de mujeres se convierte en un nuevo problema social que a todos concierne.

de socialización que motiva e incide en el fomento de aquellos valores necesarios para conseguir la igualdad entre los géneros.

2. Tener hijos y compartir las tareas relativas a la crianza entre los dos miembros adultos de la pareja (estrategia individualista).

Se puede comprobar, no sólo por la experiencia española sino también por la de países pertenecientes a los regímenes de bienestar socialdemócratas, que esta estrategia ofrece escasos resultados por cuestiones obvias de uso racional del tiempo. Si la tendencia que prima en la actualidad en las sociedades desarrolladas es la de que los dos miembros adultos de la pareja salgan fuera a trabajar insistir en la idea de que ambos contribuyan por igual a las tareas domésticas principalmente las del cuidado de los hijos supone de partida limitar sus tiempos productivos en el lugar de trabajo.¹ Quizás sea la opción más acertada en el futuro aquella que permita regular los tiempos de tal forma que sea fácil compatibilizar la vida personal, familiar y laboral, evitándose los daños o pérdidas en cualquiera de las esferas de nuestras vidas.

Funcione o no funcione esta opción, son muchos los investigadores que abogan por ella. Entre otros cabe destacar la tesis de Moreno, L. (2003:45) quien destaca que la igualdad entre hombres y mujeres no sólo se alcanzará a través de una reestructuración de las ayudas estatales y de la oferta del mercado de los servicios oportunos sino también promoviendo un cambio en la división “cultural” del trabajo doméstico. El citado autor utiliza la expresión división cultural del trabajo doméstico para enfatizar la importante influencia que ejerce la cultura en la actual división de roles en el seno familiar. Por mi parte, pienso que ésta ha de ser una de las más claras tendencias futuras si realmente pretendemos construir una sociedad igualitaria.

¹ Garrido, L. (1993) indica que se necesita tiempo de trato para las cuestiones fundamentales y conocimientos para los temas específicos.

Baizán, P. (2006: 225) indica que el incremento de la participación laboral femenina (y el hecho de que la responsabilidad del cuidado de los niños sigue atribuyéndose mayoritariamente a las mujeres) junto con la limitación de la fecundidad a niveles inferiores a los de reemplazo generacional parecen indicar que las mujeres están adoptando distintas estrategias como: limitar su fecundidad u organizar el cuidado de sus hijos por otras personas.

3. Tener sólo un hijo

Se ha convertido en la estrategia posmoderna. Una vez que ya no es necesario e imprescindible tener una gran cantidad de hijos (estrategia premoderna) para producir lo suficiente para subsistir y ser el sustento de la futura vejez. Cuando han dejado de ser bienes de producción; y cuando también han dejado de ser bienes de inversión (modelo moderno), en el sentido de que los progenitores invierten en ellos bajo la expectativa de conseguir un mejor futuro para el linaje familiar; aparece un nuevo modelo que tiende hacia una demanda de calidad de hijos como bienes de consumo ostentoso¹.

Coleman, J. (1990) se pregunta por qué los progenitores posmodernos siguen invirtiendo grandes cantidades de dinero en sus descendientes si parten del supuesto de que ya no redundará en beneficio del futuro familiar. Entiende que se ha roto la continuidad intergeneracional diacrónica (la transmisión del linaje por descendencia o filiación) para dejar paso a una continuidad intergeneracional sincrónica. Los padres siguen invirtiendo en sus hijos y estos pasan a ofrecer unos beneficios a sus progenitores en el presente².

¹ Coleman, J. (1990) sugiere que los padres posmodernos siguen gastando importantes fracciones de sus ingresos en sus hijos. Hecho que se explica según este autor porque lo hacen para poder exhibirlos ostentosamente como signo de distinción y requisito de estatus.

² Sigue existiendo una transmisión de linaje hereditaria que ha cobrado un nuevo sentido puesto que lo transmitido por filiación serían fundamentalmente vínculos de influencia interpersonal, redes de poder, parentesco, reciprocidad, ayuda mutua y solidaridad. Pero incluso este hecho está cambiando también este patrimonio social o relacional: se está dejando de heredar debido a la aceleración del cambio social (flexibilidad laboral, diversificación de carreras, diferenciación ocupacional,...). De tal forma que el patrimonio relacional o cultural acumulado por los progenitores difícilmente puede ser aprovechado con éxito por sus descendientes (Gil Calvo, E., 1993:194).

En la actualidad los padres de hoy se preocupan menos por el futuro de sus hijos que los de generaciones anteriores y tienden a centrar su preocupación en el presente. Y por eso los hijos ya no son una inversión de futuro sino un acto de reciprocidad que rinde beneficios en el presente: tanto a los progenitores como a sus descendientes. Y es por este motivo por el que habría que hablar de un bien de intercambio mutuo de beneficios más que de un bien de consumo¹.

La estrategia del hijo único puede satisfacer el anhelo de la inmensa mayoría de las parejas de tener hijos, a la vez que permite sobrellevar con menor dificultad la pesada presión social que se ejerce actualmente sobre la mujer y su pareja. Tobío, C. (2005) nos recuerda el carácter de estrategia indirecta de este tipo de comportamiento que tiende a ser justificado como la última salida debido a razones económicas, al coste de mantenimiento de los hijos. Y no se ha de olvidar que los costes no son sólo económicos o materiales también implica otros menos tangibles y que atañe por ejemplo a la pérdida de tiempo para uno mismo, pérdida de libertad... que por otra parte se ve compensada por la ganancia en afectividad.

No se debe olvidar que esta estrategia “del hijo único” significa, parafraseando a Fernández Cordón, J.A. (1993:240), una crisis en el modelo de regulación demográfica pues si termina imponiéndose supondría la incapacidad de nuestra sociedad para garantizar el equilibrio mediante el relevo de las generaciones.

La estrategia del hijo único conlleva muchas veces la práctica de la estrategia de la relajación (en cuanto al tiempo) en la tenencia de ese primer y muchas veces último hijo.

¹ Gil Calvo, E. (1993:200) apunta una interesante idea sobre un tipo de estrategia que ya no busca el bien privado (internalización de beneficios) sino el público. Las estrategias progenitoras actuales, en tanto que suministradoras de bienes públicos (hijos educados como sujetos emancipados, es decir, como personas independientes, libres e iguales), y ya no de bienes privados (hijos considerados como instrumentos de linaje patrimonial hereditario), deben ser estrategias progenitoras públicas (suministradas o administradas por el Estado, dentro de las políticas familiares o demográficas), además de ser estrategias progenitoras privadas.

4. Retrasar la tenencia de los hijos a una etapa posterior

Tobío, C. (2005:243) destaca el hecho de que este tipo de opción no es realmente una estrategia, sino la única solución posible en un momento determinado, y cuando por lo tanto no hay oportunidad de elección (requisito necesario para que un comportamiento sea entendido como estratégico). En este caso concreto nos encontramos ante lo que también la autora anteriormente citada ha denominado una estrategia indirecta al tratarse de una decisión que realmente no contribuye a hacer compatibles de forma satisfactoria la actividad laboral y el cuidado de los hijos, pues uno de los dos mundos es sacrificado, en este caso el familiar (la pareja decide no tener hijos al menos durante un tiempo, principalmente hasta cuando se ha conseguido cierta estabilidad laboral, aunque realmente su deseo fuera éste). Esta situación es muchas veces difícil de reconocer.

De acuerdo con la Teoría de Becker, G. (1981) y sus ideas sobre la división óptima del trabajo en el hogar, el coste de tiempo dedicado a la maternidad lleva a las esposas a apartarse del mercado laboral. Hemos de observar que los costes derivados de la tenencia de los hijos serán diferentes según la situación en la que se encuentre no sólo la mujer sino también su compañero. Los riesgos son distintos para aquellas mujeres que están fuera del mercado laboral que para las que se encuentran ya situadas establemente en él y para aquellas otras que aún se encuentran en proceso de acceso a un puesto estable en el mercado de trabajo, quienes tenderán a seguir un comportamiento basado en una baja fertilidad. Estas situaciones dan lugar a un complejo conjunto de comportamientos posibles cuando se tienen también en cuenta las diferentes situaciones que viven sus parejas. Las decisiones de las parejas variarán enormemente cuando la mujer sea ama de casa y su marido tenga un trabajo estable y bien remunerado de aquellas otras en las que la mujer también esté centrada en el hogar pero su marido se encuentre en el desempleo o disponga de un trabajo temporal y precario.

En términos generales, y desde el marco en el que establecemos este análisis, basado en las relaciones entre la vida laboral y la familiar, el comportamiento racional de una mujer con alta cualificación será aquel que calcule el momento óptimo en su carrera para concebir un hijo, es decir, cuando los costes de oportunidades sean los menores posibles. Esto le llevará a formar una familia cuando su situación en el trabajo sea estable y no suponga un freno en su carrera profesional.

Esta estrategia también es seguida cuando se retrasa el nacimiento de los hijos para favorecer la consolidación económica del hogar, ya que la remuneración obtenida por la mujer es cada vez más imprescindible, especialmente en los primeros años de la pareja. Fernández Cordón, J. A. (1993) entiende que este comportamiento puede anunciar un modelo nuevo, según el cual se especializan ciertas épocas de la vida en vez de mezclarlas. Y que derivan en el desarrollo de distintas trayectorias laborales en razón de género, Tobío, C. (1994b).

En la actualidad las mujeres no sienten urgencia por la maternidad más bien al contrario cada vez retrasan más la edad de concepción del primer hijo, hecho que a su vez hace más frecuente los problemas de esterilidad. Estudios como el de Hakim, C. (2002) muestran que la selección del estilo de vida realizado por las mujeres determina el cuándo y cuántos hijos tendrá la pareja.

La experiencia vital de un grupo importante de mujeres que se decanta por su formación y posterior carrera profesional implica una relegación de su faceta reproductiva que a su vez genera una disminución del número de hijos por mujer o incluso la pérdida de la oportunidad de tenerlos. Muchas veces incluso provoca problemas de fertilidad como consecuencia de la misma tardanza que hizo correr el reloj biológico y que obliga a muchas parejas a recurrir a métodos artificiales de reproducción.

Kohler et al. (2002) indican que en Italia y España esta posposición implica en efecto una reducción de la tasa de fertilidad total. Baizán, P. (2006) señala que la proporción de mujeres con un solo hijo al final de su período

reproductivo y la proporción de nacimiento de hijo único respecto al total de los nacimientos habidos es particularmente alta en Italia y está creciendo también en España. Sin embargo, este efecto del retraso de la tenencia de los hijos parece ser menor en otros países europeos, como han estudiado Lesthaeghe (2001) y Kohler et al. (2002).

5. No tener hijos (que los tengan otros) enfoques demográficos (estrategia universalista, individualista)

Se puede afirmar hoy con rotundidad que en las sociedades avanzadas la decisión de no tener hijos responde a un verdadero proceso de racionalización. Los medios anticonceptivos¹ tienen un ínfimo margen de error y, en los casos de problemas de fertilidad², cada vez son más refinadas las tecnologías aplicadas a solucionar tales problemas, habiéndose convertido progresivamente en unas prácticas médicas con altos índices de éxito. Por lo que en un futuro próximo, aquellas parejas sin hijos serán clara muestra de un modelo racional de comportamiento, donde prime la reflexión y la toma de decisiones racionalmente consensuadas³ (con sus lógicas excepciones de infertilidades irresolubles o experiencias reproductoras fallidas).

¹ Según los datos recogidos en la Encuesta de Fecundidad y Familia en 1995 por el Centro de Investigaciones Sociológicas, uno de los motivos más importantes que explica el descenso de las tasas de fecundidad en España es el generalizado uso de los métodos anticonceptivos empleados por el 60,8% de las entrevistadas casadas. Y si se añaden los datos de la esterilización quirúrgica, el porcentaje aumenta hasta el 81%.

² Según diversos estudios entre los que citamos el de Oliva G., A. J. (2001) y Review of assisted reproductive technology (1998) se estima que entre un 8 y un 15% de las parejas sufren problemas de infertilidad durante la edad reproductiva, según los países y las características de los estudios realizados, como recoge Maroto, -Navarro, G., García-Calvente, M.M y Mateo-Rodríguez, I. (2004). España se encuentra en este caso por encima de la media, sufriendo problemas de esterilidad el 19% de las parejas en edad fértil, y se calcula que existe un millón de parejas demandantes de los servicios de reproducción, de las que aproximadamente un 40% se someterá a un tratamiento de reproducción asistida. Estas cifras se incrementan año tras año.

³ En este punto disiento con Tobío, C. (2005:145) quien distingue entre las estrategias indirectas o inconscientes aquellas que llevan a las parejas a reducir o retrasar el número de hijos para hacer compatible la actividad laboral con la maternidad. Comportamientos que normalmente, según indica la autora citada, no se reconocen como racionales o conscientes y están encaminados a facilitar la presencia femenina en el mercado de trabajo.

Entendemos que se trata de una estrategia, pues es una elección entre las posibles alternativas y muy en consonancia con los cambios sociales, económicos, laborales y familiares vividos en las sociedades más avanzadas. Se caracterizan estas sociedades, entre otras cosas, por una mayor presencia femenina en el mercado laboral, por un aumento de la soltería y de las familias monoparentales, de los matrimonios sin hijos e incluso de una mayor presencia de las mujeres en los puestos directivos en cuyos casos muchas veces corre paralela a la soltería.

Siguiendo un planteamiento eminentemente racionalista, se puede afirmar que en términos de costes-beneficios en nuestra sociedad ya no es tan importante concebir y traer al mundo un gran número de hijos debido al descenso de la mortalidad infantil y al cambio vivido por la infancia en las sociedades modernas (las familias hoy en día pueden prescindir de esa mano de obra antes crucial para su subsistencia). Es más, en la actual sociedad de consumo el coste de un hijo es inmenso. El coste en cuestión se tiende a reducir o no teniendo hijos o teniendo muy pocos. Se convierte en una de las causas de la creciente necesidad de aportar dos fuentes de ingresos. De esta manera la dedicación al trabajo de ambos padres reduce el tiempo disponible para la crianza y la educación (véase Garrido, L., 1993:160).

Otra razón, que engarza perfectamente con la anterior, es aquella que contempla un nuevo comportamiento en nuestra sociedad y que lleva a identificar o redefinir una etapa más en la vida de la persona (véase Galland, O.,1990). Se está produciendo una etapa nueva o, expresado de otra forma, una extensión de la juventud que somete al individuo a buscar la autocomplacencia, a tender a satisfacer sus necesidades y deseos individuales provocando un olvido o adormecimiento de sus necesidades reproductivas. Estos sujetos ya no tan jóvenes sienten temor, inseguridad, desconcierto, ante la nueva etapa que habrían de vivir (sobre todo si lo consideramos a nivel biológico) que les sometería a un exceso de entrega y olvido de sí mismo.

¿Qué es lo que está ocurriendo? Que las parejas una vez que se

encuentran en un relativo estado de estabilidad sentimental y laboral sienten una enorme dificultad para cambiar las tornas de este estado por miedo a la incertidumbre de ese cambio. Cambio que a su vez entienden como perjudicial para sus carreras profesionales (principalmente en el caso de las féminas), para su estabilidad emocional de pareja y para su estabilidad económica. En definitiva, sienten que perderán independencia en un mundo en el que los sujetos principalmente se mueven por comportamientos fundamentalmente individualistas. Si tuviéramos que determinar un rasgo común a las prácticas o estrategias familiares descritas anteriormente podría distinguir la constante presencia de la falta de aceptación de la pérdida de la propia individualidad.

La familia actual es distinta en el sentido de que hoy los dos miembros adultos no aceptan someterse a la desinteresada renuncia que supone vivir en una familia de muchos miembros. Fernández Cordon, J.A. (1993) entiende que la institución familiar funciona cada vez más como pacto entre dos individuos, que se consideran iguales, y persiguen su bienestar y su felicidad, en lo afectivo y en lo económico. La familia formada por dos cónyuges que trabajan se impone cada vez más a los individuos como una modalidad que puede otorgar una ventaja comparativa para mejorar el nivel de vida, pero que poco a poco se torna necesaria para simplemente poder mantenerlo.

Si en algo han cambiado las familias es quizás en la toma de conciencia de este hecho y principalmente por parte de las mujeres: esposas y madres. Éstas hoy no quieren limitar su rol social al ámbito doméstico lo que les lleva a trazar una trayectoria vital que rige la selección de la estrategia familiar. Es difícil suponer en esta sociedad un comportamiento como el de antaño cuando las mujeres una vez casadas quedaban sometidas al rol de amante esposa, madre amantísima y primorosa ama de casa. Todo lo contrario, este rol ha entrado en crisis y cada vez son menos las que aspiran a limitar sus potencialidades personales al ámbito de lo privado. Hecho que también se explica por otros factores ya señalados como por ejemplo el demográfico, pues al decaer la fecundidad el modelo de familia en el que las mujeres se dedican exclusivamente a la reproducción se debilita. Además la progresiva socialización de las tareas de reproducción (por ejemplo, cuidado de mayores

atendido por la Seguridad Social, educación, sanidad,...) invitan a que aumente el número de mujeres que busca participar en el mercado laboral (Fernández Cordón, J.A.,1993:237).

Delgado Pérez, M. (1993:225) observa que el descenso de la fecundidad junto a otras variables concurrentes como el descenso de la nupcialidad, el aumento de las uniones consensuales, el incremento de las tasas de divorcio, con descenso de la edad al divorcio y de la longitud media de los matrimonios disueltos, el aumento de las tasas de aborto y el aumento de la infecundidad voluntaria, no constituye un fenómeno coyuntural y fácilmente reversible, sino que obedece a transformaciones en el sistema de preferencias orientado en la actualidad hacia un fuerte individualismo. La necesidad de un amplio espacio para la individualidad está en conflicto con el hecho de tener hijos – al menos un cierto número de ellos- e incluso con el hecho de casarse, pues la convivencia en grupo, por muy reducido que sea, implica ciertas renunciaciones.

Y como indica Fernández Cordón, J.A. (1993) la reducción voluntaria de los nacimientos dentro del matrimonio, emerge progresivamente como la forma dominante de la regulación demográfica. Según este autor la transición demográfica¹ vivida en todos los países desarrollados responde a un claro proceso de racionalización del sistema de reproducción.²

Las estrategias familiares en razón del valor o lugar que ocupan los hijos repercuten en las estrategias laborales que siguen las familias y sus mujeres. Como observó Weeks, J.R. (1984) en las sociedades actuales la independencia económica es un elemento clave de estatus. Se puede observar que en la mayoría de los sistemas sociales las personas que pueden ocuparse

¹ Weeks, J.R. (1984) al analizar los factores que tienden a facilitar la dominación de los hombres sobre las mujeres reconoce que el componente demográfico, pese a su importancia, es a menudo ignorado. Y señala que hay que tener presente que el cambio demográfico constituye una causa necesaria, pero no suficiente, de los cambios que tienen lugar tanto en la familia como en la vida de las mujeres. Es necesario también un cambio en las circunstancias que actúe como catalizador de tales factores demográficos subyacentes y los movimientos feministas han proporcionado en parte dicha fuerza catalítica.

² Fernández Cordón, J.A. (1993) subraya la importancia e influencia que ejerce el marco estructural en el comportamiento del individuo, al limitar sus actuaciones y condicionar su percepción de la realidad y sus estrategias de adaptación.

de sí mismas y tienen dinero bastante para ser autosuficientes disfrutan de mayor libertad y de un estatus más elevado que quienes dependen económicamente de otros. Y este conocimiento de la realidad parece haber tomado una alta presencia en las estrategias familiares actuales y en las estrategias individuales de las mujeres, principalmente entre las más jóvenes.

Dadas las estrategias familiares en torno a los hijos como objetivos estratégicos aquí analizadas queremos responder a la siguiente pregunta: ¿Cómo se explica que en España y otros países del Sur de Europa existan unas tasas de fecundidad muy bajas y también bajas tasas de participación femenina en el mercado laboral? Resulta paradójico este comportamiento cuando cabría esperar una alta participación laboral femenina como consecuencia de la elección de la estrategia familiar de no tener hijos o de haber reducido considerablemente su tenencia.

Se puede entender que las circunstancias coyunturales específicas de España y otros países del sur de Europa inducen a las familias a la elección de opciones que supuestamente tienden a rechazar los miembros de la sociedad moderna. El hecho de tener hijos provoca en nuestro país un sometimiento o dependencia de la familia de origen como consecuencia de la escasa asistencia del Estado y del Mercado. Ante esta tesitura las familias prefieren decantarse por otras alternativas o estrategias individualistas como el no tener hijos o retrasar el momento de traerlos al mundo.

Baizán, P. (2005:6) sugiere que el crecimiento del predominio de modelos familiares que priman la igualdad entre los géneros y la similaridad de los roles de hombres y mujeres si no es respaldado por las instituciones existentes, puede implicar una menor participación de la mujer en el mercado de trabajo y un decrecimiento de la fertilidad (o ambas cosas a la vez).

Otra posible respuesta podría ser aquella que nos hace pensar que en nuestra sociedad ya no es tan importante concebir y traer hijos al mundo. Y que además conlleva unos altos costes, no sólo monetarios, que los individuos

tratan de sortear no trayendo hijos al mundo.¹ En definitiva, pensamos que es el precio que han de pagar países como España al intentar imitar el comportamiento de los países más desarrollados por no haber desarrollado previamente los medios adecuados para ello. Hemos buscado obtener el mismo fin sin habilitar los medios suficientes derivándose de esta práctica ciertos efectos perjudiciales para el sistema social como la baja tasa de fertilidad o la reducida participación femenina en la vida laboral.

2. LAS ESTRATEGIAS LABORALES

A lo largo del presente estudio también se analizarán lo que hemos denominado estrategias laborales². Utilizamos el término de estrategia laboral en este sentido: la acción racional que realiza el sujeto en su relación con el mercado laboral. La utilización de los recursos humanos y materiales (capital económico, capital cultural, capital escolar, capital relacional,...) con el objeto de maximizar su capacidad para adaptarse a entornos materiales y sociales en constante cambio y que el sujeto no puede controlar.

Para analizar cuáles son los mecanismos particulares del mercado de trabajo que afectan a la fertilidad hemos de hacer referencia a las teorías macroeconómicas, tanto las que tratan de las decisiones de participación en la fuerza productiva, cuanto las que se refieren a la fertilidad.

Un análisis superficial de esta relación se quedaría en el estudio de unos pocos elementos: la influencia de los precios del mercado; los salarios; las actitudes de los individuos hacia la fertilidad y la participación en el mercado

¹ Como ha destacado Aguinaga, J. (2004:314) la madre es la única cuidadora de un niño o una niña con todo lo que ello conlleva de atención permanente, al menos durante los siete u ocho primeros años de la vida de las criaturas.

² A partir de la década de los años setenta se consolidan en Occidente, desde la perspectiva feminista, los debates teóricos en torno a una nueva visión del trabajo, en la que se pueda incluir a la mujer. En el caso concreto de España, Durán, M.A. (1972) publica el primer análisis del mercado laboral femenino. No se debe olvidar que la inclusión de la perspectiva de género en los estudios sobre el mercado laboral supusieron incluso una reconceptualización del mismo "trabajo". Para un análisis más profundo sobre el significado de la nueva definición del concepto trabajo puede consultarse la obra de Borderáis, Carrasco y Alemany (1994).

laboral, y los costes de la maternidad a lo largo de la vida. A modo de síntesis, incluso, como indica Baizán, P. (2005), muchos estudios cuantitativos se han centrado principalmente en dos factores: el efecto de los ingresos y “el precio del tiempo” de las madres¹. Este autor realiza un profundo análisis de los efectos de la participación laboral de las mujeres y de sus parejas sobre la fecundidad y se detiene en el impacto de los contratos temporales y del desempleo. Observa un acusado impacto negativo de la inestabilidad en el empleo, que supone una posposición en el calendario de la fecundidad y una reducción de las tasas de fecundidad. El efecto depresivo sobre la fecundidad es mucho más intenso cuando los dos miembros de la pareja están en situación laboral precaria. Por su parte, Crompton, R. y Sanderson, (1986) argumentan que probablemente el incremento del trabajo a tiempo parcial lleve a la polarización de los niveles de cualificación en la fuerza del mercado de trabajo femenino: al mismo tiempo que muchas mujeres ganan acceso a niveles profesionales y a otros puestos de alta cualificación otras se quedan en los niveles inferiores.

Carbonero, M. A. (1997) identifica tres factores básicos que intervienen directamente en la definición de las prácticas laborales: la clase social de la familia, la participación del Estado y las oportunidades del mercado de trabajo en contextos regionales específicos. Por otro lado, esta investigadora ha comprobado que las prácticas laborales de las familias en un momento dado son el resultado de la decisión de participar en la actividad de la esposa y en la resolución de estudiar o no de los hijos en edad de trabajar.

Hakim, C. (2002, 2003a) a través de la Teoría preferencial (Preference Theory) explica cómo la elección del estilo de vida que realizan las mujeres en las sociedades modernas ejerce una fuerte influencia en la selección del trabajo y en las condiciones de trabajo de éstas. Y además parece muy probable que la preferencia por uno u otro estilo de vida pueda también

¹ Para una revisión sobre la literatura sobre el tema puede consultarse Hotz, V.J. Klerman, J.A. y Willis, R.J. (1997) y Ermish, J.F. (2003).

predecir el nivel de ganancia y la distancia salarial¹. La preferencia por un estilo de vida u otro predice la tasa de empleo, especialmente del pleno empleo y también la tasa de fertilidad. Y algo realmente importante y que hemos de tener presente, la autora subraya el hecho de que en algunos casos las necesidades económicas se anteponen a las preferencias, como ilustra la tasa de empleo de la mujer de centralidad hogareña que es superior a la que cabía esperar. No obstante, indica Hakim, C (2002, 2003a) las preferencias por los estilos de vida no predecirán por más tiempo la selección de ocupación (como lo hicieron en el pasado), pero sí predecirán la elección del tipo de trabajo y las condiciones laborales. Es un hecho cierto que el sistema económico actual de las sociedades modernas y el aumento de las necesidades que tienen sus ciudadanos obligan a las dos partes a trabajar. No sólo es necesario para poder mantener cierto nivel de vida sino que en la mayoría de los casos es imprescindible para que las familias salgan adelante.

Es interesante observar que el estudio antes mencionado² confirma que la cualificación educativa no altera las preferencias de ninguno de los niveles marcados.³

¹ Hakim, C. (2002) se pregunta si el estilo de vida elegido explica la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres. Ya que como indican Hakim, C. (1996, 1998) y Tam, T. (1997) entre otros, desde los ochentas en adelante, todas las diferencias salariales entre hombres y mujeres pueden ser explicadas a través del grado ocupacional y educacional y otros requerimientos del puesto. C. Hakim defiende la idea de que las mujeres eligen entre tres estilos de vida diferentes: centradas en el hogar, centradas en el trabajo y las adaptativas (entre ambas esferas).

Siguiendo a Hakim, C. (1999, 2000) la Teoría preferencial o "Preference Theory" se presenta como una nueva aproximación a la explicación de la persistencia de una diferencia salarial del 20% después de la revolución de la igualdad de oportunidades. Rompe con las teorías de mercado de trabajo anteriores al ser la primera teoría desarrollada específicamente para analizar la elección femenina en las sociedades modernas.

² En la Encuesta nacional llevada a cabo en Gran Bretaña los resultados confirmaron todas las principales predicciones de la teoría. También mostraron que la Teoría Preferencial diferencia claramente entre las mujeres de grupos étnicos minoritarios y explica amplias diferencias en sus trabajos. Las diferencias entre los grupos de edad son relativamente pequeñas e indican un proceso de aprendizaje sobre cuándo contraer matrimonio y la tenencia del primer hijo.

³ No comparto esta idea pues es fácil comprobar que las necesidades económicas influyen en el estilo de vida adoptado desde la misma posibilidad de obtener una formación cualificada a la de poder seleccionar un trabajo acorde con el estilo deseado (por lo que entiendo que la situación económica ha podido ejercer una influencia no determinada y que distorsiona la lectura de los datos).

Hakim, C. (2000: 193-222) afirma que una de las razones por las que muchas esposas continúan manteniéndose en un segundo plano en cuanto a la aportación de ingresos a la familia y que organizan sus empleos en consonancia a ello, es porque una creciente proporción de mujeres (y actualmente casi la mitad) se casa con un varón mejor formado que ellas, quien inevitablemente se convierte en el principal sustentador familiar. Parece que el sistema educativo se sigue usando como mercado de casamiento, además de cómo lugar de formación en la Europa occidental. Según esta investigadora este es un nuevo acontecimiento que ha sido completamente pasado por alto por las investigaciones en Ciencias Sociales.

Carbonero, M.A. (1997) en esta misma línea ha podido comprobar que la actividad laboral de las esposas es propiciada entre otros por factores familiares como la eventualidad y el desempleo de la persona principal. Pero también tiene que ver con su propio nivel formativo (en este caso de forma bastante importante) y, en menor medida, por el hecho de que los estudios de la pareja sean parecidos (homogamia). A su vez también indica que cuando el nivel de formación de la mujer casada no es universitario y cuando sus estudios terminados son inferiores a los del marido es menor su probabilidad de ser activa. Carbonero, M.A. (1997) destaca que los factores individuales (en especial el nivel de estudios terminados) pesan más que los familiares (la eventualidad, desempleo y escasa cualificación en la categoría sociolaboral de la familia) a la hora de movilizar a las esposas hacia la actividad.

Se supone que las estrategias se toman en conjunto y son el resultado de la unión de los intereses colectivos de todos los miembros familiares. En esta línea y siguiendo el planteamiento defendido por Moreno, L. (2003:44), la estrategia predominante elegida no ya por la mujer sino por la misma familia es aquella que otorga a esta institución, la familiar, el papel protagonista para la resolución de los problemas derivados de la necesidad o elección de trabajar fuera de casa cuando existe prole en su seno y sobre todo cuando los hijos son menores de 6 años.

Es obvio por lo tanto el hecho de que cuando la mujer y su pareja se encuentran inmersos en el mercado laboral se altera tanto la actividad familiar como la laboral. Incide, recordemos, sobre la fecundidad, como múltiples estudios han podido comprobar, entre otros los de Joshi, H. (1997), Datta Gupta, N. y Smith, N. (2002) quienes ponen de manifiesto la importancia de los costes del tiempo dedicado a la maternidad que se traduce en tiempo perdido fuera del mercado laboral, en la privación o renuncia a la inversión en capital humano, entre otras posibilidades. Incide también en la actividad laboral: las consecuencias por las interrupciones en el trabajo son acumulativas e incluyen pérdidas salariales durante los períodos de interrupción, la erosión de las habilidades, disminución de la experiencia y pérdida de antigüedad.

Pues bien, teniendo en cuenta todo eso, la pregunta que formulamos es ¿Cómo resuelven las distintas situaciones en el caso de que decidan tener hijos y mantenerse en el puesto de trabajo? Para responder a tal pregunta se ha establecido una clasificación de las estrategias laborales que pueden seguir las familias según sus distintas situaciones. Se sigue un doble criterio para tal clasificación: el primero tiene en cuenta la etapa de la vida y del ciclo vital de la familia por el que atraviesan ambos miembros adultos de la pareja: estrategias seguidas por hombres y mujeres antes de ser padres; y estrategias que siguen aquellos tras el nacimiento de los hijos y mientras éstos no superan los seis años de edad. El segundo criterio es laboral.

Recordemos que una trayectoria vital y profesional planificada incide beneficiosamente en la consecución de las metas esperadas, muy especialmente en el caso de las mujeres (Hakim, C., 2000).

A) Estrategias seguidas por hombres y mujeres antes de que hayan decidido ser padres (aquí también contemplamos aquellos casos en los que aún no poseen estabilidad sentimental de pareja, y los casos en los que la soltería es la opción de vida escogida).

Estas estrategias se distribuyen en un eje que se extiende desde un extremo donde se sitúan aquellos que han elegido la opción de trabajar para el Estado hasta el otro extremo representado por aquellos que decidieron ser totalmente independientes/ autónomos. Considerando a su vez el grado de cualificación:

1. Elección de la carrera de la función pública como estrategia laboral.

La mujer como actor racional es consciente de que el sector público ofrece unas garantías de igualdad y seguridad jurídica que favorece el acceso y la promoción al colectivo femenino pues funciona a través de un sistema basado en los méritos curriculares y en pruebas tasadas objetivamente. Este procedimiento administrativo de selección promueve la transparencia y la objetividad en los procesos de selección y promoción.

El sector público ha tenido un papel destacado en la creación de empleo femenino en España durante las dos últimas décadas (1980-2000). Mientras que el 10,4% de las mujeres ocupadas trabajaban en el sector público en 1980, a principios del siglo XXI (2003) esta proporción alcanza el 16,3% (5,9 puntos porcentuales más) según datos de Manpower¹. Aún así, el sector privado aglutina el 83,7% de las mujeres ocupadas, según datos de 2003.

Incluso se pueden establecer diferentes perfiles de las mujeres empleadas en el sector privado de aquellas que lo están en el sector público. El perfil de la mujer del ámbito público es el de una mujer entre 30 y 44 años (51%); con hijos (62,1%) (en parte se explica por las mayores facilidades que por el momento ofrece el ámbito público respecto al privado); casi un 30 % de ellas que tienen dos o más hijos, y convive con su cónyuge (64,5%). El perfil de la mujer empleada en el ámbito privado responde a estos otros rasgos: mujer de entre 25 a 35 años (en el 49,5% de los casos); con hijos en el 50,4%; con un promedio de hijos menor que en el ámbito público, y con cónyuge en el

¹ Manpower es líder mundial en la industria de Recursos Humanos, provee servicios de administración de personal y soluciones en Recursos Humanos.

54,8% de los casos (según datos de 2003 ofrecidos por Manpower). En general, las mujeres empleadas en el sector público tienen más edad que las del sector privado y tienen más hijos de promedio que éstas.

De cualquier forma, el sector privado aglutina en el 2003 el 83,7% de las mujeres ocupadas. No obstante, las mujeres tienden a abandonar el mercado de trabajo con más probabilidad cuando se encuentran ocupadas en el sector privado que en el público (Lloret, T., 2004).

El empleo en el sector público es una vía que las mujeres tienden a considerar más adecuada para conciliar la vida familiar y laboral. Garrido, L. (1993:179) indica que las asalariadas privadas tienen un 19% menos de hijos por mujer que los que tendrían si tuvieran las mismas “maternidades medias por estudios” que las públicas. Esta diferencia es mayor que la que se da entre las ocupadas y las no ocupadas, porque aunque éstas disponen de más tiempo para dedicar a sus hijos poseen menos recursos para aumentar su prole.

Por el momento, muchas jóvenes universitarias una vez que han terminado sus estudios deciden por un tiempo prorrogar su vida estudiantil y optar por la preparación de oposiciones pues de esta forma creen que obtendrán con más probabilidad la adecuada contraprestación merecida al esfuerzo e inversión realizada durante su formación. Este hecho a su vez lleva a prolongar la soltería y con ella, a retrasar la maternidad.

Un claro ejemplo de este caso es el de la carrera de judicatura, que en nuestro país se puede afirmar que se ha femeneizado pero no del todo, pues son pocos los cargos de responsabilidad ocupados por mujeres en la actualidad. Pero probablemente sea una cuestión de tiempo.

2. Asalariados/as cuya elección recae en las salidas profesionales menos rentables y en los puestos de menor responsabilidad organizativa.

Rodríguez Rodríguez, J.M. (1993:92) observa que las mujeres tienden a elegir preferentemente aquellas carreras universitarias que proporcionan menores rendimientos monetarios en el mercado de trabajo y que ofrecen una formación de carácter más general. Sin embargo, en la última década se han producido cambios muy acusados tendentes a aumentar la participación relativa de la mujer en las especialidades tradicionalmente masculinas.

Torns, T. (1999:153) advierte que el aumento de la participación femenina en el mercado laboral ha enfatizado una de las más claras presencias de las desigualdades de género en el mercado de trabajo: la segregación ocupacional. Ya que cuanto más aumenta esa participación femenina, más se incrementa la feminización de muchos sectores de actividad, puestos de trabajo y profesiones. La segregación ocupacional no es un fenómeno social peculiar de nuestro país, todo lo contrario está presente en todos los países de la Unión Europea con organización socioeconómica similar, Recio, A. (1991).

Torns, T. (1999) añade que la segregación ocupacional horizontal supone que las mujeres se ubican preferentemente en aquellos sectores donde desarrollan sus habilidades como madres y esposas (enseñanza, sanidad, limpieza, confección), aprendidas en la socialización diferencial de género. Una concentración y unas habilidades cuyo mayor inconveniente reside en situar a las mujeres en posición subordinada. Puesto que se trata de unos sectores y unas cualificaciones que están entre los menos valorados, reconocidos y prestigiados.

Este hecho es puesto de manifiesto por Escolano, E. (2006), quien identifica la situación de segregación horizontal (distribución de hombres y mujeres dentro de una misma categoría o nivel jerárquico) en los distintos centros, titulaciones, áreas y campos de conocimientos. Observa como este fenómeno se produce concretamente en el ámbito académico, en el caso específico de la comunidad universitaria valenciana, en donde se aprecia que las mujeres tienden a concentrarse en determinadas áreas de conocimiento (principalmente humanidades) mientras que están ausentes en otras (de carácter más técnico y aplicado).

Parecido ocurre con la segregación ocupacional vertical, es decir con las dificultades encontradas para promocionar mayoritariamente por las mujeres. Se suelen concentrar en los trabajos de auxiliar y apenas están presentes en los puestos de ejecución y/o dirección. Este es un hecho claramente observable cuando se contrastan los datos ofrecidos por la EPA para los grupos profesionales y los perfiles profesionales, incluso en los más feminizados. Aunque, insisto, esto es también cuestión de tiempo ya que la incorporación de la mujer al mercado laboral de forma masiva es relativamente reciente y no ha dado tiempo a que esas nuevas promociones lleguen a los puestos de poder.

En definitiva, si ellas escogen las ocupaciones menos rentables ellos siguen ejerciendo el rol del varón sustentador perpetuándose el modelo “the male breadwinner” y cayendo en un círculo vicioso del que es realmente difícil salir.

3. Trabajadores/as por cuenta propia.

Cuando la coyuntura es adversa una de las salidas más racionales parece ser el autoempleo y más cuando se promueve desde el ámbito estatal a través de políticas ncentivadas de la autoocupación.

B) Estrategias seguidas por hombres y mujeres tras producirse el nacimiento de los hijos:

Las estrategias laborales aquí consideradas se distribuyen en un eje que se extiende desde dos polos o extremos opuestos: el abandono del trabajo por un lado y la mayor integración en el trabajo, en el otro.

1. Abandono del trabajo

Cuando se cotejan los datos estadísticos españoles se observa con claridad que hasta hace poco tiempo la trayectoria laboral de las mujeres se distinguía de las de los hombres, a parte de por su complejidad (encrucijadas de entradas y salidas), por el importante abandono de la actividad laboral que se producía entre las féminas cuando se casaban y tenían hijos. Las tasas de actividad laboral alcanzaban un punto máximo en las edades más jóvenes y descendía enormemente a partir de los veinticinco años. Tobío, C. (2005:245) destaca que lo que subyace a este modelo es una concepción de la familia y el empleo como dos mundos incompatibles.

Hoy esta pauta de comportamiento ha cambiado y las mujeres siguen trabajando después del nacimiento de los hijos, aunque sigue existiendo un grupo que abandona el trabajo, bien circunstancialmente (mientras los hijos son pequeños) o bien definitivamente (en este caso se encuentran principalmente aquellas mujeres para las que el coste de oportunidad es menor y aquellas otras que han considerado su trabajo como un complemento o accesorio del de sus esposos).

La pauta de comportamiento seguida en este terreno (el de las excedencias para el cuidado de los hijos) por hombres y mujeres es aún la tradicional. Tobío, C. (2005:246) insiste en el hecho de que según los datos recogidos por el Consejo Económico y Social en el Informe sobre “La situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española” para el año 2003¹ un total de 14.079 personas se encontraban disfrutando de un permiso laboral por cuidado de hijos u otros familiares, representando un incremento de un 16% respecto del año anterior. Si bien, sólo en el 3,8% de los casos observados esta pauta era seguida por un hombre.²

¹ Informe en la dirección: www.ces.es/informes/2003

² Tobío, C. (2005:247) destaca la beneficiosa influencia que han ejercido los permisos de paternidad de carácter retribuido entre la población masculina para incorporarse a las tareas de cuidados según se puede apreciar en los países nórdicos. Leira, A. (2002:75-105) indica que el factor determinante ha sido la creación de un permiso sólo para padres que no es transferible a las madres. En Noruega alcanza este permiso el 70-80 por 100 de los hombres con derecho al mismo.

2. Reducción de la jornada laboral una vez transcurridos los 4 meses de la baja por maternidad.

En España la baja por maternidad consiste en un período de excedencia laboral que se extiende durante dieciséis semanas que son legalmente retribuidas. Seis corresponden obligatoriamente a la madre y las diez restantes pueden ser disfrutadas tanto por el padre como por la madre.

Este período de excedencia es seguido en nuestro país mayoritariamente por las mujeres. Pero además hay que destacar que existe un importante colectivo de mujeres profesionales liberales (abogadas, médicos, dentistas, esteticistas... que trabajan por cuenta propia) que ni siquiera se puede permitir cumplir con dicho período sin sufrir un importante menoscabo en su clientela y más especialmente si esa clientela la forman pacientes. Este hecho en muchas ocasiones les lleva a tomar la estrategia extrema de abandonar el trabajo (en un principio bajo el deseo de retomarlo una vez que hayan criado a la prole). Deseo que no llega a hacerse realidad cuando se enfrentan a las enormes dificultades que supone volver a comenzar desde cero cuando ya no se es tan joven. Precisamente otra ventaja que ofrece el ámbito público es que éste ofrece la posibilidad de reducir las horas de trabajo durante el período dedicado a la lactancia.

Baizán, P. (2005) observa la incidencia del período en torno a la crianza y de la etapa del ciclo familiar con hijos en la implicación femenina en el mercado laboral de forma precaria o débil, lo que puede incluso ser un reflejo de la existencia de modelos de articulación de la participación laboral y del cuidado en esta fase de la vida. Los indicadores utilizados por este autor mostraron amplias diferencias en este sentido en cada uno de los países estudiados.

Según los datos de la Encuesta de Fecundidad y Familia de 1995, elaborada por el Centro de Investigaciones Sociológicas, el 30,7% de las mujeres que se encontraban trabajando lo hacía a tiempo parcial.

El tiempo dedicado al trabajo, se encuentra en clara relación con la modalidad de contrato y con la remuneración recibida como contraprestación por él y tiene a su vez importantes consecuencias en el modo de concebir la labor de cada persona en su puesto de trabajo. Horrel, S., Rubery, J. y Burchell, B. (1990) observan que los hombres ofrecen más importancia a los salarios recibidos como contraprestación de sus empleos que las mujeres. Este hecho se relaciona con la tendencia masculina a entender sus trabajos como cualificados, mientras que los trabajadores a tiempo parcial (en su mayoría mujeres) tienden a considerar sus trabajos como más tangenciales respecto a sus vidas y a sus identidades.

En esta misma línea, Maroto-Navarro, G.; García-Calvente, M.M. y Mateo-Rodríguez, I. (2004) reflexionan sobre la incidencia negativa que ejerce la mayor presencia femenina en los trabajos a tiempo parcial. Se entiende que esta situación aunque puede proporcionar tiempo a las mujeres para dedicarse a las tareas “propias de su género”, merma su capacidad de competir profesionalmente en términos de igualdad con los hombres. Además influye en la consideración de sus ingresos como de “complementarios” lo que en muchas ocasiones se convierte en un motivo más para que renuncie al empleo por motivos relacionados con el cuidado de los hijos¹.

Por su parte, Barrère-Maurisson, M.A. (1999:47) realiza una clasificación de las personas según su integración en el empleo y en la familia. Esta autora muestra que los efectos de las medidas de reducción de la duración del trabajo varían mucho según sean las categorías profesionales. Además subraya el hecho de que el trabajo y el tiempo de trabajo no tienen la misma significación para todos los asalariados. Depende tanto de su posición en la empresa (en términos de puesto) como de su carrera. Distinguiendo por un lado las

¹ Sobre este tema puede verse también: Artazcoz, L.; García M.M.; Esnaola, S.; Borrel, C.; Sánchez, J.J.; et al. (2002)

personas para las cuales el trabajo es una “función”, principalmente los profesionales y mandos medios. El trabajo para éstos es un compromiso, una manera de afianzar sus cualidades y, por lo tanto, un enriquecimiento y una moral. Es por ello que los horarios, en la medida en que están ligados a la función que deben asumir, son variados en su amplitud (diaria y semanal) y frecuentemente sobrepasados. En cambio, existe también una concepción opuesta: la del trabajo establecido como una tarea a realizar, es decir, un tiempo de presencia obligatoria, este es el modelo dominante entre los empleados y los obreros. Para estos trabajadores, lo que cuenta no es tanto el contenido del trabajo como los ritmos y la duración, en tanto se oponga a todo el resto que es no-trabajo, y sobre todo a la familia.

La autora arriba citada añade que las concepciones distintas sobre el trabajo y también sobre la familia se inscriben de una manera más amplia en la constitución de las trayectorias profesionales, en relación con la vida familiar de los trabajadores.

3. Cambio de puesto de trabajo. Reducción de la ambición promocional.

Según ha podido comprobar Tobío, C. (2005:115) es más frecuente que la mujer renuncie a un puesto de mayor responsabilidad o a un mejor empleo cuando existen dificultades para atender a los cuidados que requieren los hijos, que el hecho de que abandone de hecho su trabajo.

Se aprecia indirectamente esta alternativa en los datos de la profesora Escolano, E. (2006:420). Tras profundizar en el estudio de las diferencias de género que caracterizan las carreras académicas en cinco universidades de la Comunidad Valenciana, comprueba que existe una fuerte segregación vertical (la distribución de hombres y mujeres en las distintas categorías laborales) en razón al género en esta comunidad científica, así que a medida que se asciende en la escala académica disminuye la proporción de mujeres.

4. Mayor implicación en el trabajo.

¿Quiénes son los que logran mayor implicación en el trabajo? Tobío, C. (2005:106-107) deja patente que la familia parece tener una significación muy diferente para hombres y mujeres en el mundo de trabajo. Así, mientras las madres trabajadoras cargan con la sospecha de poder incurrir en una falta de dedicación o interés profesional, pues se asume su prioridad por los hijos o, en una interpretación más positiva, se les reconoce su sobreesfuerzo; los hombres, no sufren ningún impacto negativo, e incluso puede suponerles un beneficio el estar casado o el tener hijos, al ser considerados personas responsables, estables y fuertemente implicados con su trabajo por tratarse de su principal recurso para el sustento de sus familias.

También la monoparentalidad puede en ciertos casos beneficiar a la mujer u hombre que encabeza este tipo de familia pues ofrece una imagen de mayor dependencia de la remuneración que le reporta el trabajo, y en este sentido discrimina positivamente. Pero no siempre es así, Tobío, C. (2005) ha puesto de manifiesto a través del análisis de un conjunto de entrevistas personales que las separadas o madres solteras añaden al handicap de la tenencia de los hijos una concepción machista de su situación. Que en muchos casos puede entenderse asociada a una idea de “conflictividad”. Lo que lleva al ocultamiento de la condición de madre soltera en el mundo del trabajo.

Para terminar hacemos notar que otras distintas serían las estrategias laborales seguidas por los miembros de la familia en una etapa del ciclo familiar asentado, que por tratarse de una fase más relajada o como hemos indicado más asentada no vamos a considerar aquí. Queda pospuesta para posterior análisis. Además entendemos que se trata de una etapa en la que se viven las consecuencias de la central o principal y que no es más que una prolongación y mantenimiento de lo conseguido en los años principales de las tareas productivas y reproductivas.

CAPÍTULO III

CAMBIOS EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL DESDE LA PERSPECTIVA DEL GÉNERO

En este capítulo se analiza la transformación que ha experimentado el mercado laboral español desde una doble perspectiva comparada: Por un lado, se estudian los cambios en el tiempo, concretamente en la última década, que se extiende desde 1995 a 2005; y por otro lado, se observan como han vivido tales cambios los hombres y las mujeres españolas, es decir, se trata también de un análisis de los cambios sociales desde una perspectiva de género.

La progresiva incorporación de las mujeres al mundo del trabajo es ya un hecho palpable. Uno de los cambios más destacables que se pueden observar en el período de tiempo que estudiamos y que atañe a transformaciones relevantes vividas en las relaciones entre los sexos es el importante crecimiento de la población femenina activa y ocupada y, como consecuencia, el descenso del número de mujeres inactivas.

1. LA TASA DE ACTIVIDAD.

La tasa de actividad¹ es un claro indicador de desarrollo: los países más desarrollados tienen las tasas más altas. Estas altas tasas se alcanzan en todos esos países mediante la incorporación de la mujer al mercado laboral. La tasa de actividad en España sigue la misma tendencia: crece en ambos

¹ La tasa de actividad es definida por el Instituto Nacional de Estadística como el cociente entre el total de activos (ocupados más parados) y la población de 16 y más años.

sexos más de seis puntos porcentuales en el período que se extiende de 1995 a 2005. En 1995 la tasa de actividad masculina era casi del doble que la femenina. Transcurrido diez años las distancias entre ambos sexos se van suavizando en este terreno. Es más, la tasa de actividad femenina ha sufrido un incremento superior a la masculina en el período analizado. En el caso de las mujeres españolas la tasa de actividad ha crecido el doble que la masculina, casi en nueve puntos porcentuales en la década analizada. Por su parte los varones han visto crecer su tasa de actividad en algo menos de cuatro puntos.

Tabla 1.
Tasa de Actividad Española por sexo, 1995-2005.

%	1995 (a)	2005 (b)	Diferencia (b-a)
Ambos sexos	50.81	57.35	6.54
Hombres	64.94	68.71	3.77
Mujeres	37.50	46.49	8.99
Diferencia H-M*	27.4	22.2	- 5,2

Fuente: I.N.E. Encuesta de Población Activa, E.P.A.
(II trimestre 1995 y II trimestre 2005).

* Diferencia H-M: es la diferencia entre Hombres y Mujeres en cada categoría.

La tasa de actividad masculina sigue siendo superior a la femenina pero, como puede comprobarse en la tabla 1, las diferencias entre los sexos se acortan en el período analizado. En 1995 la tasa de actividad masculina era 27 puntos porcentuales superior a la femenina y en 2005 esta diferencia disminuye en cinco puntos porcentuales, reduciéndose a una distancia de 22 puntos.

Al observar la tasa de actividad según el estado civil de los españoles la primera diferencia que se observa entre los sexos, tal y como puede contemplarse en la tabla 2 es que en el año 1995 la tasa de actividad masculina era más alta entre los casados mientras que en el caso de las mujeres la situación era justamente la contraria, las mujeres casadas ofrecían una tasa de actividad inferior a la de los hombres casados y también a la de las solteras. En 2005 la tasa de actividad es superior a la de 1995 en todas las categorías observadas aquí a excepción de la de los hombres casados entre

quienes se ha producido un leve descenso. Lo más destacable es que entre las mujeres casadas se observa una creciente incorporación a la vida activa, viviendo un crecimiento de su tasa de actividad de 9 puntos porcentuales desde 1995 a 2005, paralelamente la tasa de actividad femenina de las solteras no ha dejado de subir, concretamente este incremento ha sido de 10 puntos porcentuales.

Se puede apreciar cómo la tasa de activas casadas experimenta un proceso de convergencia y acercamiento al conjunto de las activas españolas que, se sitúa en 2005 en un 46.5%, a pesar de los problemas existentes para conciliar la vida laboral y familiar.

Tabla 2.
Tasa de Actividad Española por sexo y Estado Civil.
1995-2005 (%)

Estado Civil	1995			2005		
	Solteros	Casados	Total	Solteros	Casados	Total
Ambos sexos	56.81	52.40	50.81	67.86	56.57	57.35
Hombres	61.16	69.21	64.94	72.19	68.45	68.71
Mujeres	51.60	35.61	37.50	62.51	44.64	46.49
Diferencias H-M*	9,56	33,6	27,44	9,68	23,81	22,22

Fuente: I.N.E. Encuesta de Población Activa, E.P.A. (II trimestre 1995 y II trimestre 2005).

* Diferencias H-M: es la diferencia entre Hombres y Mujeres en cada categoría.

El incremento de la tasa de actividad entre las mujeres casadas ha sido importante. Se sitúa en 2005 en 44.64% frente al 35.61% en el que se encontraban en 1995. No obstante, debido a que el crecimiento de la tasa de actividad de las solteras es incluso superior, la distancia entre las mujeres casadas activas y las solteras es en 2005 incluso superior a la habida en 1995. Dicha distancia en 1995 era de 16 puntos porcentuales y en 2005 se sitúa en casi 18 puntos porcentuales.

Por su parte, la distancia en 2005 entre las tasas de actividad entre los hombres y las mujeres casadas es menor que hace diez años como se puede observar en la última fila de la tabla 2.

Respecto a la tasa de actividad y la educación de los españoles, observamos que en 1995 el 10.59% de la población analfabeta española forma parte de la población activa. El 19.36% de los analfabetos varones está en activo frente al 7.15% de las mujeres analfabetas (este dato nos hace pensar en la invisibilidad del trabajo de las mujeres analfabetas que trabajan o buscan trabajo en la Economía sumergida (trabajo doméstico, en el campo, empresas familiares,...). En 2005 hay más analfabetos varones en activo que en 1995, hecho que podría explicarse por el creciente flujo de población inmigrante. Sin embargo, resulta curioso observar que en el 2005 encontramos menos mujeres analfabetas que forman parte de la población activa que en 1995.

Tabla 3.
Tasa de Actividad Española por sexo y Nivel Educativo. 1995 (%)

	1995							
	Analf	Estudios Primarios completos	Secundarios o medios	Secundaria General Obligatoria	Enseñanzas Bachillerato	E primer ciclo Universitarios	E. segundo ciclo Universitarios	Tercer ciclo Doctorado
Ambos sexos	10.59	45.73	59.98	63.99	48.60	86.80	53.25	88.97
Varones	19.36	65.00	70.73	77.26	56.33	89.25	53.07	89.50
Mujeres	7.15	27.78	48.55	49.76	40.79	85.97	54.05	87.76
	2005							
	Analf	Estudios Primarios completos	1Etapa Educación secund Grad Escolar	2ª Etapa Educación Secundaria	Enseñanzas Bachillerato	E primer ciclo Universitarios	E. segundo ciclo Universitarios	Tercer ciclo Doctorado
Ambos sexos	10.89	35.82	66.90	69.02	64.56	76.86	84.74	85.73
Varones	23.06	50.64	80.30	76.60	71.74	78.97	86.48	84.41
Mujeres	5.57	22.51	51.86	61.49	57.33	75.33	82.92	88.06

Fuente: I.N.E. Encuesta de Población Activa, E.P.A. (II trimestre 1995 y II trimestre 2005).

En el otro extremo de la escala educativa en el 2005 son menos los doctores varones que forman parte de la población activa que en 1995 (el 85,7% y el 89%). Sin embargo, la población femenina activa con el tercer ciclo o doctorada en el 2005 es superior no sólo a la habida en 1995 sino también a la correspondiente masculina. Entre la población masculina la tasa de doctores activos disminuye.

Se aprecia claramente que la incorporación de la mujer al mercado laboral depende de su mayor nivel educativo.

2. LA TASA DE EMPLEO

La tasa de empleo¹ en España vive un proceso ascendente para ambos sexos. En términos generales se ha producido un incremento de casi trece puntos porcentuales en la tasa de empleo española. Sin embargo, en términos relativos y desde la perspectiva de género, el mayor incremento de la tasa de empleo lo han vivido las mujeres españolas con un crecimiento de casi quince puntos porcentuales, cinco puntos y medio por encima del crecimiento experimentado por la población masculina de este país (de algo más de nueve puntos porcentuales) durante el período tomado como referencia.

Tabla 4.
Tasa de Empleo en España por sexo, 1995-2005.

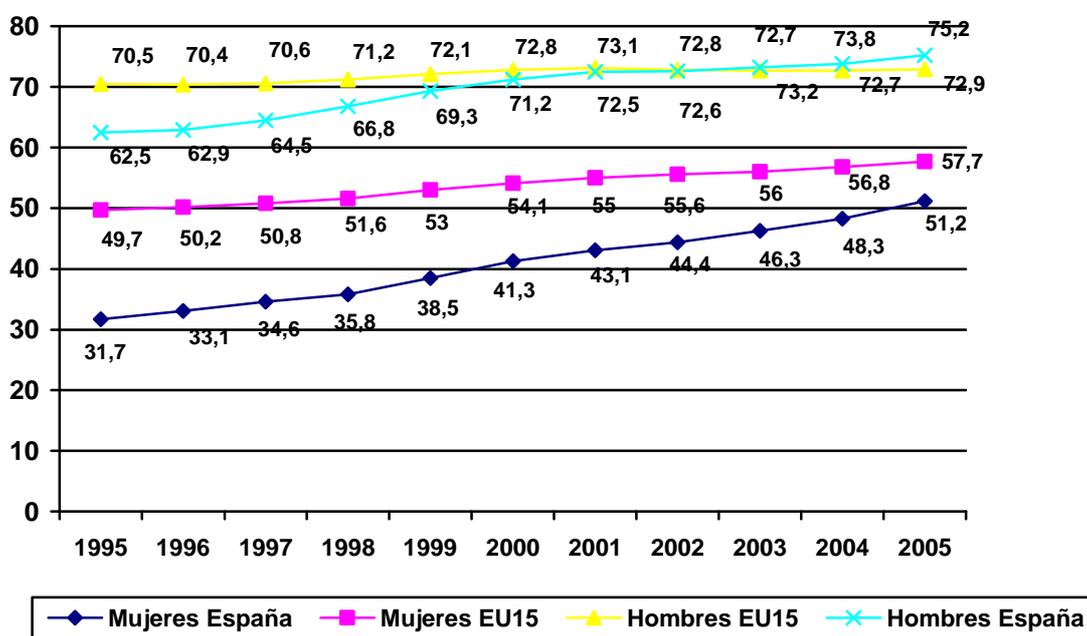
%	1995 (a)	2005 (b)	Diferencia (b-a)
Ambos sexos	39.28	52.00	12.72
Hombres	53.34	63.70	9.36
Mujeres	26.04	40.81	14.77
Diferencia M-H	27.30	22.89	-5,41

Fuente: I.N.E. Encuesta de Población Activa, E.P.A.
(II trimestre 1995 y II trimestre 2005).

A los cambios apuntados hay que añadir el hecho de que la distancia entre los sexos también se va suavizando en el caso concreto del empleo, como puede apreciarse en la tabla 4. Y aunque la tasa de empleo masculina sigue siendo en 2005 superior a la tasa de empleo femenina, la diferencia ahora es menor que en 1995, habiendo pasado de 27.30 puntos a 22.89.

¹ La tasa de empleo es definida por el Instituto Nacional de Estadística como el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años.

Gráfico 1.
Evolución de la Tasa de empleo de la población de 15 a 64 años en España y la UE-15 según sexo (1995-2005). Unidades en %.



Fuente: Eurostat 1995-2005¹

La tasa de empleo en España ha vivido un proceso ascendente en la década de 1995 a 2005. En 1995 se situaba en un 46,9% colocándose a 13 puntos por debajo de la media de la Europa de los 15. Transcurrido los diez años señalados la tasa de empleo española para ambos sexos se sitúa en 2005 en un 63,3% (ya en 2006 está en un 64,8%) y casi llega a converger con la tasa de los países de la Europa de los 15 que se sitúa en un 65,3%.

La tasa específica de empleo² masculino de la población de 15 a 64 años ha tenido una evolución ascendente, situándose desde el año 2002 por

¹ La tasa de empleo femenina se ha calculado dividiendo el número de mujeres empleadas con edades comprendidas entre los 15 y los 64 años entre el total de la población femenina del mismo grupo de edad. De la misma forma se ha procedido para la tasa de empleo masculina. Este indicador está basado en el EU Labour Force Survey, encuesta que cubre a toda la población que vive en hogares privados y excluye a todos aquellos que viven en residencias colectivas, como hospitales, residencias,... La población empleada está formada por aquellas personas que se encontraba trabajando (una hora o más) o estaban ausentes temporalmente del trabajo durante la semana de referencia.

² La tasa específica de empleo para un intervalo de edad determinado, siguiendo la definición ofrecida por el Instituto Nacional de Estadística es, el cociente entre el número de ocupados de esas edades y la población correspondiente al intervalo. Generalmente se calcula para ambos

encima de la media de los países de la EU15. Como puede contemplarse en el gráfico 1, en el 2005 la tasa de empleo española es del 75.2% y la de la EU15 es del 72.9%.¹

La tasa específica de empleo femenino también experimenta un proceso de crecimiento y de convergencia hacia la media europea. En el 2005 se sitúa a una distancia de 6.5 puntos porcentuales de la tasa de empleo media de las mujeres de los estados miembros de la EU15. En 1995 esta distancia representaba dieciocho puntos porcentuales.

Las mujeres tienden a concentrarse en las ocupaciones que ofrece el sector servicios, la restauración y los servicios personales y en los empleos de tipo administrativo, dependientes de comercios. Concentración que produce la denominada feminización del sector terciario, como puede comprobarse a través de los datos recogidos en la tabla 5. También hay mayor concentración de mujeres que de hombres en profesiones asociadas a las titulaciones universitarias, principalmente en torno a la enseñanza. En contraste, los hombres españoles tienden a ocupar sus puestos de trabajo en el sector de la construcción, como conductores y operadores de maquinaria móvil, en la industria, como peones de instalaciones industriales, trabajadores de servicios de protección y seguridad, en la dirección de empresas públicas y privadas con más de 10 asalariados y en la Gerencia de empresas pequeñas y en las Fuerzas Armadas.

sexos y para cada uno de ellos por separado. Los intervalos suelen ser quinquenales o decenales.

¹ Hay que tener en cuenta que aquí se ha producido una ruptura de serie.

Tabla 5.
Distribución de las ocupaciones en España por sexo, 2006.

%	Hombres (a)	Mujeres (b)	Diferencia (a – b)
Dir Adm. Púb. y Empr de 10 o más empleados	3.0	1.4	1.6
Gerencia de empresas con menos de 10 asalariada	3.3	1.8	1.5
Gerencia de empresas sin asalariados	2.1	2.5	-0.4
Profesiones asociadas a titulac de 2º o 3º ciclo universitario o afines	6.9	8.7	-1.8
Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines	2.9	7.3	-4.4
Técnicos y profesionales de apoyo	10.8	12.6	-1.8
Empleados de tipo administrativo	5.6	14.8	-9.2
Trabajadores de servicios de restauración y personales	4.4	15.0	-10.6
Trabajadores de servicios de protección y seguridad	2.6	0.3	2.3
Dependientes de comercio y asimilados	2.6	8.7	-6.1
Trabajadores cualif en agricultura y pesca	3.4	1.4	2.0
Trabajadores cualificados de construcción, excepto operadores de maquinaria	15.7	0.4	15.3
Trabaj cualif de ind extractivas, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados	7.7	0.2	7.5
Trabajador cualif de inds de artes gráficas, textil y confección, elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos	2.7	2.2	0.5
Operadores de instalaciones inds, de maquinaria fija, montadores y ensambladores	5.2	2.7	2.5
Conductores y operadores de maquinaria móvil	8.5	0.3	8.2
Trabajador no cualificado en servicios (excepto transportes)	3.3	16.1	-12.8
Peones de agricultura, pesca, construcc, inds manufactureras y transportes	8.6	3.6	5.0
Fuerzas Armadas	0.7	0.1	0.6

Fte: I.N.E., E.P.A. 2006

Tabla 6.
**Distribución de las ocupaciones en España
por sexo y sectores económicos 2005. (%)**

	2005		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Agricultura	6.4	3.5	5.2
Industria	21.7	10.7	17.3
Construcción	19.5	1.7	12.4
Servicios	52.5	84.1	65.1

Fuente: I.N.E. E.P.A. 2005

Las mujeres tienden a encontrar empleo principalmente en el sector terciario: en el 2005 el 84.1% de las mujeres españolas está ocupada en este sector frente al 52.5% de los varones. La presencia en los demás sectores económicos es minoritaria y siempre inferior a la de los varones. En lo concerniente a la distribución de la población ocupada, España presenta una distribución común al resto de los países más avanzados, donde la tendencia generalizada ha sido la del incremento de la población empleada en el sector servicios y el decrecimiento en el resto de los sectores principalmente en el primario con especial protagonismo de la agricultura.

El análisis del empleo a tiempo parcial también resulta interesante pues juega un importante papel en la configuración de los distintos escenarios que dan cabida a las distintas formas de resolver el conflicto ante la dificultad de compatibilización de la vida laboral y familiar, permitiendo muchas veces la persistencia del modelo de familia patriarcal basado en la tradicional división de roles dentro del hogar familiar.

Tabla 7.
Ocupados/as según el sexo y el tipo de jornada
(tiempo completo/tiempo parcial).
Total en miles, el resto en porcentajes respecto al total anual.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Varones						
Total	10.150,6	10.365	10.652,9	10.934,3	11.388,8	11.742,6
Tiempo completo	97,2	97,4	97,4	97,2	95,5	95,7
Tiempo parcial	2,8	2,6	2,6	2,8	4,5	4,3
Mujeres						
Total	5.995,7	6.265,3	6.643,0	7.036,6	7.584,4	8.005,1
Tiempo completo	83,2	83,2	82,9	82,1	75,8	76,8
Tiempo parcial	16,8	16,8	17,1	17,9	24,2	23,2

Fuente: INE, EPA. Recogido en: *Mujeres y hombres en España 2007*,
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Se puede apreciar una clara tendencia ascendente de la tasa de ocupados y ocupadas a tiempo parcial en España desde el año 2001 al 2005, sin embargo, en el año 2006 se observa un descenso del trabajo a tiempo parcial tanto entre los hombres como las mujeres españolas. Decrecimiento más acentuado entre las mujeres que entre los hombres. Según datos del

Eurostat para 2007 en España los empleados a tiempo parcial suponen para esta fecha el 12% de los ocupados. Y en Europa se calcula que para diciembre de 2007 la tasa de ocupados a tiempo parcial se sitúe en un 18,4%, la misma proporción que a finales de 2006. Por otra parte, en el Reino Unido, país donde el trabajo a tiempo parcial está muy arraigado, se espera un descenso de esta modalidad de contrato, según datos recogidos en el estudio: *Mujeres y hombres 2007*, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Resulta interesante comprobar a través de los datos mostrados en la tabla 7, que entre los que trabajan a tiempo parcial algo más de la mitad busca un trabajo a tiempo completo y que apenas existen diferencias entre los sexos en este aspecto. Además es bajo el porcentaje de mujeres que trabajando a tiempo completo busca un empleo a tiempo parcial (9,2%). Aunque son más las mujeres que los hombres en esta situación. También resulta relevante destacar que cuando se les pregunta a las mujeres ocupadas a tiempo parcial en 2005 (EPA 2005) por el motivo por el cual se encuentran en dicha situación (contrato a tiempo parcial) el 31,9% señala que la razón es no haber encontrado trabajo a jornada completa, un 16,1% por tener que cuidar de personas dependientes y un 31,4% por otros motivos y obligaciones. Y solamente un 11,5% manifestó no querer un trabajo de jornada completa.

Tabla 8.
Ocupados/as buscando otro empleo por sexo y tipo de jornada en el empleo actual y en el empleo buscado. Cuarto trimestre de 2006

Tipo de jornada en el empleo buscado	Empleo actual			
	Jornada a tiempo completo		Jornada a tiempo parcial	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Total (en miles)	421,0	299,0	86,5	265,6
A tiempo completo	68,4%	60,4%	53,5%	51,6%
A tiempo completo, pero aceptaría a tiempo parcial	3,1%	5,7%	10,1%	9,6%
A tiempo parcial	5,7%	9,2%	12,9%	16,3%
A tiempo parcial, pero aceptaría a tiempo completo	0,4%	1,2%	0,7%	1,2%
La que encuentre	12,4%	18,1%	18,4%	19,1%
No sabe	1,0%	1,0%	0,5%	0,4%
No clasificable*	8,9%	4,5%	3,9%	1,8%

Fte: INE, EPA. Recogido en: *Mujeres y hombres en España 2007*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Notas:

En la categoría tipo de jornada sólo se han incluido a las personas ocupadas que buscan (o han encontrado) otro empleo como asalariados/as y, en la categoría * No clasificable se consideran los ocupados excluidos de la condición anterior.
 Los valores inferiores a 5,0(5.000) deben tomarse con precaución pues pueden estar afectados por fuertes errores de muestreo.
 Los totales se han expresado en miles.

Otra variable a tener en cuenta en todo análisis del mercado laboral es la temporalidad y más aún en el contexto español donde la tasa de temporalidad representa más del doble de la media europea (de la EU 25).

Tabla 9.
Tasa de temporalidad femenina España y EU-25. Año 2006

	%	Mujeres	Total
España		36,7	34,0
UE-25		15,5	14,9

Fte: IESE-IRCO en base a Eurostat 2004. Elaboración propia

En 2006, la tasa de temporalidad media en la UE-25 se sitúa en un 14,9%. Lo que significa un crecimiento desde el año 2000 en el conjunto de los países europeos previamente seleccionados¹ en un reciente estudio llevado a cabo por el IESE-ADECCO (2007). España es el país con mayor proporción de asalariados con contratos temporales (con un 34%).

En la UE-25 hay un 15,5% de mujeres asalariadas con contratos temporales, porcentaje que es algo superior al de la media europea de ambos sexos (14,9%). En el caso de España también son más las mujeres que trabajan bajo esta modalidad de contrato (concretamente un 36,7%). Por países, todos presentan una mayor tasa de temporalidad para las mujeres que para el total de asalariados, con la excepción de Alemania y Polonia (como contempla el estudio del IESE-ADECCO 2007).

3. LA TASA DE PARO Y LA INACTIVIDAD

En 2005 la tasa de paro española se situó en 9.33%, habiendo conocido

¹ Alemania, Francia, Reino Unido, Italia, España, Portugal y Polonia, que representan más del 75% de la población y del PIB de los 27 países miembros comunitarios.

un importante descenso (de 12.37 puntos porcentuales) en la década anterior. En nuestro país es la población femenina española la que experimenta los cambios más importantes respecto a la situación de desempleo, con un descenso de 18 puntos. Pasa de situarse en un 30.5% en 1995 a un 12.22% en el 2005 (véase la tabla 10.)

Tabla 10.
Tasa de Paro Española por sexo, 1995-2005.

%	1995 (a)	2005 (b)	Diferencia (b-a)
Ambos sexos	22.70	9.33	-12.37
Hombres	17.87	7.29	-10.58
Mujeres	30.56	12.22	-18.34
Diferencia H-M	-12,69	-4,93	-7,76

Fuente: I.N.E. Encuesta de Población Activa, E.P.A.
(II trimestre 1995 y II trimestre 2005).

Además, resulta interesante observar que las diferencias entre los sexos también menguan en este terreno. Las diferencias entre hombres y mujeres respecto a las tasas de paro en el 2005 se han reducido significativamente a algo menos de la mitad de lo que suponía en 1995 (como puede apreciarse en la última fila de la tabla 10).

Tabla 11.
Inactivos según la categoría de inactividad y sexo. 2006 (%)

	Hombres	Mujeres
Total	5.659,9	9.763,2
Estudiante	18,7	13,1
Jubilado/o prejubilado	60,1	16,4
Labores del hogar	4,3	46,7
Incapacitado/a permanente	7,9	5,8
Perceptor/a de otra pensión	3,4	16,4
Trabajo no remunerado	0,1	0,0
Otras	5,4	1,5

Fuente: I.N.E. Encuesta de Población Activa, E.P.A.

Nota 1: Tras la puesta en vigor del Reglamento 1897/2000 de la CE sobre la consideración de parado, y sus consecuencias sobre el colectivo de inactivos, a partir de 2001 los datos sobre inactivos no son directamente comparables con los períodos anteriores.

Nota 2: La categoría *Otras* incluye a las personas inactivas que no mencionan ninguna situación de inactividad y declaran estar buscando empleo.

La tasa de inactividad ha sido hasta la fecha un claro indicador de los contrastes existente entre los sexos en el mercado laboral. En la tabla 11 se observa la diferencia todavía importante entre los sexos en nuestro país respecto a la distribución de los hombres y mujeres en situación de inactividad. Más de la mitad de los hombres inactivos son jubilados o prejubilados frente al 16,4% de las mujeres que se encuentra en esta misma situación en el 2006. En contraste, el 46,7% de las mujeres inactivas pertenecen a la categoría “labores del hogar” frente al 4,3% de los varones de esta misma categoría. Es decir, casi el 47% de las inactivas españolas en 2006 son amas de casa, hecho que refleja la alta proporción de mujeres que se encuentra al margen de la vida laboral en España, y que por tanto no se incluyen en la categoría de jubiladas aún cuando hayan cumplido los 65 años de edad.

También es destacable la diferencia que se observa entre los sexos respecto a la categoría de “perceptor de otra pensión”, en la que la proporción de mujeres (16,4%) es mayor que la de los hombres (3,4%).

4. EL MERCADO DE TRABAJO Y LA CONCILIACIÓN CON LA VIDA FAMILIAR.

Según los datos recogido en el *Módulo de Conciliación Vida Familiar y Laboral* de la E.P.A. en el segundo trimestre de 2005, el 35% (2.193.383) de las 6.247.483 personas ocupadas con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, con al menos un hijo propio o de la pareja, que vive en el hogar y con una edad inferior o igual a 14 años, recurre al cónyuge o a su pareja para atender a los cuidados de los hijos. Un 26% no utiliza ningún tipo de asistencia, un 21% utiliza servicios especializados y un 18% recurre a familiares, vecinos o amigos para atender a los hijos.

Algo más de la mitad de los hombres ocupados españoles con hijos menores de 14 años afirma recurrir a su pareja o cónyuge para cuidar a los hijos. Frente al 11,8 de las mujeres de mismo perfil que afirman recurrir a su pareja o cónyuge para tales menesteres.

Por sexo, el 34,7% de las mujeres dice no utilizar servicios de asistencia para el cuidado de los niños (frente al 20% de los varones), un 27,3% acude a servicios especializados (en el caso de los hombres el porcentaje es del 16,7%) y un 26,3% recurre a familiares, vecinos o amigos (frente al 12,6% de los varones que elige esta opción para atender a sus hijos) como se puede apreciar en la tabla 12.

Tabla 12.
Principal servicio utilizado para el cuidado de los hijos
(propios o del cónyuge) durante la jornada laboral según sexo

%	Varón	Mujer	Total
Servicios especializados (niñeras, preescolar,...)	16,7	27,3	20,9 (1.304.707)
El cónyuge o pareja	50,5	11,8	35,1 (2.193.383)
Familiares, amigos, vecinos (sin contraprestación económica)	12,6	26,3	18,0 (1.127.577)
No se utilizan servicios de asistencia a niños	20,2	34,7	26,0 (6.247.483)

Fuente: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Elaboración propia.
Los datos se encuentran ponderados

Como ya hemos indicado los varones se decantan principalmente por la pareja para responder a las necesidades de cuidados de los hijos, esto es así en todas las edades.

Si observamos este comportamiento por grupos de edad y sexo (tabla 13) nos encontramos con que el 63,5% de los varones ocupados jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años recurre a su pareja para atender las necesidades de cuidados de los hijos (frente a sólo el 10,5% de las ocupadas de las mismas edades). Entre los ocupados con edades entre los 25 y los 44 años, el 51% recurre a la pareja y entre los que cuentan entre 45 y 64 años el 46,6% actúa de la misma forma. Es decir, los varones más jóvenes son los que tienen este tipo comportamiento más frecuentemente.

Sin embargo, entre las mujeres y teniendo en cuenta los tres grupos de edad aquí considerados, el hecho de recurrir a la pareja como estrategia conciliadora de la vida laboral y familiar y especialmente en lo que concierne al cuidado de los hijos, es una opción minoritaria. El 10,5% de las más jóvenes recurre a la pareja, el 11,7% de las ocupadas con edades entre los 25 y los 44 y el 11,37 de las que cuentan entre 45 y 64 años.

Las mujeres más jóvenes (16-24 y 25-44) principalmente recurren a los servicios especializados y a sus familiares, aunque hay que precisar que entre aquéllas del segundo grupo, las que tienen entre 25 y 44 años, el 31% no utiliza asistencia.

Son los ocupados/as más maduros los que menos recurren a los servicios especializados, así lo afirma el 40,45% de los ocupados/as que tienen entre 45 y 64 años. También entre ellos/as es más frecuente recurrir al cónyuge o a la pareja para tales menesteres, el 37,36% de los ocupados/as maduros/as (45-64 años) afirma atender a los hijos a través de sus parejas, que como ya se ha indicado es una tendencia principalmente masculina.

Tabla 13.
Personas ocupadas entre 16 y 64 años, con al menos un hijo*, según el tipo principal de servicio de cuidado a los niños que utiliza por grupo de edad y sexo

% Sexo y Edad	Total	Niños atendidos por				
		Servicios especializados	El cónyuge	Familiares**	No utiliza asistencia	No sabe
Total	100,0	20,74	34,86	17,92	25,78	0,70
16-24	100,0	27,11	33,68	24,86	13,93	0,42
25-44	100,0	22,34	34,32	19,98	22,72	0,65
45-64	100,0	13,06	37,36	8,17	40,45	0,95
Varones	100,0	16,56	50,13	12,54	20,10	0,67
16-24	100,0	12,94	63,52	12,67	10,87	..
25-44	100,0	18,09	50,94	14,28	16,09	0,60
45-64	100,0	11,47	46,62	6,50	34,46	0,95
Mujeres	100,0	27,07	11,70	26,09	34,40	0,74
16-24	100,0	38,11	10,53	34,31	16,30	0,75
25-44	100,0	28,10	11,78	27,71	31,70	0,71
45-64	100,0	17,54	11,37	12,88	57,28	0,94

Fuente: E.P.A. 2Trimestre 2005. Módulo de Conciliación entre la vida laboral y familiar. Tabla recogida de la nota de prensa del Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.)

* Se consideran los hijos propios o de la pareja de 14 o menos años que viven en el hogar.

** Se incluyen también vecinos y amigos sin que exista una contraprestación económica por dicha atención

Entre los más jóvenes (16-24) un 33,68% recurre al cónyuge, casi un 26% no utiliza ningún tipo de asistencia, un 27% acude a servicios especializados y casi un 25% pide ayuda a sus familiares. Son precisamente los ocupados más jóvenes los que más recurren a la familia para hacer frente a las necesidades de atención y cuidado de los hijos, pues esta etapa de la vida se caracteriza por su fragilidad económica como consecuencia de la inestabilidad laboral y consecuente dependencia económica de los progenitores. En el caso de los ocupados con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años el 20% de ellos recurre a la familia para este fin y en el de los ocupados con edades entre los 45 y los 64 el porcentaje es incluso menor, situándose en un 8,1%.

Un millón seiscientas trece mil cuatrocientas sesenta personas en España con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años (tanto con hijos como sin hijos) se dedica a cuidar a niños ajenos. De las que la gran mayoría son mujeres, concretamente 1.104.444. Es decir, tanto si tienen como si no tienen hijos, es mayor la proporción de mujeres que se hace cargo regularmente del cuidado de niños ajenos de edad inferior o igual a 14 años en España.

Como se puede ver en la tabla 14, el 3,13 por ciento de las personas que forman parte de la población activa española y que tiene hijos cuida de hijos ajenos. Concretamente, el 8,6 por ciento de las mujeres paradas con hijos cuida hijos ajenos con edades igual o inferior a los 14 años, frente al 3 por ciento de los parados varones.

Tabla 14.
Personas entre 16 y 64 años con hijos* según que se hagan o no cargo regularmente del cuidado de niños ajenos de edad inferior o igual a 14 años, por sexo y relación con la actividad laboral

Sexo/relación con la actividad (%)	Sí	No	Total
Total	3,13	96,87	100%
Ocupados	2,24	97,76	100%
Parados	6,98	93,02	100%
Inactivos	5,17	94,83	100%
Varones	1,65	98,35	100%
Ocupados	1,48	98,52	100%
Parados	3,04	96,96	100%
Inactivos	4,18	95,82	100%
Mujeres	4,49	95,51	100%
Ocupados	3,38	96,62	100%
Parados	8,55	91,45	100%
Inactivos	5,27	94,73	100%

Fuente: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Tabla recogida de la nota de prensa del Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.).

* Se consideran los hijos propios o de la pareja de 14 o menos años que viven en el hogar.

Respecto a las personas sin hijos, el 6,7% se hacen cargo regularmente del cuidado de niños de 14 o menos años. Y en el caso de los inactivos este porcentaje es mayor, representando el 9,8% del total de esta categoría, como se puede constatar en la tabla 15.

Tabla 15.
Personas entre 16 y 64 años sin hijos* según que se hagan o no cargo regularmente del cuidado de niños de edad inferior o igual a 14 años, por sexo y relación con la actividad laboral

Sexo/relación con la actividad (%)	Sí	No	Total
Total	6,71	93,29	100%
Ocupados	4,90	95,10	100%
Parados	7,76	92,24	100%
Inactivos	9,82	90,18	100%
Varones	4,28	95,72	100%
Ocupados	3,62	96,38	100%
Parados	5,36	94,64	100%
Inactivos	5,94	94,06	100%
Mujeres	9,30	90,70	100%
Ocupados	6,79	93,21	100%
Parados	10,37	89,63	100%
Inactivos	12,04	87,96	100%

Fte: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Tabla recogida de la nota de prensa del Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.).

* Se consideran los hijos propios o de la pareja de 14 o menos años que viven en el hogar.

También son más las mujeres que se hacen cargo de la atención de familiares o amigos de edad superior o igual a los 15 años y que están necesitados de cuidados (tabla 16). Concretamente el 13% de las mujeres atiende a estas personas frente a casi un 7% de los varones, es decir, la proporción de mujeres es el doble que la de los hombres. En total en España dos millones ochocientos treinta y seis mil quinientas setenta y cinco personas (hombres y mujeres) se hace cargo de seres dependientes con edad superior o igual a los 15 años.

Tabla 16.
Atención a familiares y amigos dependientes según sexo

	Varón	Mujer	Total
Sí	6,9%	13,0%	9,9% (2.836.575)
No	93,1%	87,0%	90,1% (25.771.996)
Total	100%	100%	100% (28.608.571)

Fuente: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Elaboración propia. Los datos se encuentran ponderados. N= Ocupados de 16 a 65 años

Los datos aquí recogidos refuerzan el papel de cuidadora que tradicionalmente la sociedad ha otorgado a la mujer. Los datos procedentes de la encuesta de 2005 siguen reflejando dicha tendencia, la mujer asume dicho rol el doble de veces que los varones.

Dentro del análisis de la distribución del trabajo en el contexto del ámbito doméstico nos detendremos ahora en la descripción de la distribución de las denominadas “labores del hogar”.

Tabla 17.
Porcentaje de población ocupada que realiza labores del hogar

%	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Mujeres ocupadas que realiza labores del hogar	66,08	61,41	60,09	60,83	60,25	65,27	63,55
Varones ocupados que realizan labores del hogar	9,35	9,29	10,61	12,58	13,29	15,64	16,31

Fuente: INE, EPA. Recogido en: *Mujeres y hombres en España 2007*; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Las mujeres ocupadas españolas atienden en mayor proporción que los hombres ocupados españoles a las labores del hogar, en todas las fechas señaladas desde 1998 a 2004. Los datos recogidos en la tabla 18 así lo expresan. Pero es importante observar una tendencia ascendente en el incremento del porcentaje de varones ocupados que dedica tiempo a las labores del hogar. El porcentaje de hombres ocupados españoles que en 2004 realiza tareas domésticas es de 16,31, lo que supone un incremento de casi siete puntos porcentuales en seis años. Por otra parte, la participación de las mujeres ocupadas en estas tareas observa un ligero descenso entre 1998 a 2002, para volver a ascender considerablemente en 2003 y descender en 2004. Estos datos nos podrían hacer pensar en un cambio más estable por parte del comportamiento masculino y un cambio de comportamiento femenino más frágil o inseguro.

Simultáneamente, el hombre va lentamente adaptándose a los cambios ya establecidos (la creciente presencia de la mujer en el mercado laboral y las primeras ausencias del escenario doméstico entre otras). No es sólo la mujer la

que recibe una fuerte presión social, el varón también recibe una influencia social nada despreciable. Aunque aún los efectos sobre el comportamiento de los varones sólo se pueden apreciar levemente¹.

En el módulo de conciliación se les preguntó a los ocupados si deseaban cambiar la organización de su vida laboral y sus responsabilidades de atención a otras personas. El 81,1% de los entrevistados contestaron negativamente (tabla 17). El 84,2% de los hombres dice que no cambiaría la organización de su vida laboral. Sin embargo, son menos (un 77%) las mujeres que no cambiarían dicha organización.²

Por el contrario, el 18,9% manifiesta el deseo de establecer cambios en la organización de su vida laboral. Más concretamente, el 14,95 de la población con hijos y que cuida de otras personas con regularidad (tanto niños ajenos como personas adultas dependientes) desearía trabajar menos, para aumentar así el tiempo de cuidado a otras personas. Entre las mujeres este porcentaje alcanza el 16,8% y entre los hombres el 13,5.

Por otro lado, sólo el 4% manifiesta el deseo de trabajar más y con ello reducir el tiempo de dedicación al cuidado de otros. Es de destacar que este deseo es superior también entre las mujeres (6,3%) que entre los hombres (2,2%).

Por sexo, hay más mujeres que hombres en España que expresan necesidad de cambio: un 23,1% frente a un 15,7% respectivamente. Se puede entender por lo tanto que ellas sienten más insatisfacción con su situación

¹ Sería necesario en este sentido promover estudios en profundidad que permitieran a través de estudios basados en encuestas conocer la división del trabajo doméstico en España años tras años de tal forma que permitiera observar la evolución de este comportamiento en el tiempo, por ejemplo siguiendo el modelo elaborado por la Internacional Social Survey Family Programme 2002. Se trataría de conocer los cambios de comportamientos de hombres y mujeres tanto en el entorno extradoméstico como en el doméstico.

² Hay que destacar que la pregunta sólo se les hizo a aquellos que en ese momento se encontraban ocupados por lo que no podemos conocer cuántas (hombres y principalmente mujeres) personas sin ocupación organizaría de otra forma su vida en general.

actual e incluso mayor nivel de conflicto en la conciliación de sus vidas familiares y laborales.

Tabla 18.
Deseo de cambio de la organización de la vida laboral, según sexo

%	Varón	Mujer	Total
Deseo trabajar más, reduciendo el tiempo de cuidado a otras personas	2,2	6,3	4,0
Deseo trabajar menos para tener más tiempo para cuidar a los demás	13,5	16,8	14,9
No	84,2	77,0	81,1
Total	100%	100%	100%
	(4.338.485)	(3.244.740)	(7.583.225)

Fuente: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Elaboración propia.
Los datos se encuentran ponderados

Además este deseo varía con respecto a la edad. El grupo etáneo que en mayor proporción prefiere trabajar menos y aumentar su tiempo de cuidado a niños y dependientes es el de las personas con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años. También hay que señalar que sólo dos de cada 10 personas sin trabajo desean tener uno y reducir así el tiempo de cuidado a los demás. Todo ello según el Instituto Nacional de Estadística.

Cuando se les pregunta sólo a aquellos que han manifestado desear trabajar o trabajar más, si el motivo de no hacerlo así está relacionado a la falta o a la no disponibilidad de servicios de atención a los niños, el 24,3% de los entrevistados ocupados (62.316 personas), contesta que sí, que esa es la razón o el freno a su deseo. Si tenemos en cuenta el sexo de los encuestados se observa que el 30,4% de las mujeres ocupadas no trabaja o no trabaja más por falta de servicios para los niños. En el caso de los varones este porcentaje sólo representa un 11,4% (tabla 19).

Tabla 19.
No trabaja más por falta de servicios para niños, según sexo

%	Varón	Mujer	Total
Sí	11,4	30,4	24,3
No	88,6	68,9	75,2
No sabe	0,0	0,6	0,4
Total	100%	100%	100%
	(82.028)	(173.921)	(255.949)

Fte: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación Familiar y laboral. Elaboración propia.
Los datos se encuentran ponderados

En el cuestionario se pregunta también por la principal razón que impide al encuestado trabajar o trabajar más (en este caso no se ha sugerido ninguna opción, el entrevistador se limita a recoger la primera razón enunciada por el encuestado de entre las que a su vez tiene detalladas en una lista que forma parte de los ítems de respuestas). El 54% responde que el mayor impedimento para trabajar más es el alto precio de los servicios de cuidado en nuestro país. El 35% destaca como razón principal la carencia o falta de oferta de servicios de cuidado de niños. Y otro 5,2% alude a la insuficiente calidad que ofrecen los servicios disponibles en la actualidad. En este caso existe discordancia en las respuestas entre los géneros (tabla 20).

Tabla 20.
Principal razón ligada al cuidado de los niños para no trabajar más, según sexo

%	Varón	Mujer	Total
Falta de servicios de cuidado a los niños	38,4	34,0	34,7
Los servicios de cuidado de los niños son demasiado caros	40,4	56,4	54,0
Los servicios disponibles de cuidado de niños no tienen la suficiente calidad	12,9	3,8	5,2
Total	100%	100%	100%
	(9.376)	(52.940)	(62.316)

Fuente: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Elaboración propia.
Los datos se encuentran ponderados

Al preguntarles a aquellos que tienen hijos con edades igual o inferior a los 14 años por el momento en el que faltan los servicios de cuidados, el 54% de las mujeres destacan que cuando faltan estos servicios es durante los días

laborables, es decir, de lunes a viernes en horario de 7 de la mañana a 7 de la tarde. Sin embargo, sólo el 27% de los hombres ha destacado la falta de este servicio en los días laborables. El 70% de los varones no realiza espontáneamente la distinción entre días laborables y no laborables, es decir el 70% de los varones españoles entre 16 y 64 años observa que faltan servicios tanto para los días laborables como para las ocasiones especiales (horarios especiales antes de las 7 de la mañana y después de las siete de lunes a viernes, durante los fines de semana, vacaciones,...) sin más distinción. Es importante hacer notar que los ítems de respuestas de esta pregunta no fueron leídos, y que los entrevistadores recogieron la primera respuesta ofrecida por los encuestados en el caso de que estos sugirieran más de una de las opciones especificadas en el cuestionario.

Es curioso comprobar que más de la mitad de las mujeres estima que faltan servicios de atención y cuidado a los niños en horario de trabajo. Esto nos hace pensar en su carencia y verdadera necesidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Realmente es un problema para ellas que, como ya hemos visto anteriormente, son en mayor medida las que han asumido el papel de cuidadoras. En contraste, el 70% de los varones afirma que faltan servicios para el cuidado de los niños pero sin hacer distinción, lo que nos permite interpretar que la carencia de estos servicios no es para ellos una barrera o limitación para la adecuada atención al trabajo. Ante un mismo hecho objetivo las percepciones de hombres y mujeres son bien distintas como se puede apreciar en la tabla 21.

Tabla 21.
Momento en el que faltan servicios para los niños, según sexo

%	Varón	Mujer	Total
Durante días laborables	27,4	54,2	53,1
En horario especial	2,4	18,0	17,3
Los dos	70,3	27,8	29,5
Total	100%	100%	100%
	(4224)	(95.470)*	(99.450)

Fuente: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Elaboración propia. Los datos se encuentran ponderados

Respecto al cuidado de los mayores y la incidencia de éste en el desempeño del trabajo extradoméstico, el 29% (97.225) de las personas que se hace cargo regularmente de enfermos, familiares o amigos con edad igual o superior a los 15 años) dice que no trabaja o no trabaja más debido a la falta de servicios de cuidados para adultos dependientes (enfermos, familiares o amigos de 15 o más años que necesiten cuidados).

La principal razón por la que no se trabaja o no se trabaja más es porque los servicios de cuidado a adultos son demasiado caros, así lo estima el 46% de los entrevistados, en este caso son más los hombres (un 51%) que las mujeres (un 45%) los que se decantan por esta explicación. A esta razón le sigue el hecho de la carencia de servicios que cubran dichas necesidades, estimándolo así el 42% de los entrevistados. Y en este último caso son más las mujeres que los hombres (43,8% y 31,7% respectivamente) las que opinan que son escasos los servicios existentes.

Tabla 22.
Principal razón ligada al cuidado de los mayores de 15 años para no trabajar más, según sexo

%	Varón	Mujer	Total
Falta de servicios de cuidado	31,7	43,8	42,4
Los servicios de cuidado son demasiado caros	51,2	45,4	46,1
Los servicios disponibles no tienen la suficiente calidad	14,8	5,1	6,2
No sabe	2,2	5,7	5,3
Total	100%	100%	100%
	(11.217)	(86.008)	(97.225)

Fuente: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Elaboración propia.
Los datos se encuentran ponderados

Si nos fijamos sólo en los ocupados que desean trabajar más reduciendo el tiempo de cuidados a otras personas se observa que 16.955 hombres y mujeres señalan que no trabajan más por falta o no disponibilidad de servicios de cuidado de enfermos, familiares o amigos de 15 años o más que necesiten cuidados. De esos 16.955, el 50% destaca la carencia de tales servicios como razón principal de no trabajar más. Otra razón, apuntada por el 41,4%, es el elevado precio. Y sólo un 3,5 alude a la insuficiente calidad ofrecida por ellos. (Tabla 22.).

Tabla 23.
Principal razón ligada al cuidado de los mayores de 15 años
para no trabajar más según sexo
(sólo ocupados que desean trabajar más)

%	Varón	Mujer	Total
Falta de servicios de cuidado	41,3	50,9	49,7
Los servicios de cuidado son demasiado caros	58,7	38,9	41,4
Los servicios disponibles no tienen la suficiente calidad	0,0	4,0	3,5
No sabe	0,0	6,2	5,4
Total	100%	100%	100%
	(2.123)	(14.832)	(16.955)

Fuente: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Elaboración propia.
 Los datos se encuentran ponderados

Otro tema también importante por su influencia en la conciliación de la vida laboral y familiar es el de la flexibilidad de horario laboral.¹ En el segundo trimestre del 2005 en la Encuesta de Población Activa, se pregunta a todos los ocupados si podían modificar el horario de entrada y/o de salida del trabajo. Más de la mitad de los encuestados responde afirmativamente, es decir, el 57% de los ocupados españoles dice tener flexibilidad para modificar su horario de entrada y/o salida del trabajo y un 18% afirma que rara vez puede realizar tales cambios, junto con un 24,9% que señala que le es imposible realizar modificaciones en su horario laboral. Apenas existen diferencias por sexo en ninguna de las opciones consideradas. (Tabla 24.)

¹ Existen varias pautas laborales que permiten encontrar la flexibilidad en el horario laboral: retrasar la entrada y/o la salida del trabajo, o extender la jornada durante unos días para trabajar menos horas los siguientes. Los trabajadores más sensibles a estas medidas conciliadoras son aquellos que tienen edades comprendidas entre los 25 y los 49 años y que poseen responsabilidades familiares (cuidado de hijos, ancianos o familiares dependientes). En un reciente informe publicado por Eurostat sobre la base de unos datos de 2004 y sobre una muestra de 10 países delimitada por el estudio del IESE-ADECCO (2007) se obtiene que el 73,4% de los hombres ocupados de **entre 25 y 49 años** en la Unión Europea tienen horario inflexible. En algunos países como por ejemplo, España el porcentaje de trabajadores con horario rígido es incluso más alto, afecta a más del 88% de los ocupados entre 25 y 49 años, de hecho España se encuentra a la cola de los países respecto a la flexibilidad horaria.¹ Concretamente, España es el segundo país con horarios menos variables entre los hombres: sólo el 8% de los ocupados en nuestro país tiene flexibilidad, sólo por delante de Portugal, como se recoge en el análisis citado. En el otro extremo se encuentran países como Reino Unido con un 31,3% de varones ocupados que disfrutaban de flexibilidad horaria. El 23,8% de los hombres europeos puede modificar de alguna manera su horario frente al 8% de los españoles. Y el 22,1% de las mujeres europeas disfruta de algún tipo de flexibilidad frente al 9,2% de las mujeres españolas.

A esta información podemos añadir el dato de que en España hay igual porcentaje de mujeres que de hombres con horario laboral rígido, un 88,2%.

Además la pauta más habitual de optar por la flexibilidad laboral entre los españoles es la de la modificación de los horarios de entrada y/o salida del trabajo al igual que entre los europeos. Aunque hay que hacer notar que sólo el 6,6% de los varones españoles disfrutaban de ella.

Tabla 24.
Flexibilidad horaria según sexo
(modificación del horario de entrada/salida del trabajo)

%	Varón	Mujer	Total
Sí	57,0	57,0	57,0
Rara vez	18,3	17,7	18,1
No	24,7	25,3	24,9
Total	100%	100%	100%
	(10.988.008)	(7.367.451)	(18.355.459)

Fuente: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Elaboración propia. Los datos se encuentran ponderados

Atendiendo a la situación profesional, los ocupados por cuenta propia tienen mayor facilidad para cambiar su jornada laboral (el 80,9% puede hacerlo, generalmente) que los empleados por cuenta ajena (46,3%).

La mitad de los encuestados posee facilidad para organizar la jornada laboral de forma que pueda tomar días libres por razones familiares (sin considerarse las vacaciones y los permisos especiales) como se puede contemplar en la tabla 25. Por otra parte, un 30% señaló que era imposible realizar cambios para tal fin y un 20% afirma que rara vez encuentran tales oportunidades.

Tabla 25.
Posibilidad de tomar días libres según sexo

%	Varón	Mujer	Total
Sí, es posible generalmente	50,0	49,8	49,9
Rara vez	20,2	18,6	19,6
No es posible	29,8	31,5	30,5
Total	100%	100%	100%
	(10.039.914)	(6.851.276)	(16.891.190)

Fuente: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Elaboración propia. Los datos se encuentran ponderados

En la siguiente tabla 26, se puede apreciar que, en la realidad y haciendo referencia a los doce meses anteriores a la realización de la entrevista, sólo un 21,4% de los ocupados tomó tiempo libre por motivos relacionados con el cuidado de familiares. Por lo tanto, aunque más de la mitad

de los españoles ocupados percibe que en el caso de necesitarlo podría modificar su jornada laboral son pocos los que de facto ponen en práctica este tipo de comportamiento.

Tabla 26.
Ha tomado tiempo libre por razón de enfermedad de algún familiar o emergencias durante los últimos 12 meses, según sexo

%	Varón	Mujer	Total
Sí, días de permiso especial	13,6	14,5	14,0
Sí, por otro tipo de acuerdos utilizados habitualmente	6,9	8,2	7,4
No	79,4	77,3	78,6
Total	100%	100%	100%
	(10.742.343)	(7.231.725)	(17.974.068)

Fuente: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Elaboración propia.
Los datos se encuentran ponderados

La gran mayoría de los ocupados españoles (un 79%) que ha tomado días libres en los últimos doce meses por tener que atender a familiares enfermos o por situaciones de emergencia ha recibido remuneración por ellos, no observándose apenas diferencias por sexos (tabla 26).

Tabla 27.
Remuneración de los días libres según sexo

%	Varón	Mujer	Total
Sí	78,6	79,5	79,0
No	16,8	17,7	17,1
No sabe	4,7	2,8	3,9
Total	100%	100%	100%
	(1.462.292)	(1.048.402)	(2.510.694)

Fuente: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Elaboración propia.
Los datos se encuentran ponderados

El 5% de las mujeres ocupadas o que, no estándolo en el momento de la entrevista, han trabajado alguna vez y con al menos un hijo menor de 6 años viviendo en su hogar, ha estado en situación de excedencia en los últimos doce meses frente a un 0,7% de los hombres ocupados con el mismo perfil.

Tabla 28.
Ha estado en excedencia para el cuidado de hijos en los últimos doce meses según sexo

%	Varón	Mujer	Total
Sí, tomándola en un bloque, a tiempo completo	0,3	3,2	1,7
Sí, tomándola a tiempo parcial	0,4	1,3	0,8
Sí, tomándola según otro acuerdo	0,1	0,6	0,3
No	99,3	94,9	97,1
Total	100%	100%	100%
	(1.462.292)	(1.048.402)	(2.510.694)

Fuente: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Elaboración propia.
Los datos se encuentran ponderados

El 42,7% de los ocupados que estuvieron en situación de excedencia en los últimos doce meses anteriores a la entrevista recibió remuneración durante dicho período y el 57% de los casos de excedencias no fueron remuneradas.

Tabla 29.
Remuneración de las excedencias según sexo

%	Varón	Mujer	Total
Sí	55,2	40,9	42,7
No	44,8	58,7	57,0
No sabe	0	0,4	0,3
Total	100%	100%	100%
	(14.147)	(98.823)	(112.970)

Fuente: 2º Trimestre E.P.A. 2005, Módulo de Conciliación familiar y laboral. Elaboración propia.
Los datos se encuentran ponderados

Cuando los entrevistados fueron preguntados por la razón por la que no disfrutaron de un período de excedencia para dedicarlo al cuidado de sus hijos, el 13,2% señaló que no lo hizo así por carecer del derecho legal para tomar dicho permiso y un 5% porque no eran remuneradas.

Un tema crucial por la especial intervención que tiene en la difícil tarea de la conciliación es el número de horas que emplean las personas (hombres y mujeres) tanto al trabajo remunerado como al trabajo no remunerado.

Según los datos del segundo trimestre del 2005 del módulo de Conciliación de la vida familiar y laboral se puede comprobar que los ocupados

trabajan una media de 42 horas habitualmente (los varones 44,96 y las mujeres 37,72). Concretamente trabajaron 39,98 horas la semana anterior a la realización de la entrevista. Suelen realizar una media de 5,52 horas extraordinarias aunque hay que hacer notar que tan sólo un 9,6% de los entrevistados manifiesta trabajar horas extras. Y en el segundo empleo trabajan de media unas 14,74 horas. Respecto a las horas que desean trabajar la media se sitúa en 41,85.

Del informe elaborado por el INE (2004) se deduce que las diferencias existentes entre los sexos en el empleo del tiempo son significativas. En un día promedio, las mujeres disponen de una hora menos de tiempo libre que los hombres ya que, aunque trabajan dos horas menos que ellos, dedican tres horas más a las tareas domésticas y al cuidado de niños y adultos del hogar.

Los datos recogidos por la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003¹ elaborada por el I.N.E. muestran que todos los varones españoles, sean de la comunidad autónoma que sean, dedican más tiempo que las mujeres al trabajo remunerado, las actividades deportivas, las aficiones y juegos y la atención a los medios de comunicación. Por su parte las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las actividades del hogar y la familia (por ejemplo, al cuidado de los hijos, a actividades culinarias, cuidado de la ropa y de mantenimiento del hogar) y a las actividades de ayuda a otros hogares, voluntariado y reuniones (sobre todo se trata de ayudas informales a otros hogares).²

¹La Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 ha sido elaborada por el I.N.E. con el objetivo de conocer de primera mano la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo de grupos sociales especiales (jóvenes, desempleados, ancianos,...).

² La proliferación de las investigaciones del uso del tiempo coinciden en destacar las diferencias habidas en el empleo del tiempo entre hombres y mujeres. Por su parte, Ramos, R. (1990) y Álvaro, M. (1996) observan como dentro del grupo de los adultos empleados, casados y urbanos son las mujeres las que menos tiempo emplean en estudiar, las que menos tiempo disponen para sus necesidades personales y las que menos tiempo de ocio y de trabajo remunerado tienen.

Dentro del grupo de tareas domésticas hay algunas en las que el varón participa en mayor medida que las mujeres, estas son las labores de jardinería y cuidado de animales y las de construcción y reparación.

Tabla 30.
Distribución de actividades en un día promedio, por sexo.
(Cifras en horas y minutos)

Actividades	Varones	Mujeres
Cuidados personales	11:24	11:21
Trabajo	3:37	1:44
Estudios	0:42	0:43
Hogar y familia	1:30	4:24
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:16
Vida social y diversión	1:32	1:27
Deportes y actividades al aire libre	0:56	0:39
Aficiones y juegos	0:27	0:12
Medios de comunicación	2:25	2:08
Trayectos y tiempo no especificado	1:15	1:05

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003. Resultados definitivos

En el Barómetro de Febrero de 2004 elaborado por el Centro de Investigaciones Sociológicas se formuló la siguiente pregunta:

En su hogar, ¿quién se hace cargo de las siguientes tareas: hacer la colada, hacer pequeñas reparaciones, cuidar a los miembros de la familia enfermos, hacer la compra, decidir qué se va a comer al día siguiente? 1. Siempre la mujer, 2. Habitualmente la mujer, 3. Más o menos por igual o ambos a la vez, 4. Habitualmente el hombre, 5. Siempre el hombre, 6. Lo hace una tercera persona

Hacer la colada y decidir qué es lo que se comerá en casa siguen siendo tareas eminentemente femeninas, el 71% de los entrevistados afirma que siempre la mujer se encarga de realizar la colada y el 57% señala que siempre es la mujer la que decide acerca de las comidas en casa. Esas dos tareas son las menos compartidas en la actualidad en la sociedad española. Sin embargo, las pequeñas reparaciones tienden a ser resueltas principalmente por los varones, el 67% de los entrevistados dice que siempre o habitualmente lo hace el hombre.

En tareas como cuidar a los miembros de la familia que están enfermos y hacer la compra se percibe una tendencia hacia la división equitativa de estos

trabajos. El 45% responde que cuidan a los miembros de la familia en enfermos más o menos por igual y el 43% que ambos hacen la compra.

Tabla 31.
División del trabajo doméstico.

División de tareas domésticas %	1	2	3	4	5	6	Ns/Nc	(N)
Hacer la colada	71	14	13	1	0	1	0	(1603)
Hacer pequeñas reparaciones en casa	6	3	16	29	38	7	0	(1603)
Cuidar a los miembros de la familia que están enfermos	35	17	45	1	0	1	1	(1603)
Hacer la compra	36	15	43	3	2	0	0	(1603)
Decidir qué se va a comer el día siguiente	57	16	25	2	1	0	0	(1603)

Fuente: Fuente: Barómetro Febrero 2004, CIS, estudio núm. 2556.

5. OPINIONES DE LOS ESPAÑOLES SOBRE LAS DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Los españoles tienen una percepción de la realidad social española distinta según el sexo.

Según los datos del Barómetro de febrero de 2004, publicado por el Centro de Investigaciones Sociológicas, estudio número 2556, el 48% de los españoles (hombres y mujeres) califica las desigualdades entre los sexos en nuestro país como bastante grandes y un 13% como muy grandes. Es decir, la percepción de las desigualdades de género de más de la mitad de los españoles es negativa. El 61% opina que las diferencias por razón de sexo son muy grandes o bastante grandes, frente a un 31% que estima que son pequeñas (y que por lo tanto entienden que existen aunque tenuemente). Y sólo un 6% afirma que son casi inexistentes.

Tabla 32.
Opinión sobre las desigualdades entre hombres y mujeres en la actualidad y en términos comparativos respecto a hace diez años, en España

Desigualdades actuales	%	Desigualdades en comparación a la situación de hace 10 años	%
Muy grandes	13	Mayores	7
Bastante grandes	48	Iguals	18
Pequeñas	31	Menores	72
Casi inexistentes	6	NS/NC	3
NS/NC	2		
N (2490)		N (2490)	

Fuente: Barómetro Febrero 2004, CIS, estudio núm. 2556.

Aunque más de la mayoría de los españoles estima que las relaciones de género en nuestro país son actualmente desigualitarias, el 72% piensa que estas desigualdades son hoy menores que hace diez años y sólo un 7% las considera mayores. También hay un 18% que considera que la situación no ha variado nada en este sentido.

La gran mayoría de los españoles tiene una visión negativa sobre la situación de la mujer en distintos aspectos de su vida laboral, la cual juzgan inferior a la del hombre (en salarios, acceso a puestos de responsabilidad organizativa, estabilidad laboral, entre otros).

En general, la opinión del total de la población sobre la situación de las mujeres respecto a los hombres en España es negativa en la mayoría de las situaciones descritas (salarios, perspectivas de promoción profesional, oportunidades de encontrar trabajo, estabilidad en el puesto de trabajo, acceso a puestos de responsabilidad en las empresas y acceso a puestos de responsabilidad en la vida política). El 72% de los encuestados opina que las mujeres tienen peores salarios que los hombres, el 68% cree que las mujeres tienen peores posibilidades para acceder a los puestos de responsabilidad de las empresas, el 62% afirma que las perspectiva de promoción profesional son peores para las mujeres, el 61% que tiene menos posibilidades que los hombres de acceder a un puesto de responsabilidad en la vida política, el 59% opina que las mujeres tienen peores oportunidades para encontrar un trabajo, y

el 53% que las mujeres tienen menores oportunidades para conseguir la estabilidad laboral.

Tabla 33.
Opinión de la situación de las mujeres respecto a la de los hombres en España en los siguientes aspectos:

%	Mejor	Igual	Peor	NS/NC	(N)
Los salarios	1	22	72	5	(2490)
Las perspectivas de promoción profesional	3	29	62	6	(2490)
Las oportunidades para encontrar trabajo	5	32	59	4	(2490)
La estabilidad en el puesto de trabajo	2	39	53	6	(2490)
El acceso a la educación	4	85	8	3	(2490)
El acceso a puestos de responsabilidad en las empresas	3	25	68	6	(2490)
El acceso a puestos de responsabilidad en la vida política	2	29	61	7	(2490)

Fuente: Barómetro Febrero 2004, CIS, estudio núm. 2556.

En donde prácticamente la mayoría de los españoles está de acuerdo es que existe igualdad entre hombres y mujeres para acceder a la educación. Así lo cree el 85% de los entrevistados. (Véase la tabla 33.)

¿Creen los españoles que los hombres y las mujeres de su país necesitan los mismos atributos personales para triunfar en el trabajo? La mayoría coinciden en destacar la necesidad de tener una buena preparación e inteligencia para conseguir el éxito en la vida laboral, estos rasgos han sido destacados importantes para que tanto los hombres como las mujeres triunfen en sus trabajos. Sin embargo, se pueden apreciar diferencias en razón al sexo cuando como se observa que a las mujeres además se les exige buena imagen mientras a los hombres se les demanda esfuerzo. La buena imagen y el atractivo personal juegan una baza importante en el éxito laboral de las mujeres y sin embargo, en el caso de los hombres apenas son apreciados estos rasgos.

Tabla 34.
Características personales para triunfar en el trabajo según el sexo.

Rasgos	Varones	Mujeres
Buena preparación	63	61
Inteligencia	43	46
Esfuerzo	36	33
Iniciativa	32	27
Capacidad para el trabajo en equipo	25	18
Conocer gente influyente	19	14
Autoridad	18	7
Buena Imagen	17	37
Buena suerte	14	13
Simpatía, don de gentes	9	10
Intuición, mano izquierda	9	5
Atractivo personal	2	13

Fuente: Fuente: Barómetro Febrero 2004, CIS, estudio núm. 2.556.
Multirrespuesta: máximo tres respuestas. N=2490

Respecto a la opinión de las mujeres españolas acerca de la maternidad y su influencia en la vida profesional se observa como una parte de la población femenina cree que incide negativamente, aunque se pueden apreciar matices según las circunstancias específicas descritas.

Tabla 35.
Opinión sobre la incidencia de la maternidad en la vida profesional

%	Sí	No	No procede	NS	NC
Ha reducido su actividad laboral	22,8	47,7	26,1	0,2	3,2
Ha interrumpido su trabajo durante un año o más	22,5	47,9	26,2	0,2	3,2
Ha limitado sus oportunidades de promoción	16,90	52,4	26,5	0,7	3,4
Ha supuesto una discriminación en su trabajo	6,7	63,3	26,3	0,3	3,3
Ha dejado de trabajar definitivamente	14,1	56,5	25,7	0,6	3,1

Fuente: Barómetro Abril-Mayo 2006, CIS, estudio núm. 2.639, *Fecundidad y Valores en la España del s.XXI*. N= 6.840

En el Barómetro de Abril-Mayo de 2006 se formuló la siguiente pregunta sólo a aquellas mujeres que tenían hijos (biológicos, adoptados, hijastros o acogidos): ¿podría decirme si haber tenido hijos le ha supuesto o le supuso algún cambio en su vida profesional, tales como: reducción de la actividad laboral, interrupción del trabajo durante un año o más, limitación de sus oportunidades de promoción, discriminación laboral, dejar de trabajar definitivamente? (Véase la tabla 35.)

El 22,8% de las entrevistadas afirma que haber tenido hijos le ha supuesto tener que reducir su actividad laboral, un 22,5% señala que le hizo interrumpir su trabajo durante un año o más, casi un 17% observa que le ha limitado sus oportunidades de promoción y un 14% ha dejado de trabajar definitivamente. Aunque estos porcentajes no son mayoritarios reflejan las dificultades que entraña la tenencia de los hijos en nuestra sociedad.

Tabla 36.
Opinión sobre la incidencia del matrimonio y los hijos en la vida profesional

%	Sí	No	Ns	Nc
El matrimonio es un obstáculo para la vida profesional de la mujer	16,5	79,2	3,6	0,7
El matrimonio es un obstáculo para la vida profesional del hombre	1,7	95,8	2,0	0,5
El hecho de tener hijos es un obstáculo para la vida profesional de la mujer	58,0	37,5	3,7	0,8
El hecho de tener hijos es un obstáculo para la vida profesional del hombre	3,9	93,4	2,1	0,6

Fuente: Barómetro Abril-Mayo 2006, CIS, estudio núm. 2.639, *Fecundidad y Valores en la España del s.XXI*. N = 9.733

Más de la mitad de las entrevistadas, concretamente un 58% opina que el hecho de tener hijos es un obstáculo para la vida profesional de la mujer en nuestra sociedad. Estos datos contrastan con la opinión sobre la incidencia de los hijos en la vida profesional del hombre ya que sólo un 3,9% de las entrevistadas lo cree así.

Aunque en menor proporción que los hijos parece que las españolas también perciben que el matrimonio afecta de forma diferente a los hombres y a las mujeres en lo que a su vida profesional se refiere.

Concluyendo, lo que parece estar muy claro para las españolas entrevistadas es que estas situaciones vitales afectan poco a la vida profesional del varón y bastante a la de la mujer.

Estas opiniones tienden a variar si se tiene en cuenta el número de hijos de la entrevistada observándose que son aquellas que no tienen hijos o las que sólo tienen uno las que en mayor medida entienden que éstos suponen un

obstáculo para la carrera profesional femenina. También se puede apreciar que el matrimonio pesa más cuando se tienen más hijos.

Tabla 37.
Opinión sobre la incidencia del matrimonio y los hijos en la vida profesional según el número de hijos

		NUMERO HIJOS			Total
		No tiene hijos	1 ó 2	3 ó más	
El matrimonio es un obstáculo para la vida profesional de la mujer	Sí	16,3%	16,0%	17,5%	16,5%
		(472)	(695)	(438)	(1.605)
Los hijos son un obstáculo para la vida profesional de la mujer	Sí	59,9%	59,0%	54,1%	58,0%
		(1.736)	(2.558)	(1.352)	(5.646)
El matrimonio es un obstáculo para la vida profesional del hombre	Sí	1,9%	1,3%	2,0%	1,7%
		(55)	(56)	(50)	(161)
Los hijos son un obstáculo para la vida profesional del hombre	Sí	5,2%	3,0%	4,0%	3,9%
		(150)	(132)	(100)	(382)
Total		(2.896)	(4.336)	(2.501)	(9.733)
		100%	100%	100%	100%

Fuente: Barómetro del CIS Abril-Mayo 2006, estudio número 2.639.

Si se seleccionan a las que son activas o lo han sido, se aprecia que a un 28,4% de ellas tener hijos les ha obligado a reducir su actividad, a un 27,95 les ha obligado a interrumpir su trabajo al menos un año, al 20,9% le ha limitado sus oportunidades de promoción, al 8,25 le ha supuesto una discriminación en su trabajo y un 16,8% ha dejado de trabajar definitivamente, según el informe del CSIC (2007). Dichos porcentajes varían con la edad, resultando sensiblemente más elevados para las mujeres que están entre 30-44 años, destacando los referidos a las oportunidades de promoción.

Las percepciones contempladas anteriormente ayudan a explicar el comportamiento de las mujeres en la sociedad actual. Así el nivel educativo y la actividad marcan diferencias respecto a la unión: las mujeres con mayor nivel educativo generalmente se casan a edades más tardías que las que tienen menor nivel de estudios, y es más frecuente que tengan una convivencia previa al matrimonio. Algo similar a lo que ocurre entre las activas frente a las que se

dedican a las labores del hogar como se desprende del informe elaborado por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) dirigido por Delgado, M. (2007).

En el citado informe se afirma que el nivel educativo introduce importantes diferencias en la tenencia de los hijos. A mayor nivel de estudios menor número de hijos por mujer. En relación con la actividad son las mujeres ocupadas en tareas del hogar las que tienen la media de hijos más elevada, mientras que la media más baja corresponde a las ocupadas fijas. Además las mujeres con mayor nivel educativo y una actividad extradoméstica no sólo tienen menos hijos como promedio, sino que los tienen a edades más tardías. También se observan diferencias en la edad al nacimiento del primer hijo entre las ocupadas fijas y las dedicadas a labores del hogar, son estas últimas las que los tienen a una edad más temprana.

El 11% de las que están en edad de procrear, que no tienen hijos y no están embarazadas, no desea tener hijos. Este porcentaje se eleva a 27,6% en el grupo de 35-39, en 52,1% entre las de 40-44 y alcanza el 84,1% entre las de 45-49. Muestra que la mujer que no ha tenido hijos con la edad tiende a reforzar esta actitud.

Y para concluir, las razones más mencionadas en el estudio del CIS 2639 para no querer tener hijos son por este orden: “las preocupaciones que entraña su crianza”, “que son caros” y “que hacen más difícil que la mujer tenga un trabajo”.

6. A MODO DE RESUMEN

La distancia entre los sexos respecto a la tasa de actividad disminuye: La tasa de actividad femenina crece en España más del doble que la masculina en un período de diez años (1995-2005).

Así mismo, también tiende a disminuir la incidencia del estado civil de casada en la tasa de actividad femenina: la tasa de actividad de las mujeres casadas en España aumenta desde 1995.

El nivel educativo juega un importante papel en la vida activa de las mujeres, a mayor nivel educativo de las mujeres españolas mayor es la tasa de actividad de éstas.

En ese contexto de crecimiento de la tasa de empleo en España que viene de lejos, el mayor incremento lo han vivido las mujeres durante los últimos diez años. Y aunque la tasa de empleo masculina en la actualidad sigue siendo superior a la femenina, la diferencia entre los sexos disminuye con los años.

En relación a otros países europeos, la tasa específica de empleo femenina española tiende a converger con la media europea situándose cada vez más cerca de ésta aunque aún es una de las más bajas de Europa (de los 15). En el caso de la tasa específica de empleo masculino, el porcentaje resulta superior a la media de la Europa de los 15.

Los empleos femeninos se concentran en las ocupaciones del sector servicios.

En España la mayor parte de las personas quieren trabajar a tiempo completo: algo más de la mitad de los españoles que trabaja a tiempo parcial busca un trabajo a tiempo completo, sin apreciarse grandes diferencias por sexo en este aspecto. Además, es bajo el porcentaje de mujeres que trabajando a tiempo completo busca un empleo a tiempo parcial, aunque son más las mujeres que los hombres en esta situación. Recuérdese no obstante que la tasa de mujeres con empleo a tiempo parcial es cinco veces superior a la de los hombres.

Un tercio de las mujeres ocupadas a tiempo parcial se encuentra en esta situación porque no ha encontrado un trabajo a jornada completa. Y un 16 por ciento atribuye esta circunstancia al hecho de tener que cuidar de personas

dependientes. Sólo una décima parte de las mujeres que trabajan a tiempo parcial afirma no querer trabajar a jornada completa.

En España la tasa de temporalidad laboral duplica la media europea. Y concretamente la tasa de temporalidad femenina en España es incluso algo más de dos veces superior a la media de la Europa de los 25 (EU-25).

En conjunto España vive un decrecimiento de la tasa de paro desde 1995 a 2005. El mayor descenso se produce en la tasa de paro femenina. Reduciéndose las distancias entre los sexos entorno a la tasa de paro.

En nuestro país hay casi el doble de población inactiva femenina que masculina. Las distribuciones según el sexo en las distintas categorías de inactividad se vuelve un claro indicador de las desigualdades sexuales aún vigentes en nuestro país. Los inactivos varones son principalmente jubilados o prejubilados y las inactivas mujeres son eminentemente amas de casa.

Más de un tercio de las personas ocupadas con al menos un hijo en nuestro país recurre a su pareja o cónyuge para atender a los cuidados de los hijos. Son principalmente los hombres los que acuden a la pareja (la mujer) para resolver el tema de los cuidados de los hijos, así lo hace más de la mitad de los ocupados españoles.

Más de un tercio de las mujeres ocupadas con hijos no utiliza servicios de asistencia para el cuidado de éstos y un 26,3% recurre a la familia, los vecinos o amigos para atender a los cuidados de los hijos. Entre las mujeres es poco habitual recurrir a la pareja como estrategia conciliadora de la vida laboral y familiar, siendo así este el caso en todos los grupos de edad femeninos considerados.

Las mujeres más jóvenes principalmente recurren a los servicios especializados y a los familiares. El 31 por ciento de las que tienen entre 25 y 44 años no utiliza asistencia para atender a los cuidados de los hijos (convirtiéndose en muchos casos el sobre-trabajo en la estrategia elegida para conciliar la vida laboral y familiar). Y entre aquellos que tienen entre 45 y 64

años esta tendencia (el no utilizar ningún tipo de asistencia) es aún más frecuente, junto con el hecho de recurrir al cónyuge o la pareja.

En España las mujeres son las que regularmente atienden las demandas de cuidados de los hijos ajenos de edad inferior o igual a 14 años, tanto si tienen como si no tienen hijos, concretamente así lo hacen 1.104.444 mujeres.

El doble de mujeres que de hombres se hace cargo de la atención de familiares o amigos de edad superior o igual a los 15 años y que están necesitados de cuidados. Concretamente en España hay 2.836.575 personas que cuidan a algún ser dependiente con edad igual o superior a los 15 años.

Respecto a las labores del hogar, son las mujeres ocupadas españolas las que atienden en mayor proporción que los hombres ocupados estas tareas domésticas. Desde 1998 se aprecia una tendencia creciente del porcentaje de varones ocupados que realizan labores del hogar. Crecimiento que si bien es lento sí que parece ser estable y continuado, apuntando signos de posibles cambios en el comportamiento futuro de los hombres en este terreno. Entre las mujeres se aprecia cierta disminución del porcentaje de las ocupadas que realiza labores del hogar pero la tendencia no queda claramente definida observándose descensos y ascensos fruto del período de cambio e inestabilidades que viven en este terreno.

En España el 15 por ciento de las personas con hijos y que cuida de otras personas con regularidad desearía trabajar menos (en el mercado laboral) para aumentar el tiempo de cuidado de otras personas. Entre las mujeres este porcentaje es más elevado que entre los hombres.

El 4 por ciento de los españoles que trabaja y atiende el cuidado de otras personas desea trabajar más y reducir el tiempo de cuidados. También en este grupo son más las mujeres, que los hombres, las que cambiarían de esta manera la organización de su vida laboral y familiar.

El motivo por el que aquellas personas que desean trabajar o trabajar más no lo hacen así es, en el 24,3 por ciento de los casos, la falta de servicios para los niños. Concretamente un 30 por ciento de las mujeres señala esta

razón como causante de su limitación para trabajar o trabajar más. Aunque tanto para los hombres como para las mujeres españolas la principal razón se encuentre en el elevado precio de los servicios ofertados para los cuidados de los niños, seguido de la carencia de estos servicios en el mercado. Sólo un 5 por ciento destaca la baja calidad de los servicios existentes.

Para más de la mitad de las mujeres ocupadas con hijos con edades igual o inferior a los 14 años, la carencia de los servicios de cuidados se produce para atender la demanda en las horas laborales, de lunes a viernes de siete de la mañana a siete de la tarde. Es curioso como entre los hombres no se observa la misma inquietud pues como ya indicamos resuelven frecuentemente estos problemas a través de sus parejas.

La carencia de servicios de cuidados para los niños con 14 o menos años es un verdadero problema al que se enfrentan las mujeres españolas para conseguir la ansiada conciliación de la vida laboral y familiar. Y este parece ser principalmente un problema asumido por las mujeres ya que también son ellas las que en mayor medida asumen el rol de cuidadoras.

Otro problema aún no resuelto y que tiene gran incidencia sobre la conciliación de la vida familiar y laboral es el de la atención a los adultos dependientes. 97.225 españoles afirman que no trabaja o no trabajan más porque faltan servicios de cuidados para adultos dependientes. Y la principal razón que incide en este comportamiento es el alto coste de los servicios existentes y la carencia de los mismos. Hay un porcentaje de personas que estando en la anterior situación sí desearían cambiarla y trabajar más, aunque fuera en detrimento de dedicar menos tiempo al cuidado de los seres queridos dependientes, pero que no lo hacen debido principalmente a la carencia de servicios que cubran sus necesidades y al elevado coste de los ya existentes.

La flexibilidad horaria juega un importante papel en la conciliación de la vida laboral y familiar. En España más de la mitad de los entrevistados señala poder modificar su horario de entrada y salida del mercado, situación que fundamentalmente varía respecto a la situación de los ocupados. Los ocupados por cuenta propia tienen mayor flexibilidad que los ocupados por cuenta ajena.

También la mitad de los ocupados entrevistados dice poder organizar su jornada de modo que pueda tomar días libres para asuntos personales. Sin embargo, de hecho en la encuesta se manifiesta que sólo un 21 por ciento tomó tiempo libre por motivos relacionados con el cuidado de familiares en los doce meses anteriores a la realización de la entrevista. Y en el 79 por ciento de estos casos los días libres fueron remunerados.

Por lo tanto, aunque más de la mitad de los españoles ocupados percibe que en el caso de necesitarlo podría modificar su jornada laboral son pocos los que de facto ponen en práctica este tipo de comportamiento: El 5 por ciento de las mujeres ocupadas ha estado en situación de excedencia durante el año 2004 frente al 0,7 por ciento de los hombres. El 40 por ciento de las excedencias recibidas por las mujeres fueron remuneradas.

Un 13 por ciento de personas no disfrutó de una excedencia para el cuidado de sus hijos por carecer del derecho legal para disfrutar de dicho permiso y un 5 por ciento no lo hizo por no estar remuneradas.

Los problemas de conciliación se acrecientan con el aumento de las horas dedicadas tanto al trabajo extradoméstico como al doméstico.

Los hombres y las mujeres españolas distribuyen su tiempo de distintas formas. Las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las actividades del hogar y la familia, y a las actividades de ayuda a otras personas. Y los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado, las actividades deportivas, las aficiones y juegos y a la atención a los medios de comunicación según se desprende de los datos recogidos en la Encuesta de Empleo de Tiempo 2002-2003 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística.

En España hacer la colada y decidir qué se comerá en casa son tareas eminentemente femeninas según los datos recogidos por el Centro de Investigaciones Sociológicas en el Barómetro de febrero de 2004, estudio número 2.556. Estas dos tareas son las menos compartidas en el hogar. Por otro lado, las pequeñas reparaciones domésticas son realizadas normalmente por los varones.

Se percibe un acercamiento hacia la distribución equitativa de las tareas relacionadas con el cuidado de los miembros de la familia que están enfermos y la realización de la compra.

Los españoles (hombres y mujeres) tienen una percepción negativa de las relaciones entre los sexos en España. Casi la mitad de los españoles entiende que las desigualdades entre hombres y mujeres son bastante grandes y un 13 por ciento las califica de muy grandes. Sólo un 6 por ciento estima que son casi inexistentes.

Aunque la percepción mayoritaria es de una realidad desigualitaria en razón al sexo, el 72 por ciento entiende que hoy esas desigualdades son menores que hace diez años y sólo un 7 por ciento las considera mayores.

En general, la opinión del total de la población sobre la situación de las mujeres respecto a los hombres en España es negativa respecto a situaciones como el salario, accesibilidad a los puestos de responsabilidad organizativa, perspectivas de promoción, estabilidad laboral, accesibilidad a puestos de responsabilidad política, entre otros, según los datos ofrecidos por el estudio número 2.556 elaborado por el Centro de Investigaciones Científicas.

La percepción del mayor nivel de igualdad se manifiesta en la accesibilidad a la educación. El 85 por ciento de los españoles opina que los hombres y las mujeres tienen las mismas facilidades en nuestro país para acceder a la educación.

La buena preparación y la inteligencia son los dos rasgos más valorados por los españoles para poder triunfar en el trabajo, siendo características exigibles por igual tanto a los hombres como a las mujeres. Sin embargo, a las mujeres además se les valora altamente otros aspectos relacionados con su imagen (la buena imagen y el atractivo personal), mientras que en el caso del hombre son aspectos poco tenidos en cuenta. Siendo ésta otra manifestación más de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el terreno laboral.

Desde la perspectiva de las mujeres, la maternidad se convierte en España en un tema delicado en lo que concierne a su influencia en la vida profesional de las mujeres. Especialmente cuando se constata que para más de la mitad de las españolas entrevistadas por el CIS entre abril y mayo de 2006 el hecho de tener hijos es entendido como un obstáculo para la vida profesional de las mujeres. Hecho que se vuelve más significativo cuando se comprueba que sólo el 3,9 por ciento de ellas cree que el tener hijos es un obstáculo para la vida profesional del hombre.

La percepción que se tiene de la tenencia de los hijos es claramente conflictiva para las mujeres. Tal percepción contrasta con la visión que tienen del matrimonio, pues sólo un 16,5 por ciento cree que incide negativamente en la vida profesional de las mujeres.

La tenencia de los hijos afecta principalmente a las mujeres. Esta incidencia se produce de distintas formas: al 23 por ciento la tenencia de los hijos le ha supuesto la reducción de la actividad laboral, un 22,5 por ciento dejó de trabajar durante un año o más, a un 17 por ciento le ha limitado sus oportunidades de promoción y un 14 por ciento señala que ha dejado definitivamente de trabajar.

La tenencia de los hijos ha provocado una serie de situaciones negativas para la vida laboral de las mujeres. Así, ha supuesto: la reducción de la actividad (en un 28,4 por ciento de los casos), la interrupción de su trabajo por al menos un año o el abandono definitivo (en un 28 por ciento y un 17 por ciento respectivamente), la limitación de las oportunidades de promoción (un 21 por ciento) e incluso la discriminación laboral (siendo objeto de esta última situación un 8 por ciento de las mujeres entrevistadas), según los datos recogidos en el informe del Centro Superior de Investigaciones Científicas (2007) producto de la explotación del estudio número 2.630 del Centro de Investigaciones Sociológicas (2006).

El nivel educativo introduce importantes diferencias en la tenencia de los hijos. A mayor nivel de estudios menor número de hijos por mujer. En relación con la actividad, son las mujeres ocupadas en tareas del hogar las que tienen

la media de hijos más elevada, mientras que la media más baja corresponde a las ocupadas fijas. Las mujeres con mayor nivel educativo y una actividad extradoméstica tienen menos hijos y los tienen más tarde.

Y lo que resulta más interesante para el objeto de nuestro estudio, entre las razones más destacadas para no querer tener hijos se mencionan: “las preocupaciones que entraña su crianza”, que “son caros” y que “hacen más difícil que la mujer tenga un trabajo.

CAPÍTULO IV

LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN ESPAÑA Y GRAN BRETAÑA

El panorama que se dibuja en Europa a comienzos del siglo XXI difiere mucho de aquel que se anteponía a los ojos de la sociedad y de los sociólogos al principio del pasado siglo. Sobre todo, y por lo que concierne al interés de este estudio mucho han cambiado las cosas en lo que a la familia y al mercado de trabajo se refiere. Pero sin embargo, la presencia femenina sigue siendo escasa en los altos puestos directivos y aún se pueden encontrar ocupaciones eminentemente masculinizadas y viceversa. En esta área leves cambios se han podido observar aunque es preciso señalar que existen importantes diferencias según países, como Den Dulk y Van Doorne-Huiskes (2007) afirman, las diferencias de salario según género y las desigualdades en los niveles gerenciales, persisten en toda Europa, aunque existen diferencias según los distintos regímenes de bienestar social.

En el presente análisis se ofrece un acercamiento a la comprensión de las actitudes y las opiniones de los trabajadores de dos países europeos, Gran Bretaña y España con diferente idiosincrasia, tanto en el marco familiar como en el laboral. Además se trata de dos países que ofrecen distintas oportunidades a hombres y mujeres trabajadores ante la conciliación. Razones por las que estimamos que las actitudes y opiniones de sus miembros serían interesantes de contrastar para profundizar en la reflexión de la incidencia de los factores sociales en las actitudes y opiniones ante la conciliación y en el nivel de conflicto padecido por las dificultades encontradas para conseguir la conciliación.

Si bien es vasta la literatura sociológica sobre los estudios acerca de la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres en las sociedades modernas, todavía no es tan amplia la que se centra más concretamente en los estudios comparativos sobre la conciliación y la problemática inherente a las dificultades que ésta encierra.

En el terreno de los análisis comparados uno de los mejores puntos de partida es el del análisis que ofrece Esping-Andersen, G. (1990)¹ observa que los miembros (hombres y mujeres) de los distintos países avanzados responden a diferentes comportamientos en razón del estado de bienestar que los sustente.

Por su parte, Roehling et al. (2003) han destacado que el conflicto debido a la dificultad de conciliación de la vida familiar y laboral ha sido descrito como un resultado directo de las tensiones incompatibles entre los requerimientos del trabajo individual y los roles familiares, a lo que Crompton, R. y Lyonette, C. (2006:381) añaden que los niveles de conflicto varían según cambian las circunstancias nacionales, individuales y familiares. Crompton, R. y Lyonette, C. (2006:383) subrayan el hecho de que países como Francia, Gran Bretaña o Portugal nunca han conocido una política social que explícitamente mueva a los hombres hacia una mayor implicación y reparto de las tareas domésticas como en el caso de los países escandinavos. Lyonette, C., Crompton, R. y Wall, K. (2007, todavía en prensa) encuentran interesantes diferencias entre Gran Bretaña y Portugal en las actitudes hacia los roles de género y el énfasis ofrecido a la vida familiar y a la división de las tareas

¹ Si bien, como en anteriores capítulos sugeríamos esta obra ha sido muy criticada entre otras razones por olvidar el fundamental papel que juega la familia en sociedades como la española considero que es uno de los mejores puntos de partida para establecer analogías y diferencias entre los distintos regímenes de bienestar. Tampoco hemos de olvidar como las críticas llevaron al autor citado a ofrecer una nueva tipología de regímenes en la que consideraba los estados familiaristas, como aquellos caracterizados por la importante labor ejercida por la red familiar en el desarrollo de la Economía del país al permitir entre otras cosas el trabajo de las madres gracias al apoyo incondicional de los abuelos (principalmente abuelas) como es el caso del estado español. Tales críticas han dado lugar entre otras, a las obras de Anttonen, A. y Sipilä, J. (1996) quienes desarrollan un modelo Mediterráneo y Blossfeld, H.P. y Drobic (2002) desarrollan una tipología con cinco regímenes de bienestar como consecuencia del crecimiento de la Unión Europea (con la unión de los regímenes post-comunistas). Entre otros de sus críticos se pueden citar: Plantenga y Van Doorne-Huiskes (1992); Lewis (1992); Orloff, A.S. (1992) y Sainsbury, D. (1996).

domésticas. Sin embargo observan, que sus respectivos niveles de conflicto ante la dificultad de conciliación de la vida familiar y laboral son bastantes semejantes. Observan como existen dos grupos de mujeres con altos niveles de conflicto: las profesionales en Gran Bretaña y las trabajadoras manuales en Portugal. Y sugieren que la explicación de estos niveles altos de conflicto provenga de la combinación de diferentes factores en los dos países, como por ejemplo el hecho de que en Gran Bretaña las profesionales combinan una larga jornada laboral con otra prolongada jornada doméstica, sin embargo, en Portugal las profesionales pueden pagar un servicio de asistencia doméstica en mayor proporción que las británicas. O también que en Gran Bretaña las madres trabajadoras puedan resolver la situación a través de los trabajos a tiempo parcial, en mayor medida menos cualificados por otra parte.

Gambles, R.; Lewis, S. y Rapoport, R. (2007), en un estudio cualitativo ofrecen distintas visiones ante la resolución del conflicto de conciliación en Gran Bretaña, Los Países Bajos y Noruega. También Maurice, M., Sellier, F. y Silvestre, J.J. (1986) advierten del efecto societal a través del análisis comparativo, aunque en este caso concreto no estudia los problemas de la conciliación. El estudio comparativo que desarrolla aplicando una metodología comparativa analiza el desarrollo de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo insistiendo en la interrelación entre la estructura social y las instituciones.

Gallie, D. (2003) en un análisis comparativo de la calidad de la vida laboral muestra que pueden existir efectos societales derivados de la orientación política de los grupos gubernamentales. Gallie demuestra que la mejor posición en términos relativos de los países escandinavos se encontraba precisamente en aquellas dimensiones de la vida laboral en donde los gobiernos y las políticas sociales se habían centrado más en aras a mejorar la calidad de la vida en el trabajo.

Crompton, R. y Lyonette, C. (2007) coordinan un trabajo donde se profundiza a través de diversos análisis comparativos en las consecuencias del crecimiento de la mano de obra femenina. Las autoras insisten en significar que

el modelo de familia del varón sustentador y la mujer ama de casa visto durante décadas como algo natural realmente ha estado presente en la historia occidental durante un breve período de tiempo. Y a lo largo de los diferentes capítulos se demuestra que persiste una versión modificada de la ideología de la domesticidad a pesar de la gran entrada de la mujer en el mercado laboral y que la igualdad entre los géneros está aún lejos de haberse conseguido plenamente. Se describen las distintas variaciones nacionales en los acuerdos institucionales con el fin de facilitar un juicio acerca de qué acuerdos institucionales garantizan los mejores ajustes para conseguir un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar. De todas formas se parte del supuesto de que el impacto de las políticas nacionales y de las normas culturales prevalentes, están mediatizadas institucional, organizacional e individualmente. En esta misma obra, Fagnani, J. (2007) analiza el doble fenómeno vivido recientemente en Europa, la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral y el descenso de la tasa de natalidad. Los países analizados por esta autora fueron: Noruega, Suecia, Reino Unido, Los Países Bajos, Francia y Portugal, donde se destaca como fenómeno generalizado, a nivel europeo, el incremento de la edad a la que las parejas deciden tener hijos. Convirtiéndose en opción mayoritaria el retraso de la maternidad hasta el momento en el que la pareja ha conseguido la estabilidad en sus vidas profesionales, como también ha observado entre otros, Sleebos, J. (2003).

Fagnani, J. (2007: 73) confirma la relación positiva existente entre las ayudas para el cuidado de los hijos y las tasas de fertilidad, tanto si proceden del ámbito privado como del público, como anteriormente mostraron entre otros investigadores Castles, F. (2003). Fagnani, J. comprueba a través del análisis de los seis países antes reseñados que las políticas públicas favorables a la familia ejercen una importante influencia tanto en el comportamiento reproductivo como en los patrones de empleo femenino. Así mismo observa como en los países donde la presencia de las madres en el mercado de trabajo es pronunciada y las tasas de fertilidad son elevadas (Noruega, Suecia y Francia) son aquellos que han optado por políticas que promueven el modelo de las madres trabajadoras.

Fagnani, J. (2007:74) también ha remarcado la importancia de observar las consecuencias de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo considerando la complejidad de las interacciones entre las normas culturales en lo que respecta a los cuidados de los hijos fuera de casa, las actitudes hacia las madres trabajadoras y las políticas familiares.

En esta misma línea, Esping-Andersen, G. (1999), McDonald, P. (2002) y Sleebos, J. (2003) comprobaron que aquellas sociedades en las que los cambios en las aspiraciones y en los roles económicos de las mujeres no se corresponden con similares cambios en las instituciones y en la división del trabajo domestico muestran una mayor tendencia a continuar ofreciendo un descenso de sus niveles de fertilidad.

Haskova, H. (2007:85) comprueba que las personas que viven en la Europa Central y del Este (Hungría, Polonia, Bulgaria, si bien en la República Checa y en Eslovenia se observan cambios positivos hacia mayores niveles de confianza) muestran los niveles más bajos de confianza en la posibilidad de combinar la crianza de los hijos y las responsabilidades laborales respecto al conjunto de los países europeos, debido a la combinación de una serie de factores como son: las actitudes más tradicionales hacia los roles de género, las menores oportunidades para el trabajo a tiempo parcial, el declive de las facilidades para la crianza y los cambios en el sistema de la Seguridad Social en la Comunidad Económica Europea

Por su parte, Ducan, S. (2000) explica que la posición de la mujer en los estados de bienestar contemporáneos es consecuencia de las relaciones que se establecen entre los distintos tipos de estado de bienestar y el modelo de “contrato de género”.

1. LAS FAMILIAS ESPAÑOLAS Y BRITÁNICAS

1.1. LA FRAGILIDAD DEL SISTEMA DE ASISTENCIA A LAS PERSONAS DEPENDIENTES. EL PAPEL DE LAS REDES FAMILIARES EN ESPAÑA.

No se trata de ofrecer un exhaustivo examen de cuales son las medidas institucionales desarrolladas en España para cubrir las necesidades de cuidados de los seres dependientes (por otra parte ya tratados en el capítulo dedicado a la conciliación). Simplemente, ofrezco una aproximación a la realidad excesivamente familiarista de la sociedad española.

El caso de España se puede enmarcar entre aquellos países que se caracterizan por un débil soporte institucional que adolece de prestaciones para promover el trabajo femenino de las madres.

Se puede afirmar que en España las decisiones de las mujeres de tener hijos están condicionadas por la falta de Políticas de educación y de cuidados para los menores de tres años, para los mayores de 65 años y para los discapacitados. Vidal, I. y Valls, C. (2002) observan como el débil estado de bienestar español sólo dedicaba en el año 2000 el 21% de su P. I. B. a Gasto Social (la media europea se situaba en un 28%), y de éste sólo el 2,1% iba dirigido a gastos de Familia y niños (mientras que la media europea dedicada a esta misma partida era de un 8,5%). Fenómeno que en palabras de Flaquer, L. (2000c) se debe a un modelo excesivamente centrado en la familia, es decir, en el que se asume que es la familia la institución que ha de responder a las necesidades personales y sociales de sus miembros. La familia española (y más concretamente la mujer española) ha de hacerse cargo de sus hijos, sus mayores y sus discapacitados. Y este hecho no es solo el reflejo de una necesidad, o de una escasa asistencia pública o privada, sino también consecuencia de unos patrones culturales que aún hoy hacen interiorizar la creencia predominante de que el rol social de la mujer por excelencia es el doméstico. Tal panorama cultural impregna el desarrollo de las actitudes y los

comportamientos de los españoles, tanto en el ámbito familiar como en el laboral. E incide en la escasa exigencia planteada por la sociedad española para cubrir estas necesidades. Según datos de la OCDE (2001) en el período comprendido entre 1998 y 2001 la provisión de asistencia y cuidados para los menores de tres años se situaba en el 5%.

Otro problema que se plantea es el de la falta de adecuación horaria de los centros escolares a los de los centros de trabajo, lo cual refleja una política no basada en conseguir la conciliación de la vida familiar y laboral. Vidal, I. y Valls, c. (2002) insisten en que la política de empleo española no contribuye a facilitar la labor de organización del trabajo y de los recursos humanos de las compañías para conseguir la conciliación a pesar de la reducción de la jornada semanal, el tiempo flexible de trabajo o semanas intensivas en el año posterior a la tenencia de hijos.¹

Como consecuencia, una de las alternativas más practicadas y más tradicionales en la sociedad española para procurar la conciliación de la vida familiar y laboral ha sido el acudir a la ayuda de la familia principalmente de la abuela materna para asistir a los más pequeños, a los que se encontraban fuera del sistema educativo obligatorio y gratuito. Pero no sólo en España las mujeres son el fundamento de la reproducción social, también continúa siéndolo a nivel global, en el conjunto de los demás países, Beck-Gersheim, E. (2003:126 y ss.).

La sociedad española se ha caracterizado esencialmente por la existencia de un fuerte entramado de redes de solidaridad intergeneracional, que ha sido denominado como modelo de alta densidad de relaciones familiares, Meil, G. (2006: 79). Esta red permite hoy en día a la mujer desarrollar su rol profesional a la par que mantener una familia si bien cada vez más escueta en lo que al número de miembros se refiere.

¹ En España la política de conciliación está asociada a la prestación por maternidad. Los permisos de maternidad han sido regulados para cubrir a todas las mujeres trabajadoras y se han diseñado de acuerdo a las directrices europeas.

Pero esta forma de proceder no podrá permanecer por mucho más tiempo, ¿qué ocurrirá cuando las abuelas también se encuentren trabajando en el mercado laboral, hecho que comienza a generalizarse? Ante el reto de una nueva realidad social la mujer española y con ella toda la sociedad en sí habrá de proceder a ofrecer distintas alternativas o respuestas a un fenómeno que se ha convertido en una verdadera problemática social.

Recientemente, Tobío, C. y Díaz Gorfinkiel, M. (2007) han mostrado como las madres de las nuevas generaciones en España tienen que pensar en distintas estrategias para reconciliar su vida laboral y familiar, dando lugar al incremento en los últimos años del empleo de servicio doméstico, convirtiéndose en una de las alternativas más significativas entre otras razones debido a los escasos avances ofrecidos por las políticas sociales en este terreno y al incremento de la mano de obra inmigrante en nuestro país.

Volviendo sobre la red familiar, hemos de insistir en que no sólo genera beneficios, como pueda ser el de facilitar la labor profesional de las madres trabajadoras, también puede generar importantes cargas que lleven incluso a convertirse en conflictos para conseguir conciliar familia y trabajo (en España la atención a las personas dependientes en el 57% de los casos es ofrecida por las hijas y los hijos según datos recogidos en el estudio del IMSERSO 2004). La sociedad española como todas aquellas que son eminentemente familiaristas también se encarga del cuidado de los discapacitados y de los mayores de 65 años con necesidades de asistencia. Como revela el estudio sobre Atención a personas en situación de dependencia en España, publicado por el IMSERSO (2004), la atención que se presta en España (y en general en los países de la Europa mediterránea) a quienes no se pueden valer por sí mismos, es de carácter familiar y recae básicamente sobre las mujeres. El 84% de las personas encargadas de atender a los mayores dependientes son mujeres, proporción que en diez años se ha incrementado en algo más de un punto (datos recogidos en la encuesta sobre *Atención a las personas en situación de dependencia en España*, IMSERSO, 2004). El Consejo Económico y Social califica este dato como representativo del hecho de que la responsabilidad socialmente atribuida a las mujeres en el entorno privado no

cede en la práctica hacia un reparto más equilibrado de las tareas. Sino todo lo contrario, parece mantenerse la pauta tradicional en repartición de funciones según el sexo, por lo menos en el ámbito doméstico y en lo concerniente a las tareas más altruistas.

De todas formas no se puede ser tan pesimista pues los datos obtenidos en este estudio también permiten observar un ligero cambio pues aumenta el apoyo que reciben las cuidadoras por parte de otros miembros de los hogares. Las hermanas, los esposos y las hijas e hijos son, por ese orden, los que con más frecuencia ayudan a las cuidadoras y la proporción de la distribución de la ayuda ha aumentado en todos los casos desde 1994 a 2004. Más adelante veremos como el análisis de los datos corrobora este cambio de pautas de comportamiento que llevan hacia una mayor implicación del varón en los trabajos domésticos sobre todo en nuestro país, España.

Resulta interesante conocer la edad y la situación de las cuidadoras y cuidadores. La edad media se sitúa en 53 años. La distribución según las edades es la siguiente: el 28% tiene entre 50 y 59 años, el 24% entre 40 y 49 años y una proporción menor (pero también importante) entre 30 y 39 años. Por lo que se puede comprobar que se trata de mujeres y hombres que aún se encuentran en edad laboral, pero la mayoría de ellos está fuera del mercado de trabajo. Algo más de la mitad del colectivo femenino que desempeña la labor de atención tiene como ocupación principal las tareas del hogar, aunque una cuarta parte está ocupada en el mercado laboral, compatibilizando el trabajo asalariado con las tareas de atención a los mayores. El resto recibe alguna pensión o ha alcanzado ya la jubilación. En el Informe CES 3/2003, se destacaban algunos de los efectos del reparto de tareas derivados de la división sexual del trabajo. Entre ellos, se citaba la restricción de la libertad de las mujeres en la elección de su actividad, merced a su adscripción cultural a las tareas de atención al resto de los miembros de la familia, perpetuando su anclaje en la esfera doméstica, pero también el aumento de la carga de trabajo

debido a la suma de las obligaciones laborales y familiares entre quienes se han incorporado al mercado de trabajo.¹

En el caso de los hombres, la distribución de las ocupaciones es bien distinta. La mayoría de los que cuidan a los dependientes han esperado a la jubilación para asumir esa tarea, concretamente el 54%, el 10% está en paro y solo el 4% declara ocuparse principalmente de las tareas del hogar. No debe olvidarse que los varones sólo representan el 16% del total del colectivo de cuidadores. (Consejo Económico y Social, 2003).

Otro tema que como destacamos en el primer capítulo merece atención es el de la evolución seguida por la familia. En este caso concreto nos detenemos no sólo en la familia española, sino también en la británica. La estructura o composición de la familia española, ha sufrido importantes cambios desde la década de los setenta hasta la fecha, primera década del siglo XXI, como insisten en destacar Fernández Alonso, M. y Ortega Gaspar, M. (2007). En España se vive una evolución “silenciosa” de la familia, con el consiguiente tránsito del modelo tradicional o de familia extensa (hogar compuesto por padres, hijos y otros parientes) al modelo nuclear (pareja e hijos). Proceso que por otra parte coincide con la etapa de la transición política (paso de un régimen dictatorial al democrático actual), y de cambios demográficos importantes en gran parte consecuencia de la generalización de los métodos de control y planificación familiar, como efecto de la regularización de estas prácticas.

Por lo tanto, se han dado cambios en su tamaño y en su forma, han aumentado los hogares unipersonales (entre otras razones como consecuencia del envejecimiento de la población), han aumentado el número de familias de

¹ Como se recoge en el CES 2003, las repercusiones de las tareas de cuidados en el desarrollo de la vida diaria de hombres y mujeres han de ser distintas. Y también varían atendiendo a las circunstancias vitales y las condiciones profesionales. En este punto es de destacar el hecho de que son muchas más las mujeres que consideran que no pueden siquiera plantearse trabajar fuera del entorno doméstico debido a sus responsabilidades con los mayores discapacitados (así lo sugiere el 30% frente al 10% de los hombres). También es significativo el número de mujeres que han tenido que abandonar su trabajo para hacerse cargo de las responsabilidades domésticas.

reducido tamaño, de uno o dos hijos. Han aumentado las familias monoparentales (en gran parte por el aumento de las separaciones y divorcios).

Pero no sólo ha habido cambios en el tamaño, también ha vivido importantes transformaciones concernientes a las distintas etapas de su ciclo de vida, pues en general todas ellas han modificado su extensión. Los españoles actualmente contraen matrimonio más tarde, es decir, las familias tienden a formarse con dos adultos entre los treinta años, se acorta el período de nido sin usar, se adelanta la edad de la disolución del primer matrimonio, se prolonga la etapa de nido vacío, y también la del hogar unipersonal formado por una sola persona, normalmente una mujer viuda.

La importancia concedida a las redes familiares ha cobrado especial relevancia en los últimos tiempos, no por tratarse de un nuevo fenómeno, sino porque en la actualidad tienden a concentrarse una serie de factores que hacen crecer la necesidad de buscar apoyo o asistencia a través de la parentela, en países como España. Algunos de esos factores son: el aumento de la esperanza de vida y con ella del incremento de una población necesitada de ayuda, cuidados y afectos, el crecimiento de la presencia femenina en el mercado laboral unido a la aún frágil asistencia pública y privada de calidad tanto para la asistencia de los mayores de 65 años dependientes como de los menores en edad no escolar y la persistencia de una cultura tradicional basada en la solidaridad intergeneracional (que genera una fuerte resistencia entre los mayores a permanecer en sus casas en definitiva entre los suyos).

Como ya vimos Del Campo, S. y Rodríguez-Brioso, M. M. (2002) han destacado el importante proceso adaptativo seguido por la familia española como consecuencia de la implantación de la planificación familiar y la evolución de las políticas familiares, en concreto las reformas legales, tanto civiles como penales y la trayectoria recorrida por la leyes de protección social de la familia

desde 1943 hasta el presente, como consecuencia de las nuevas condiciones económicas, sociales y culturales.¹

También Valero, A. (1995) insiste en destacar como se ha reducido el tamaño de la familia española y observa como en las tres últimas décadas del siglo XX el 62,3% de los hogares españoles tiene 3 o menos miembros y sólo un 13,5% está formado por 5 o más personas. El cambio más importante respecto a su cuantía se da en los hogares de una sola persona, que se duplican, pasando del 7,5 al 14,4 de los hogares entre 1970 a 1999.

Los datos del censo de 2001 muestran como los hogares españoles están cada vez compuestos por menos miembros. El tamaño medio del hogar español según datos censales ha pasado de ser de 3,2 personas en 1991 a 2,9 en 2001. La variación en una década, es decir, de 1991 a 2001 ha sido negativa, concretamente de -9,4%. El incremento mayor se produce en los hogares unipersonales que han vivido una variación de 81,9% entre los años señalados. Tras los hogares unipersonales, el modelo familiar que predomina en España es el hogar formado por una pareja y dos hijos (17,7% del total de hogares). Seguido del modelo compuesto por una pareja sin hijos (17,3%). Los hogares pertenecientes a este último tipo han aumentado en medio millón en el período 1991-2001 y han sobrepasado los 2 millones. También hay que destacar, la disminución de las parejas con 3 hijos o más en general, y más aún, en términos relativos, el descenso de las de 4 hijos o más, que han pasado de 485.207 en 1991, a casi la tercera parte, 176.509 en 2001.

Otros comportamientos que se extienden entre los españoles es el de una cada vez más tardía emancipación². Y unas relaciones cada vez más igualitarias entre todos los miembros de la familia¹.

¹ Otros trabajos en la misma línea son: Garrido Medina L. y Gil Calvo, E. (1993), y el de Requena, M. (1995) centrado este último especialmente en los cambios de las estructuras familiares.

² Según el Censo de 2001 los jóvenes españoles cada vez se emancipan a edades más tardías: de los casi 7 millones de personas entre 25 y 34 años, 1,8 millones siguen viviendo con alguno de sus padres a pesar de que ya estén incorporados al mercado de trabajo. Concretamente, en 2001, el 37,7% de los jóvenes con edades comprendidas entre 25 y 34

En resumen, la institución familiar española actual es de reducido tamaño, más igualitaria en las relaciones entre los miembros de la pareja, disfruta de un fuerte entramado de redes basadas en la solidaridad intergeneracional. A todo lo cual debe unirse el aumento de la presencia de las empleadas domésticas bajo distintas formas y figuras contractuales (consecuencia en parte del proceso inmigratorio), que inciden en la segregación ocupacional en razón al género pero que a su vez permiten a las profesionales españolas no interrumpir las trayectorias laborales cuando tienen hijos por debajo de la edad de 6 años (período de escolaridad no obligatorio y que adolece de importantes déficits de servicios de calidad tanto públicos como privados).

Como resultado de la situación previamente dibujada no es de extrañar que la tasa de empleo femenina en España para el primer trimestre de 2007 (54%) aún se sitúe por debajo de la media de la Europa de los 15 (58.8%) y aún esté incluso más alejada de la de Gran Bretaña país en el que el 65.2% de las mujeres están empleadas según los datos del I trimestre de 2007 (Eurostat).

1.2. LA ESTRUCTURA FAMILIAR BRITÁNICA. UNA PERSPECTIVA COMPARADA

El contexto común al que pertenecen ambos países es el de una Europa envejecida, pues en 2005 ya hay más personas mayores que niños. Tomando los datos del Eurostat de 2005 hay en España 6.291.071 personas con menos de 14 años y 9.152.824 con más de 64. Y en el Reino Unido para la misma fecha se contabilizan 10.807.250 niños menores de 14 años y 12.393.350 personas con más de 64 años de edad. La población de menos de 14 años

años todavía no se ha independizado (43,5% de los varones y 31,7% de las mujeres). Lo que supone un aumento desde el año 1991, cuando el porcentaje para ambos sexos era de 28,7%.

¹ Como ya vimos en el capítulo sobre la familia y las interacciones con el estado y el mercado, en estudios como el número 2157 del CIS, se ha podido constatar dicho tránsito hacia unas relaciones basadas en la igualdad entre los cónyuges dentro de la familia, destacándose como uno de los aspectos en los que más se ha avanzado en los últimos años.

solo representa ya el 16,4% de la población europea (74 millones en la UE25). En la Europa de los 25 cada vez nacen menos niños por lo que el índice de fecundidad es muy bajo (1,5), muy alejado del nivel de reemplazo generacional (2,1). Pero hay países que están saliendo de la crisis de natalidad entre los que se puede situar a Reino Unido (1,74), no siendo este el caso de España (1,3). Aunque en ambos casos ambos países se encuentran bastante por debajo de las expectativas declaradas por los europeos respecto al número de hijos que les gustaría o desearían tener, 2,3 (Euro barómetro).

Otro hecho destacable es que cada vez se tienen los hijos más tarde en toda Europa, siendo las mujeres españolas las que más retrasan la maternidad (la media a la maternidad era 30,4 en 2006, EUROSTAT 2006, y para las mujeres británica era algo más temprana según los datos 29,7 en 2005 (EUROSTAT).

Cada vez son más frecuentes los nacimientos extramatrimoniales tanto en la Europa de los 15 como en la de los 25. Incluso en algunos países, la mitad de los hijos nacen fuera del matrimonio. En Gran Bretaña es así en el 42,35 de los casos, sin embargo, en este punto España muestra un comportamiento más tradicional Sin embargo, España (59%) se encuentra entre los países donde más ha crecido la ruptura matrimonial en el periodo comprendido entre 1994 a 2004, aunque paradójicamente en una Europa donde los matrimonios cada vez duran menos España es el país de la UE 25 en la que los matrimonios duran más tiempo (13,8 años de media), mientras que la media de Reino Unido es de 10,9.

Respecto a la composición de los hogares se observa en toda Europa un crecimiento del número de hogares pero un vaciamiento de los mismos puesto que cada vez están compuestos por menos personas. Entre 1971 y 1991 el tamaño medio del hogar británico pasó de estar compuesto por 2.91 personas a estar formado por 2.48. Continuando decreciendo en la siguiente década pero a una velocidad algo más lenta, cayendo hasta situarse en 2.32 personas en 1998. Desde entonces se ha mantenido casi constante. Y en 2005 el número medio de personas por hogar era de 2.30, formando parte de los países

Europeos con menor número de miembros por hogar y por debajo del tamaño medio de la familia española que se sitúa en 2.9 (datos 2001).

Estos datos son relevantes pues ofrecen información sobre el vaciamiento de la familia. Además, en países como España conlleva un proceso de refuerzo de los lazos parentales a través de las redes familiares (concepto más amplio que el de familia) que aglutina a todos aquellos que se vinculan por lazos de parentesco o afecto aunque no compartan un mismo techo. En otros países como Gran Bretaña, incrementa el proceso de individualización propio de la sociedad moderna.

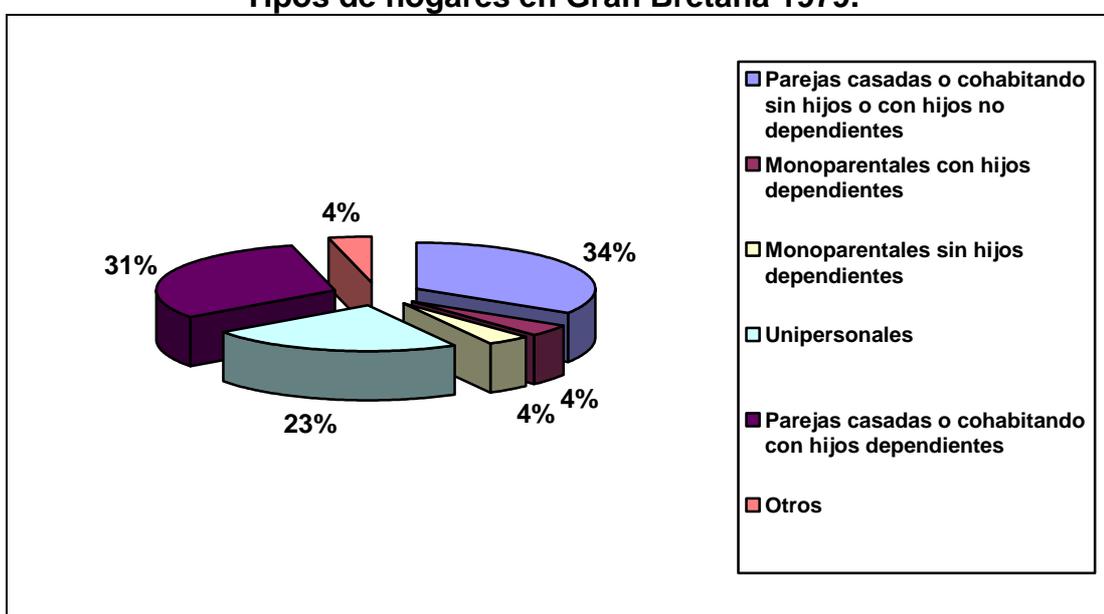
En 2005, el 74% de las familias con hijos dependientes en Gran Bretaña estaban encabezadas por parejas casadas o cohabitando. Esta proporción ha decrecido desde 1971, cuando el 92% de las familias con hijos dependientes estaba encabezada por una pareja. La proporción de familias monoparentales ha aumentado desde el 8% que representaban en 1971 a un 26% en 2005. Especialmente este crecimiento se debe al aumento de las familias monoparentales encabezadas por una mujer, que suponen el 24% (en 1971 representaban un 7%). Las que están encabezadas por un hombre suponen hoy un 3% y en 1971, un uno por ciento. También es interesante destacar que el porcentaje de las familias monoparentales encabezadas por una mujer que nunca se ha casado ha tenido una considerable ascendencia en Gran Bretaña, pasando de un 1% en 1971 a un 11% en 2005. Paralelamente también ha crecido la proporción de familias monoparentales encabezadas por mujeres casadas que o bien han enviudado, o se han separado o divorciado (pasando de un 6% a un 13% en el mismo periodo).

Otros hechos destacables son aquellos que se refieren al actual estado civil de los británicos. En 2005 el 13% de los hombres y las mujeres británicos se encontraba formando parte de una pareja de cohabitantes. Para ambos sexos este tipo de relación era más frecuente en la etapa de los veinte. En España, las parejas de hecho representan el 6% respecto al conjunto de hogares (Censo 2001, INE). En España en términos relativos se observa aún

un comportamiento más tradicional en sus relaciones de pareja que en Gran Bretaña.

En Gran Bretaña, la proporción de casadas ha disminuido entre las mujeres con edades comprendidas entre los 18 y los 49 años, pasando de representar un 74% en 1979 a un 61% en 1991 y un 47% en 2005. La proporción de mujeres solteras se ha más que duplicado pasando de un 18% en 1979 a un 39% en 2005. Y entre las solteras el porcentaje de aquellas que se encuentran cohabitando representa en 2005 un 31% frente al 8% de 1979.

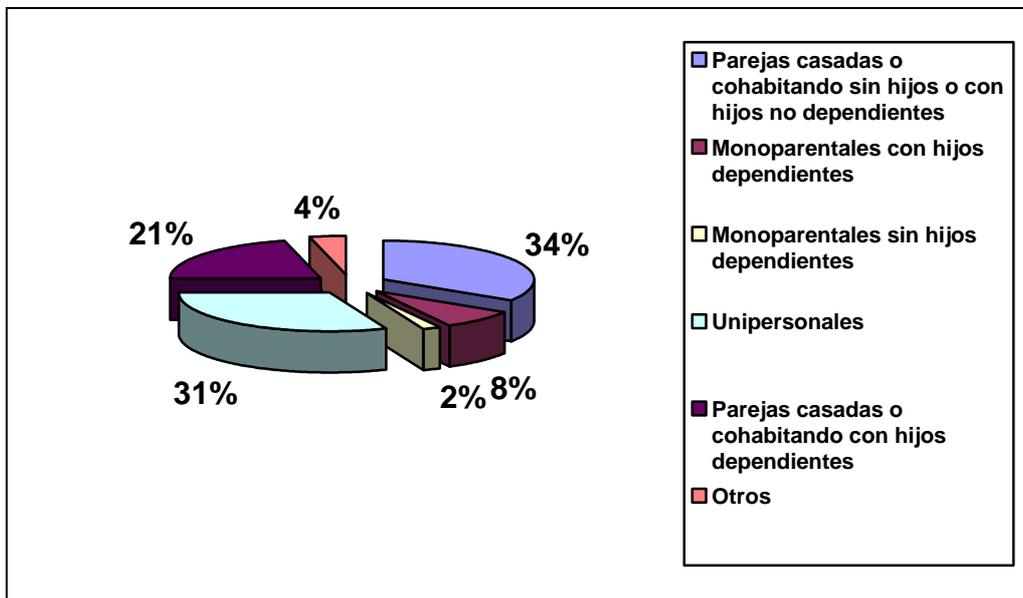
Gráfico 1.
Tipos de hogares en Gran Bretaña 1979.



Fte.: Encuesta General de Hogares (General Household Survey. 2002. National Statistics).

*Los datos de 1979 no están ponderados

Gráfico 2.
Tipos de Hogares en Gran Bretaña 2002



Fte: Encuesta General de Hogares (General Household Survey. 2002. National Statistics).

*Los datos de 2002 están ponderados

Uno de los hechos más destacables es que España ha vivido en un período de tiempo más corto todos los cambios acaecidos en el contexto europeo donde dicha transformación ya venía dibujándose desde los años 60, y es ésta una de las razones por las que en ciertos casos los porcentajes de algunos tipos de familia no son tan elevados.

2. LA ESTRUCTURA LABORAL EN GRAN BRETAÑA y ESPAÑA

Las estructuras laborales española y británica ofrecen interesantes contrastes que hemos de tener en cuenta antes de acometer este análisis. El contexto demográfico de ambos países ofrece alguna diferencia como por ejemplo que España se encuentra entre los países de la EU15 que más han visto crecer a su población (9,7% de 1994 a 2005) mientras que Gran Bretaña

se sitúa entre aquellos que tiene un crecimiento bastante menor (2,99% en el mismo período). (EUROSTAT). Este crecimiento se debe fundamentalmente a la inmigración y no al crecimiento natural.

La tasa de actividad en la EU de los 25 se sitúa en el primer trimestre de 2006 en 70.2% como se puede apreciar en la tabla 6.3.1. Las diferencias de la tasa de actividad por sexo en Gran Bretaña (12.6 puntos porcentuales) son menores que las existentes en España (21.6 puntos porcentuales). En nuestro país la tasa de actividad femenina (59.5%) aún se sitúa por debajo de la media de los países de la EU25 (62.8), mientras que en caso de Gran Bretaña, con una tasa de 69.1%, supera tal media.

Tabla 1.
Tasa de Actividad Gran Bretaña y España por sexo.
(I cuatrimestre 2006)

	Total población (1000)*	Hombres y Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Dif H-M (%)
EU25	214,957	70.2	77.7	62.8	14.9
España	21,192	70.4	81.1	59.5	21.6
Gran Bretaña	29,133	75.3	81.7	69.1	12.6

*Número de personas entre 16-64 años en el mercado laboral.

Fte: Eurostat (2006). Population and Social Conditions. Elaboración propia.

En el conjunto de la Europa de los 25, en el primer cuatrimestre de 2006, la tasa de empleo según sexo era del 71.1% para los hombres y del 56.7% para las mujeres (con edades entre los 16 y los 64 años).

Tabla 2.
Tasa de Empleo Gran Bretaña y España por sexo.
(I cuatrimestre 2006)

	Total población (1000)*	Hombres y Mujeres	Hombres	Mujeres	Dif H-M
EU25	195,493	63.9	71.1	56.7	14.4
España	19,258	64.0	75.5	52.2	23.3
Gran Bretaña	27,622	71.4	77.0	65.9	11.1

*Número de personas entre 16-64 años empleada

Fuente: Eurostat (2006). Population and Social Conditions. Elaboración propia.

Respecto a la tasa de empleo también se observan importantes diferencias por sexo en cada país además de observarse diferencias entre los dos países aquí analizados. Así en ambos países son más los hombres con empleo, siendo las tasas de empleo masculino similares en Gran Bretaña y España (77.0% y 75.5% respectivamente) y a su vez superiores a la media de la EU-25 (71.1%). Pero hay evidentes contrastes por sexo en cada país siendo mayor otra vez esta diferencia en España. En este país la distancia entre los sexos es de 23.3 puntos porcentuales y en Reino Unido de 11 puntos porcentuales.

Además hay que destacar que la tasa de empleo femenina en Reino Unido supera con creces la media europea (en parte este hecho podría explicarse por la flexibilidad del mercado laboral británico y la enorme incidencia que tiene en él el trabajo a tiempo parcial, opción por excelencia de las madres trabajadoras).

En contraste la tasa de empleo femenino en España (52.2%) es una de las más bajas de Europa (56.7%), concretamente sólo Polonia, Italia y Malta tienen unas tasas inferiores a las españolas.

A nivel de la EU-25 la tasa de empleo temporal se sitúa en 13.7% para los hombres y en 14.9% para las mujeres, como se puede apreciar en la tabla 3.3. Y lo más destacable es que cuatro de cada diez jóvenes empleados tiene un contrato temporal, pues la edad, además del sector económico y el país inciden enormemente en el trabajo temporal. Así el 40% de los jóvenes tiene un contrato temporal frente al 11.4% de las personas entre 25 y 54 años.

España es el país con mayor tasa de empleo temporal respecto al conjunto de los EU-25. Pues es en la Agricultura y los Servicios los sectores donde tiende a concentrarse este tipo de empleo que a su vez tiene un peso importante en la Economía española.

Tabla 3.
Tasa de Empleo Temporal en Gran Bretaña y España, por sexo.
(I cuatrimestre 2006)

	Total población (1000)*	Hombres y Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Dif H-M (%)
EU25	23,611	14.2	13.7	14.9	-1.2
España	5,296	33.3	31.3	36.1	-4.8
Gran Bretaña	1,362	5.6	4.8	6.4	-1.6

*Numero de personas entre 16-64 años con contrato temporal.

Fte: Eurostat (2006). Population and Social Conditions. Elaboración propia.

A continuación en la tabla 4 se pueden observar las diferencias de población empleada a tiempo parcial en ambos países. En primer lugar, destacamos que el trabajo a tiempo parcial es cosa de mujeres, en Europa el 33.1 % de las mujeres empleadas lo está a tiempo parcial, frente al 7.9 % de los hombres. En Reino Unido, la tasa de empleo a tiempo parcial es muy superior a la media europea y también recae principalmente en las mujeres. E incluso en aquellos países como España con una estructura de mercado rígida estos tipos de contrato quedan en la mayoría de los casos en manos femeninas.

Tabla 4.
Tasa de empleo a tiempo parcial Gran Bretaña y España, por sexo.
(I cuatrimestre 2006)*

	Total población (1000) **	Hombres y Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Dif H-M (%)
EU25	37,864	19.1	7,9	33.1	-25.2
España	2,414	12.4	4.5	24.1	-19.6
Gran Bretaña	7,185	25.4	10.4	42.6	-32.2

* Datos del empleo a tiempo parcial sobre el total de población empleada

** Numero de personas con 16 y mas años empleada a tiempo parcial

Fte: Eurostat (2006). Population and Social Conditions. Elaboración propia

Siendo el número de horas empleadas en el trabajo una variable que ejerce una importante influencia en el nivel de conflicto sentido para conciliar vida familiar y laboral procedemos a observar y conocer las diferencias existentes en los dos países analizados.

Tabla 5.
Media de horas trabajadas a la semana en todos los trabajos
en Gran Bretaña y España, por sexo.
(I cuatrimestre 2006)

	Total población (1000) *	Hombres y Mujeres	Hombres	Mujeres	Dif H-M
EU25	182,715	37.5	40.9	33.2	7.7
España	17,393	39.1	41.8	35.1	6.7
Gran Bretaña	24,617	35.6	40.1	30.3	9.8

*Numero de personas con 15 y más años trabajando durante la semana de referencia
 Fte: Eurostat (2006). Population and Social Conditions. Elaboración propia

En Gran Bretaña la media de horas trabajadas a la semana es menor que la media observada en el conjunto de la Europa de los 25. Por el contrario en España se supera la media europea y con ello y en mayor medida la británica. Además se vuelven a observar diferencias por sexo, las mujeres trabajan una media de horas semanales inferior a los hombres. La mayor diferencia entre los sexos se observa en este caso en Gran Bretaña. Las británicas trabajan una media de horas menor que el conjunto de las europeas (25) y que las españolas, hecho que puede explicarse por el importante papel que juegan los contratos a tiempo parcial entre el segmento femenino británico.

Es un hecho que en Europa a mayor nivel educativo menor tasa de paro, siendo así en todos los grupos de edad. Y también se puede observar como a medida que aumenta el nivel educativo tiende a reducirse la diferencia de las tasas de desempleo en razón del sexo. Por lo tanto, este hecho provoca que en aquellos países donde las mujeres alcanzan menores niveles de estudios que los hombres vivan mayores niveles de desigualdad y segregación ocupacional.

El desempleo sobre todo afecta a las féminas, es así en toda Europa. Por países hay importantes diferencias, por ejemplo, Reino Unido (4.6%) es junto con Irlanda el país con menor tasa de paro femenino en Europa. Mientras que en España (14.8%) sucede todo lo contrario, pues es el tercer país con más paro femenino de Europa, por delante de España se sitúan Eslovaquia y Polonia.

Tabla 6.
Tasa de Desempleo en Gran Bretaña y España, por sexo.
(I cuatrimestre 2006)

	Total población (1000) *	Hombres y Mujeres	Hombres	Mujeres	Dif H-M
EU25	19,465	9.1	8.4	9.8	-1.4
España	1,933	9.1	6.4	14.8	-8.4
Gran Bretaña	1,511	5.2	5.7	4.6	1.1

* Numero de personas desempleadas con edades comprendidas entre los 16-64

Fte: Eurostat (2006). Population and Social Conditions. Elaboración propia

Volvemos a observar en este punto menores diferencias en razón al sexo en Gran Bretaña que en España. Las diferencias en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres en Gran Bretaña son de un punto a favor de las mujeres, es decir en este país son más los hombres en paro que las mujeres en la misma situación. En España la femenina es algo más del doble que la masculina. Son mayores también en este punto las desigualdades de género en nuestro país pues las mujeres padecen este problema en mayor proporción que los hombres.

Un tema de especial importancia por su relación con el papel de la mujer en nuestra sociedad y específicamente con la conciliación de la vida familiar y laboral es el de la inactividad.

La tasa de inactividad femenina de las mujeres que tienen entre 15 y 64 años (es decir, de aquellas que no están en el mercado laboral) en España en 2006 asciende a un 40% respecto al total de la población. La tasa de inactividad femenina española es superior a la de la media de la Europa de los 15 (35.8%) y también es superior a la del Reino Unido (30.8%). Sin embargo, la tasa de inactividad masculina en España se sitúa por debajo de la media de la EU-15 y se sitúa muy cerca de la de Reino Unido (17.9%)

Tabla 7.
Tasa de Inactividad* UE, Reino Unido y España según sexo
2006 (población de 15 a 64 años de edad)

	UE (27)	UE (25)	UE (15)	España	Reino Unido
Total	29.3%	29.3%	28.3%	29.2%	24.5%
Varones	22.0%	22.0	20.8%	18.6%	17.9%
Mujeres	36.7%	36.7	35.7%	40.0%	30.8%

* Percentage of people inactive between 15-64 years old respect the total population
Fte: Eurostat (2006). Population and Social Conditions. Elaboración propia.

La tasa de inactividad femenina entre las mujeres que tienen entre 25 y 54 años se sitúa en un 23.6% en 2006 en la UE27, en contraste con la de los hombres que es de un 8.1%. Es de destacar que este período es la etapa principal de trabajo y también la etapa en la que se forman las familias y crecen los hijos. La principal razón para estar fuera del mercado laboral para estas mujeres que tienen entre 25 y 54 años es la de las responsabilidades familiares.

3. RESULTADOS DE LA EXPLOTACIÓN DE LOS DATOS ISSP 2002.

La muestra: El análisis se basa en la explotación de la base de datos ISSP (Encuesta Social Internacional -*Internacional Social Survey*) del 2002, para España y Gran Bretaña. La población que forma parte de la muestra son los hombres y mujeres que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial. A pesar de las diferencias existentes entre las mujeres empleadas en ambos países respecto a la modalidad de empleo (a tiempo completo o tiempo parcial) he estimado oportuno considerar ambos tipos. Pues si bien en España esta opción todavía no es tan significativa como en Gran Bretaña, si que es cierto que el empleo a tiempo parcial constituye una modalidad seguida en su mayoría por mujeres al igual que ocurre en Gran Bretaña. Por lo tanto, he considerado que en un estudio sobre las actitudes ante el impacto del empleo femenino sobre los hijos y sobre la opinión acerca de los problemas de conciliación era preciso tener en cuenta a ambos tipos de hombres y mujeres trabajando tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, y si bien no alcanza las proporciones de Gran Bretaña, si representa una cifra que tiende a acercarse a la del conjunto europeo (la tasa de empleo a tiempo parcial en la

EU25 se sitúa en el primer cuatrimestre de 2006 en un 33.1%, en España esta tasa alcanza el 24.1% y en Gran Bretaña el 42.6%). En el trabajo de Crompton, R. y Lyonette, C. (2007) se destaca que tales actitudes están influidas por el hecho de que el entrevistado trabaje o no a tiempo completo, partiendo del supuesto de que la situación entre la realidad laboral británica y la portuguesa eran y siguen siendo muy dispares en lo que al trabajo a tiempo parcial se refiere.

De todas formas en el presente análisis se han considerado tanto a los trabajadores/as a tiempo completo como a los de tiempo parcial ya que cabe también la posibilidad de que aquellos que trabajan a tiempo parcial padezcan un alto nivel de conflicto al percibir que dicha situación les impide realizarse totalmente en el plano profesional.

Además, creo que realmente la cuestión de fondo entre estos dos países está en la existencia de la posibilidad de trabajar la jornada intensiva (sin apenas interrupción ya que favorece la conciliación) o la jornada partida, que es de hecho el comportamiento más generalizado en España. Este aspecto es difícil de controlar y estudiar con los datos de que disponemos.

Tabla 8.
Distribución de la muestra por país, status ocupacional y sexo
(población ocupada a tiempo completo y tiempo parcial)

País	Estatus Ocupacional *	Sexo		Total
		Mujeres	Hombres	
España	Profesional	155	197	352
		33.8%	28.7%	30.7%
	Intermedia	161	98	259
		35.2%	14.3%	22.6%
Manual	142	391	533	
	31.0%	57%	46.5%	
	Total	458	686	1144
		100%	100%	100%
Gran Bretaña	Profesional	271	279	550
		45.3%	48.2%	46.7%
	Intermedia	251	75	326
		42.0%	13.0%	27.7%
Manual	76	225	301	
	12.7%	38.9%	25.6%	
	Total	598	579	1177
		100%	100%	100%

Fte. : Internacional Social Survey Programme 2002

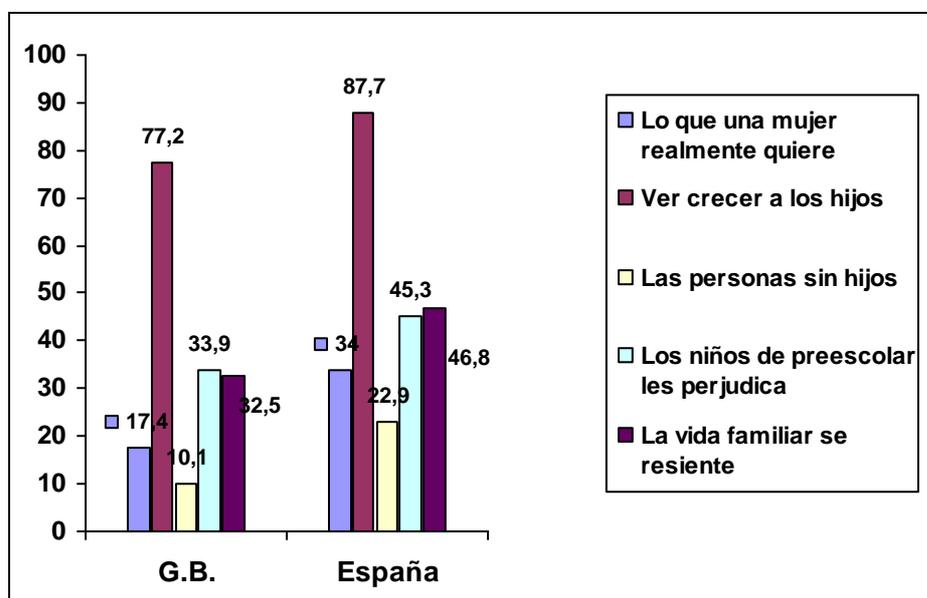
*El estatus ocupacional (denominado por Crompton, R. clase ocupacional) es el resultado de agrupar las distintas ocupaciones del ISOC 88 en tres categorías.

3.1. ÉNFASIS EN LA VIDA FAMILIAR Y ACTITUDES ANTE EL TRABAJO DE LA MUJER

Al observar los resultados se contemplan tanto diferencias por sexo como por países en el énfasis otorgado a la vida familiar y en las actitudes acerca del trabajo de la mujer. Los españoles (hombres y mujeres) se muestran más tradicionales que los británicos. Casi un 90%, concretamente un 88% de los españoles considera que ver crecer a los hijos es el mejor placer de la vida frente al 77.3% de los británicos. Además el 27% de los españoles cree que lo que una mujer quiere es crear un hogar y tener hijos, por lo que casi un tercio de los españoles considera que el fin de la mujer es formar una familia, frente al 17.4% de los británicos que están de acuerdo con este planteamiento. También en mayor proporción los españoles consideran que una vida sin hijos es una vida vacía (así lo entiende el 29.2% de los españoles consultados frente al 10.1% de los británicos).

En general, casi la mitad de los españoles (47%) considera que la vida familiar se resiente cuando la mujer tiene un trabajo a jornada completa. (No se ha de olvidar que estas respuestas se han obtenido de entre aquellos hombres y mujeres que trabajan tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, por lo que cabría esperar que las respuestas fueran más tradicionales si sólo hubiéramos contemplado a aquellos/as que trabajan la jornada completa).

Gráfico 3.
Énfasis en la vida familiar y actitudes ante el trabajo de la mujer.
Total población. 2006. España y Gran Bretaña.



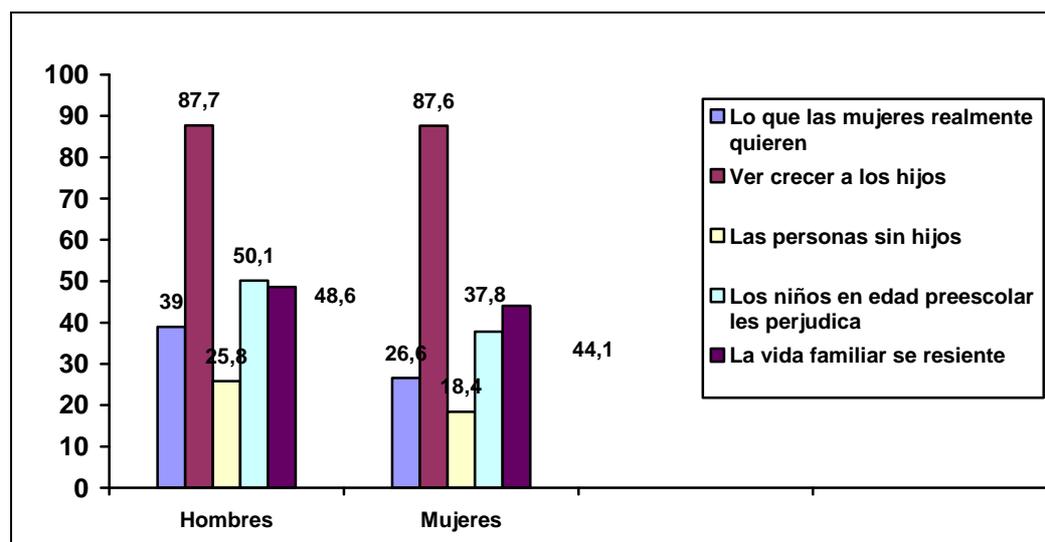
Fte.: Internacional Social Survey, ISSP 2002. Elaboración propia.

Como hemos observado se puede afirmar que en España hombres y mujeres muestran un fuerte énfasis hacia la vida familiar lo cual concuerda con el alto valor otorgado a la institución familiar en España. Hay acuerdo entre los sexos al considerar que ver crecer a los hijos es el mejor placer de la vida (casi el 88% para ambos sexos).

Los hombres españoles (gráfico 3) son los que otorgan mayor énfasis a la vida familiar y se muestran más tradicionales ante el trabajo de la mujer. Son ellos más tradicionales que las trabajadoras españolas. Los varones españoles se muestran más críticos hacia el trabajo femenino, un 50% cree que los niños en edad preescolar sufren cuando la madre trabaja, y un 48.6% piensa que la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja a tiempo completo. Y son también ellos los que en mayor proporción (40%) piensa que lo que las mujeres realmente quieren es crear un hogar y tener hijos. Aunque un 26% de los

hombres españoles opina que las personas sin hijos llevan una vida vacía, respuesta que por otra parte es superior a la de los hombres británicos.

Gráfico 4.
Énfasis en la vida familiar y actitudes ante el trabajo de la mujer, por sexo.
España.



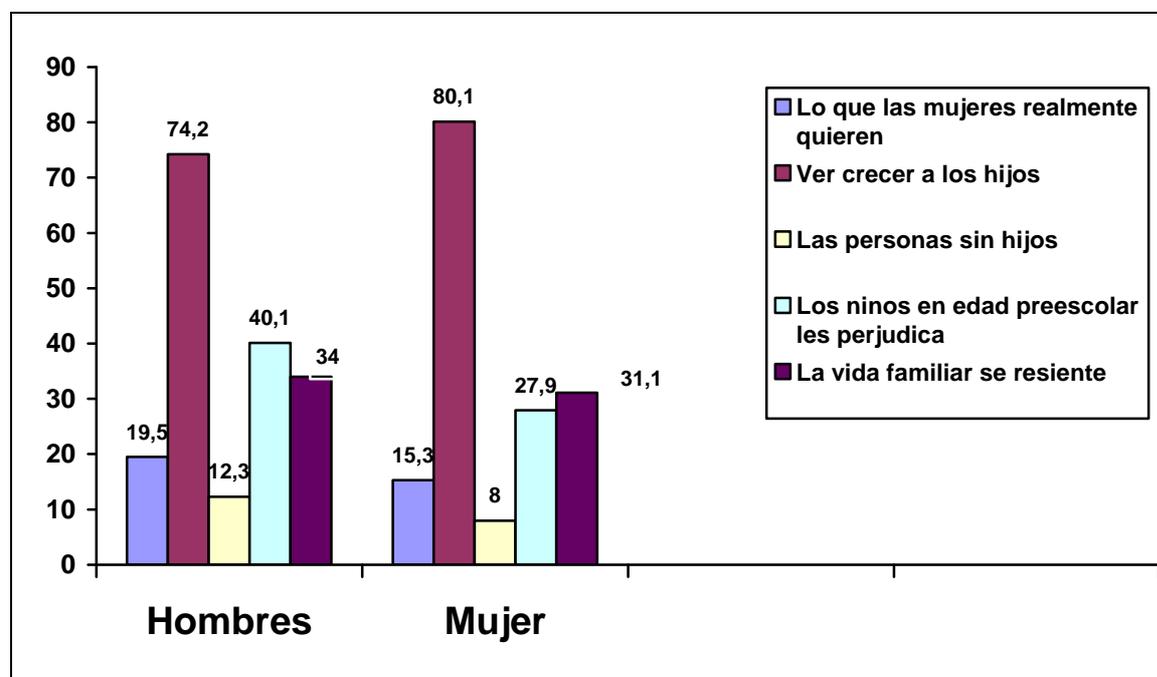
Fte.: Internacional Social Survey, ISSP 2002. Elaboración propia.

En el extremo opuesto a los hombres españoles se sitúan las mujeres británicas, que son las menos tradicionales. Si bien muestran un acentuado énfasis por la vida familiar, el 80% de ellas considera que ver crecer a los hijos es el mejor placer de la vida, en todos los demás ítems incluidos en este análisis ofrecen las puntuaciones más bajas, como se puede ver en el gráfico 5, casi una tercera parte de las trabajadoras británicas entrevistadas opina que la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja a jornada completa y un 28% cree que los niños en edad preescolar sufren cuando las madres trabajan. Sólo un 15.3% de las británicas encuestadas cree que lo que las mujeres quieren es casarse y tener hijos. Y un reducido porcentaje de ellas, concretamente un 8% afirma que las personas sin hijos llevan una vida vacía. Recordemos que la tasa de empleo femenino en Gran Bretaña (65.9%) se sitúa bastante por encima de la media europea (56.7%). Siendo la tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres británicas (42,6%) bastante superior a la de las mujeres

españolas (24,1%) según los datos recogidos por el EUROSTAT (2006), *Population and living conditions*.

Es incluso más interesante el dato sobre las diferencias de tiempo empleado en el trabajo remunerado a la semana entre las mujeres que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial: de 21.12 puntos porcentuales entre las británicas y de 17.17 entre las españolas.

Gráfico 5.
Énfasis en la vida familiar y Actitudes ante el trabajo de la mujer, por sexo. 2006. Gran Bretaña



Fte.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

También los hombres británicos son más tradicionales que las mujeres británicas (por ejemplo, son menos las mujeres británicas 15.3% frente a 19.5% de los hombres que están de acuerdo con el planteamiento de que lo que realmente quiere una mujer es un hogar y tener hijos). En general, también los hombres británicos son más críticos que las mujeres de su mismo país respecto al negativo impacto que pueda causar el trabajo de la madre entre los

niños en edad preescolar (el 40% de los hombres así lo piensa frente al 27,9% de las mujeres).

Se observan mayores diferencias entre los sexos en España que en Gran Bretaña. A estas diferencias hay que añadir las desigualdades entre sexos existentes en el sistema laboral, como por ejemplo: las diferencias en la tasa de actividad, que en Gran Bretaña suponen una distancia de 12.6 puntos porcentuales entre los sexos y en España de 21.6; o las diferencias entre los sexos en la tasa de empleo, que en Gran Bretaña es de 11.1 puntos porcentuales y en España de 23.3; o incluso las distancias entre los sexos en el empleo temporal que en Gran Bretaña se sitúa en -1.6 y en España en -4.8 (en este caso concreto son más las mujeres las que se encuentran empleadas bajo esta modalidad). Si bien en lo que respecta a las tasas de empleo a tiempo parcial las diferencias entre los sexos son más acusadas en el caso de Gran Bretaña (-32.2) que en el de España (-19.6).

De cualquier forma podemos afirmar que la sociedad británica es más igualitaria que la española. Aunque, como acabamos de indicar, también en Gran Bretaña siguen existiendo diferencias entre los sexos creemos que es una sociedad más igualitaria que la española puesto que se observa en ella una tendencia más acentuada hacia la desaparición de las distancias entre ambos sexos en general.

No obstante, al comparar los datos de España con los de Portugal obtenidos en el estudio de Lyonette, C., Crompton, R. y Wall, K. (2007), se observa que las mujeres portuguesas muestran actitudes más tradicionales que las españolas. En este punto se puede decir que España está a camino entre Portugal y Gran Bretaña. Aunque volvemos a reiterar que en el citado estudio sólo se tuvieron en cuenta las respuestas de hombres y mujeres que se encontraban trabajando a tiempo completo y por lo tanto, no es totalmente comparable con los resultados de nuestro estudio donde se contemplan a los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, pues no son muestras totalmente comparables.

Las diferencias observadas pueden perfilarse más. Para ello he procedido a observar las diferentes actitudes ante el trabajo de la mujer según la clase ocupacional del sujeto, el sexo y el país de pertenencia (Gran Bretaña y España).

Lo primero que llama la atención es que la clase ocupacional condiciona especialmente a las mujeres tanto a las españolas como a las británicas, no pudiéndose afirmar esto mismo para los hombres. Existe relación de dependencia entre la clase ocupacional de las mujeres y el énfasis otorgado a la vida familiar y las actitudes ante el trabajo de la mujer.

Las trabajadoras manuales de ambos países son las que presentan una opinión más negativa del trabajo de la mujer. Principalmente son las trabajadoras manuales españolas las más pesimistas, el 51.4% de ellas opina que la vida familiar se resiente cuando las madres trabajan la jornada completa y el 47.5% cree que los niños en preescolar sufren cuando la madre trabaja. Este hecho puede deberse entre otras razones a las dificultades que especialmente encuentran estas mujeres para la conciliación tanto por parte del rígido mercado laboral en el que se encuentran inmersas como por la falta de apoyo asistencial o de cuidados para sus hijos tanto público como privado. Ya estudiamos como una de las alternativas más generalizadas era la denominada estrategia del sobre trabajo. Por otro lado, cabe pensar que aquellas que se encuentran en clases ocupacionales superiores disponen de más medios para resolver los problemas de conciliación y escapar del citado sobre trabajo. Aunque también cabe la posibilidad de que conformen un subgrupo con valores específicos, en este caso más tradicionales (el 38% opina que lo que realmente quiere una mujer es un hogar y tener hijos) o ambas cosas a la vez, puesto que una situación retroalimenta a la otra.

Las opiniones de las trabajadoras manuales británicas también muestran esta tendencia aunque más suavemente, hecho que puede ser explicado por el contexto en el que se encuentran trabajando: Un mercado laboral más flexible y que brinda más oportunidades a las mujeres para obtener un trabajo a tiempo parcial si así lo desean. Aunque choca el hecho significativo de que el 43.5%

de los profesionales británicos (es decir más que las trabajadoras manuales británicas) muestra la opinión de que los niños en preescolar sufren cuando la mujer trabaja a tiempo completo. Entre los españoles ocurre lo contrario, son los trabajadores manuales los que en mayor medida opinan de esta manera, concretamente el 53.7%, aunque hay que señalar que en España la relación entre la actitud ante el empleo de la mujer y la clase ocupacional no es significativa. Comparando estos datos con los obtenidos en el estudio de Crompton, R. y Lyonette, C. (2007) se observa la misma actitud entre los profesionales británicos que sólo trabajan a tiempo completo, el 42.8% de los trabajadores profesionales señala que los niños en edad preescolar sufren cuando la mujer trabaja.

En España tanto los hombres como las mujeres en trabajos manuales o rutinarios creen en mayor medida que el resto que lo que las mujeres quieren es crear un hogar y tener hijos. El ascenso en la clase ocupacional aleja a los españoles de esta tradicional forma de pensar. Y en Gran Bretaña ocurre lo mismo (aunque solo para el caso de las mujeres esta relación es estadísticamente significativa).

En ambos países a medida que se desciende en la escala de clase ocupacional encontramos que mayor es la adhesión a la afirmación de que ver crecer a los hijos es el mejor placer de la vida. Son las trabajadoras manuales españolas las que en mayor proporción respaldan esta opinión. Se podría afirmar para los dos países que a menor clase ocupacional se expresa mayor énfasis en la vida familiar.

Tabla 9.
Gran Bretaña: Énfasis en la familia por sexo y clase ocupacional

	HOMBRES (% Muy de acuerdo+ De acuerdo)				MUJERES (% Muy De Acuerdo + De Acuerdo)				Total H+ M
	Profesionales	Intermedio	Manual	Total n	Profesionales	Intermedio	Manual	Total n	
Lo que las mujeres quieren	16.6	.. 12.7	25.6	19.6%(109)	10.7	17.6	..26.4*	15.1%(91)	17.3%(200)
El mejor placer ver crecer hijos	70.5	62.7	83.0*	74.3%(417)	73.0	85.3	89.2*	80.3%(464)	77.3%(881)
Personas sin hijos vida vacía	11.7	..11.8	13.5	12.3%(70)	..7.1	..7.7	..12.2 ¹	8.0%(47)	58.5%(117)
Niños en preescolar sufre	43.5*	31.1	38.8	40.1%(229)	23.3	30.1	37.8*	28.0%(166)	68.1%(395)
La vida familiar se resiente cuando las madres trabajan jornada completa	36.2	.. 24.0	34.8	34% (196)	25.7	35.6*	35.1	31.1%(183)	32.5%(379)

Fte.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

La prueba del Chi cuadrado para los distintos análisis bivariantes es significativa al ser en todos ellos $p < 0.05$ a excepción del caso del cruce entre la clase ocupacional de los hombres británicos y sus opiniones acerca de que la familia se resiente cuando las madres trabajan, de que las personas sin hijos llevan una vida vacía y acerca de que lo que las mujeres realmente quieren es un hogar y tener hijos, pues el estadístico ofrece un nivel de significación superior a 0.05.

..indica que el tamaño de la submuestra no es representativo.

¹ Aquí comprobamos que entre las mujeres británicas existe correlación entre la clase ocupacional y su opinión acerca de que las personas sin hijos tienen una vida vacía, lo comprobamos a través del grado de desacuerdo ante esta afirmación donde todas las submuestras son representativas.

Tabla 10.
España: Énfasis en la familia por sexo y clase ocupacional

	HOMBRES (% Muy de acuerdo+ De acuerdo)				MUJERES (% Muy De Acuerdo + De Acuerdo)				Total H + M
	Profesionales	Intermedio	Manual	Total n	Profesionales	Intermedio	Manual	Total n	
Lo que las mujeres quieren	17.3	..16.7	33.1*	165(26.3%)	19.1	25.5	37.9*	122(27.2%)	287(26.7%)
El mejor placer ver crecer hijos	81.6	87.5	89.5	551(87.0%)	79.5	89.4	94.3*	388(87.6%)	939(87.3%)
Personas sin hijos vida vacía	25.8%	35.9	47.5*	255(39.6%)	..7.3	13.4	37.8*	82(18.9%)	337(29.2%)
Niños en preescolar sufre	42.6	52.1	53.7	337(50.2%)	29.7	38.6	47.5*	174(38.3%)	511(44.2%)
La vida familiar se resiente cuando las madres trabajan a jornada completa	43.9	43.8	52.1	324(48.6%)	36.4	47.5	51.4*	204(44.9%)	528(46.7%)

Fuente.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

*Existe relación entre la clase ocupacional según sexo y el resto de las variables analizadas

.. la submuestra no es representativa

3.1. ACTITUDES ANTE LOS ROLES DE GÉNERO

Este análisis continúa profundizando en el conocimiento de las actitudes ante los roles de género observando las respuestas ofrecidas por hombres y mujeres de los dos países estudiados a la clásica pregunta:

¿Está Vd. de acuerdo o no con la expresión: “el trabajo del hombre es ganar dinero y el trabajo de la mujer es cuidar de la casa y de la familia”?

Como ya hemos observado en el apartado anterior, los españoles muestran mayor énfasis en la vida familiar que los británicos. Así, por ejemplo, los españoles en todas las clases ocupacionales resultaban estar más de acuerdo con la afirmación de que lo que realmente quiere una mujer es crear un hogar y tener hijos, que los británicos. Y también son más críticos con el trabajo de la mujer, principalmente los trabajadores manuales españoles.

Sin embargo, se podía apreciar que los españoles se muestran más liberales que los británicos en torno a las actitudes ante los roles de género. Este dato nos llama la atención pues contradice la información recogida anteriormente. Las respuestas dadas por los españoles a la pregunta sobre su grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación de que “El trabajo del hombre es ganar dinero y el de la mujer es cuidar de la casa y de la familia” son realmente políticamente correctas pero no son coherentes con la información analizada sobre el mayor énfasis ofrecido a la vida familiar respecto a los británicos, ni con las actitudes ante el trabajo de la mujer que han sido precisamente más tradicionales y críticas que las de los británicos.

Volviendo sobre el trabajo de Crompton y Lyonette (2007) se podría pensar que las actitudes de los españoles están más cercanas a las de los portugueses (aunque insistimos en las diferencias entre las muestras utilizadas en ambos estudios).

Lo que sí parece cierto es que el caso de España es bastante peculiar y quizás estos datos que no se hayan en sintonía con otros datos anteriores nos estén ofreciendo información sobre el hecho de que algo diferente está

ocurriendo en España o que entre otras razones los cambios sociales han sido en este país más rápido que en otros como por ejemplo en Gran Bretaña y que por lo tanto se esté viviendo una situación de pleno tránsito y esta etapa crítica se traduce en una disonancia entre las actitudes y los comportamientos e incluso entre las actitudes entre sí y los comportamientos entre ellos mismos.¹ Por ejemplo, la presencia en el mercado laboral de la mujer sigue creciendo, pero también grande es el número de mujeres inactivas dedicadas al hogar. Los varones comienzan a realizar tareas domésticas pero a su vez son muchos los que aún no participan en dichas tareas. El énfasis ofrecido a la vida familiar es muy elevado y las actitudes ante el trabajo de la mujer muestran su aún tendencia tradicional pero a su vez las actitudes ante los roles de género están más cercana a lo políticamente correcto y con ello tienden a ser más liberales que incluso la de los británicos contradiciendo todo lo anterior.

Por lo tanto, llegado a este punto destacamos que algo está ocurriendo en España, algo que ya indicó Hakim, C. (2005)²

A continuación y como puede observarse en la tabla 11 se analiza la pregunta antes reseñada sobre actitudes ante los roles de género “el trabajo de los hombres es ganar dinero y el de las mujeres cuidar del hogar y la familia”. En este punto se siguen observando diferencias por países, sexo, y clases ocupacionales. En general, las respuestas españolas son algo menos tradicionales que las británicas. Las mujeres en ambos países muestran más desacuerdo ante la afirmación de que el trabajo del hombre es ganar dinero y el de la mujer el de cuidar de la casa y de la familia. Como era de esperar las mujeres se muestran menos tradicionales en este punto. Un 88.6% de las

¹ Hakim, C. recoge en su libro sobre los modelos de familias en las sociedades modernas que las encuestas que han recogido datos de opinión pública sobre el estilo de las actitudes hacia el empleo de las mujeres han descubierto que en general apenas existe asociación entre las actitudes y la conducta. El ejemplo más conocido en Gran Bretaña es la Encuesta sobre Mujeres y Empleo de 1980, que recogió muchos datos sobre actitudes pero en ningún momento preguntó sobre las preferencias personales y las metas en la vida. Repetidos análisis de los resultados descubrieron vínculos sólo débiles entre la aprobación general del empleo de la mujer y las propias elecciones de empleo de las mujeres (véanse Martin, J. y Roberts, C. (1984:172-6); Dex, S. (1988:124). La Encuesta de McRae de 1999 también utilizó preguntas sobre actitudes tomadas de la Encuesta Mundial de Valores de 1980 y descubrió relaciones débiles entre las actitudes y la conducta (McRae 2002).

² Aunque esta investigadora no terminaba de justificar estos hechos.

mujeres españolas está muy en desacuerdo o en desacuerdo con la afirmación frente a un 73.5% de los varones españoles. Y un 80.85 de las mujeres británicas se muestra muy en desacuerdo o en desacuerdo frente al 64.4% de los varones británicos.

En ambos países los más tradicionales son los trabajadores manuales. Pero en este caso concreto, los trabajadores manuales británicos (el 59.5% de ellos se encuentra muy en desacuerdo o en desacuerdo) se muestran más tradicionales que los españoles (66.5% mostrando mayor nivel de desacuerdo hacia la afirmación antes referida). Como se ha indicado se entiende que cuanto mayor es el nivel de desacuerdo mostrado menor es la adhesión a patrones de comportamiento tradicionales.

También se encuentran diferencias significativas en las actitudes ante los roles de género entre Gran Bretaña y España en el caso de los profesionales (hombres). Los profesionales británicos se muestran más tradicionales (el 66.4% está muy en desacuerdo o en desacuerdo con la afirmación antes reseñada) que los profesionales españoles (85.3%).

En el caso de los hombres que se encuentran en la clase ocupacional intermedia las diferencias son muy tenues y no significativas.

Entre las mujeres también hay diferencias por clase ocupacional. Hay claras diferencias significativas entre las trabajadoras manuales británicas y españolas, siendo estas últimas más liberales (las británicas ofrecen un 69.4% de desacuerdo frente al 83.1% de las españolas). Por otro lado, las diferencias encontradas entre las profesionales (mujeres) no son significativas.

En resumen, como ya hemos dicho existen diferencias por sexo, las mujeres muestran mayores niveles de desacuerdo que interpretamos como un reflejo de que en general muestran actitudes más liberales, desacuerdo que por otra parte muestra una mayor sensibilización hacia estos temas. Las mujeres se muestran más liberales que los hombres. Y entre las mujeres son las españolas más liberales que las británicas.

Tabla 11.
Actitudes ante los roles de género por clase ocupacional y sexo:
Grado de Desacuerdo mostrado ante la afirmación:
“El trabajo de los hombres es ganar dinero y el de las mujeres cuidar de la familia”

	HOMBRES (% Muy en desacuerdo+ En desacuerdo)				MUJERES (% Muy en desacuerdo + En desacuerdo)				Total H + M n (%)
	Profesionales	Intermedio	Manual	Total n	Profesionales	Intermedio	Manual	Total n	
España	85.3%	75.0%	66.5%	73.5%	92.9%	89.3%	83.1%	88.6%	79.5%(937)
Gran Bretaña	66.4%	72.4%	59.5%	64.4%	86%	78.0%	69.4%	80.8%	72..6%(850)
Diferencia entre países (Chi cuadrado)	26.820***	5.058	13.175**	43.751***	5.963	9.070*	12.761**	25.184***	60.579***

Fte.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

Se presentan solo las proporciones relativas al grado de desacuerdo (muy en desacuerdo y en desacuerdo) a la afirmación de que el trabajo del hombre es ganar dinero y de la mujer la casa y la familia. La adhesión al desacuerdo es sinónimo de actitudes más liberales.

*** p<0.001; **p<0.01; *p<0.05

Total n = desacuerdo total hombres y Total n = desacuerdo total mujeres

3.2. DIVISIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Como hemos visto los españoles expresan más énfasis en la vida familiar que los británicos. Los trabajadores manuales españoles (hombres y mujeres) son los más críticos con el trabajo de la mujer, pero sin embargo se han mostrado algo menos tradicionales que los británicos respecto al grado de desacuerdo manifestado ante la afirmación de que el trabajo de un hombre es ganar dinero y el de la mujer cuidar de la casa y los hijos. A su vez, son las mujeres (españolas y británicas en este orden) las más liberales o las que mayor desacuerdo muestran ante la anteriormente expresada tradicional división de roles (la mujer en la casa el hombre en la calle). Pero hasta el momento no sabemos de facto cuanto trabajo realiza cada individuo en el hogar.

Con el fin de asentar las afirmaciones anteriores se ha procedido a analizar qué ocurre en ambos países en lo que a las tareas del hogar se refiere. Para ello se ha procedido a la elaboración de un índice, el DDL (Índice de División del Trabajo Doméstico, o *Domestic Division Labour*), que indica el nivel de tradicionalismo o menor tradicionalismo a este respecto.

El índice es el resultado de cinco preguntas sobre la división del trabajo doméstico, que se formuló de la siguiente manera:

- En su hogar, ¿quién se hace cargo de las siguientes tareas?
- Hacer la colada (v30)
 - Cuidar a los miembros de la familia que están enfermos (v32)
 - Hacer la compra (v33)
 - Hacer la limpieza (v34)
 - Preparar las comidas (v35)

Los entrevistados tenían que contestar con qué frecuencia realizaban las tareas referidas:

1. Siempre yo
2. Habitualmente yo
3. Más o menos por igual o ambos a la vez
4. Habitualmente mi cónyuge/pareja
5. Siempre mi cónyuge/pareja
6. Lo hace una tercera persona

El índice fluctúa entre las puntuaciones 5 a 25, una puntuación de 25 indica alto nivel de tradicionalismo o, lo que es lo mismo, la adhesión a la afirmación de que es la mujer la que se encarga por completo de las tareas domésticas. Por el contrario, una puntuación de 5 indica un bajo nivel de tradicionalismo y en este caso es el hombre el que se encarga de lleno de las tareas domésticas.

Para la construcción del índice se tuvieron en cuenta por lo tanto las cinco preguntas indicadas arriba sobre la división del trabajo doméstico (v30, v32, v33, v34 y v35 de la Encuesta Social Internacional -*Internacional Social Survey*) con cinco ítems de respuestas cada una de ella: siempre yo, normalmente yo, los dos por igual, normalmente mi compañero/a o esposo/a, y siempre mi compañero/a o esposo/a. No se consideró la opción recogida en la encuesta sobre la posibilidad de que dichas tareas las realizara una tercera persona, pues se entiende que en tales casos el conflicto acerca de la División de Tareas Domésticas queda resuelto o bien a través de la contratación en el mercado, o de la familia, o incluso en algunos casos a través del estado sobre todo en lo que asistencia a personas dependientes se refiere.

Es importante destacar que, en la elaboración del índice se ha tenido en cuenta si el que contestaba era hombre o mujer, para controlar en cada caso quien realizaba estas tareas según el sexo, con lo cual la respuesta siempre la mujer indica la división del trabajo doméstico más tradicional y siempre el hombre la menos tradicional.

Los resultados son interesantes pues el índice ofrece unas cifras más elevadas o tradicionales para los británicos, quienes dividen de un modo más tradicional el trabajo doméstico e invierten menos tiempo en él, aunque hay que destacar que la distancia entre ambos países es corta. Quizás esto se pueda explicar por la mayor disponibilidad de tiempo de la mujer trabajadora a tiempo parcial, que permite en este caso al hombre emplear menos tiempo a las tareas domésticas. De todas formas la diferencia entre países es bastante corta, como ya hemos indicado: la puntuación media de DDL para Gran Bretaña es de 18.05 y para España 17.30 ($t=4.39$; $gd=928$; $p<0.001$). Al hombre británico le

afecta menos que la mujer trabaje, porque en gran medida es trabajo a tiempo parcial, no sometiéndoles a importantes cambios de comportamiento en lo que respecta a las tareas del hogar, son de hecho los que menos horas emplean al trabajo doméstico.

Ambos países muestran medidas bastantes tradicionales, es decir, responden a un patrón de división de trabajo doméstico según el género, donde la mujer asume la mayor parte de tales tareas.

Estos datos sólo ofrecen una medida del relativo tradicionalismo habido en la división de las tareas domésticas pero nos no reporta información acerca de las horas realmente empleadas por cada individuo en estas tareas. En el siguiente análisis de comparación de las medias de las horas empleadas por hombres y mujeres en Gran Bretaña y España se puede ver que de todos los grupos habidos son las trabajadoras manuales españolas las que más horas dedican a las tareas del hogar (25.05 horas/semana de media, como se desprende de la tabla 11). Y también en líneas generales son los trabajadores manuales de ambos sexos y de los dos países los que más horas emplean a las tareas domésticas (cabe pensar que en parte está relacionado con el nivel adquisitivo de estos, al tener menor alcance para cubrir estas necesidades a través del mercado tienen que asumirlo ellos mismos). Estos datos completan los anteriores, las trabajadoras manuales españolas son las que más horas emplean en el trabajo doméstico, son también las que muestran una actitud más liberal hacia la repartición de las tareas en el hogar. Los trabajadores manuales españoles, que eran los más críticos con el trabajo de la mujer, son también los que más horas de trabajo doméstico realizan. Quizás esta sea la razón de su espíritu crítico, porque lo padecen en sus propias carnes, o expresado de otra forma, mientras más trabajan las mujeres fuera de casa más trabajo doméstico asume el varón de esta clase ocupacional en España.

Dado que se observan elevadas desviaciones típicas en el caso de los hombres cuando se compara con lo que ocurre con las mujeres, se ha procedido a calcular el coeficiente de variación o coeficiente de dispersión que facilitará la comparación de las dispersiones entre estos dos grupos (los

hombres y las mujeres) y que por lo tanto, resulta más interesante de cara a conocer la dispersión relativa. Por otro lado, las elevadas desviaciones típicas encontradas entre los hombres que contrastan con las de las mujeres como ya hemos indicado puede llamar a la reflexión sobre las distintas pautas de comportamientos (que varían en exceso de un extremo a otro con respecto a la media) de los distintos miembros integrantes del grupo de los varones. Sin embargo, el comportamiento de las mujeres tiende a ser más homogéneo dentro de cada grupo estudiado.

Las diferencias de horas empleadas en el trabajo doméstico entre los hombres británicos según las clases profesionales son significativas. Los trabajadores manuales británicos dedican más tiempo a las tareas domésticas que los profesionales británicos. En cuanto a las mujeres británicas, las trabajadoras manuales emplean significativamente más horas a la semana al trabajo doméstico que las profesionales, como puede verse en la tabla 12.

Tabla 12.
Horas de trabajo doméstico a la semana por clase ocupacional y por sexo. Sólo casados o viviendo en pareja y trabajando a tiempo completo y a tiempo parcial

	Hombres				Mujeres			
	Profes.	Interm.	Manual	Total	Profes.	Interm.	Manual	Total
G.B.								
N	196	37	141	374	183	173	53	409
Media	8.31	8.69	16.87	11.57	10.08	12.94	13.05	11.67
SD	12.86	10.54	28.82	20.62	7.40	8.87	7.61	8.19
CV	154.7	121.3	170.8	178.2	73.45	68.5	58.3	70.1
España								
N	120	48	205	365	72	78	75	225
Media	15.59	8.04	22.62	18.55	17.50	20.24	25.05	20.97
SD	24.56	6.80	32.34	28.33	12.09	15.21	15.65	14.71
CV	157.5	84.5	142.9	152.7	69.1	75.1	62.4	70.1

Fuente.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

Gran Bretaña: los hombres ANOVA F= 7.724, p<0.005; las mujeres ANOVA F= 6.441, p< 0.005

España: los hombres ANOVA F= 6.205, p<0.005; las mujeres F=5.170 no significativa

CV: Coeficiente de Variación = desviación típica/la media * 100.

Los varones trabajadores manuales españoles trabajan significativamente más horas a la semana en tareas domésticas que el resto.

Igual que las trabajadoras manuales españolas, las cuales también emplean más horas a la semana al trabajo de casa que las demás mujeres.

A modo de resumen, quienes en mayor proporción afirman que la familia se resiente cuando la mujer trabaja a tiempo completo, los trabajadores manuales españoles, son los que también más horas a la semana dedican al trabajo doméstico. Claro que sufre la familia, sobre todo si se parte de la idea tradicional de familia con una clara división de tareas según el sexo. Sufre porque se rompe el molde o patrón de comportamiento tradicional y se comienzan a repartir tareas antes relegadas a un solo sexo. Cabe pensar que se han producido algunos cambios en el comportamiento de los distintos miembros de la familia pero aún no se ha producido un profundo cambio de mentalidad. Estamos ante un caso típico de *cultural lag* producto de la época de transformaciones que estamos viviendo, son muchos los cambios que se han producido en el plano material e incluso como acabamos de decir en el comportamental pero el plano espiritual parece que en este aspecto se encuentra aún rezagado.

Por otra parte, es preciso señalar que estos datos vienen a corroborar los ofrecidos por el IMSERSO 2004 para España, sobre los cambios observados en las pautas comportamentales de los distintos miembros de la familia y el mayor reparto del trabajo del hogar.

Además es de destacar que, estos resultados son coherentes con los ofrecidos por el índice DDL (División del Trabajo doméstico) que ofrecía unos resultados más tradicionales para los británicos. He aquí que son estos los que en términos comparativos responden a una división del trabajo doméstico más tradicional, el número de horas empleadas por los varones británicos (11.57) es menor que el de las mujeres británicas (11.67) y también menor que el de los varones españoles (18.55).

Dada la diferencia de los tiempos empleados en las tareas del hogar en Gran Bretaña y España, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres se puede pensar que es un exponente más del contraste cultural

existente entre estos dos países aquí analizados. En España aún se considera que la buena madre, la buena ama de casa es aquella que ofrece un guiso diario basado en productos frescos a los miembros de su familia. La cultura española familiar sigue aún aferrada a unos patrones de comportamientos que ligan la vida de la mujer a lo doméstico y dentro de éste al cuidado de la cultura culinaria, la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 realizada por el Instituto Nacional de Estadística recogía que en España las mujeres emplean una media de casi dos horas diarias a las actividades culinarias frente a 49 minutos diarios que emplean el varón español.

3.3. ACTITUDES ANTE LOS ROLES DE GÉNERO DE LOS HOMBRES EN EL TRABAJO DOMESTICO

Para observar el impacto de las horas de trabajo doméstico sobre las mujeres en general y sobre las trabajadoras manuales españolas en particular, se ha realizado el análisis de la pregunta acerca de la implicación del hombre en las tareas domésticas. Tanto a los hombres como a las mujeres se les preguntó si pensaban que los hombres deberían implicarse más en el cuidado de los hijos y también en las tareas del hogar. Es de esperar que entre aquellas personas que se sienten más sobrecargadas se produzca una mayor demanda de repartición de tareas.

En primer lugar se puede ver que son más las mujeres que ofrecen mayor adhesión hacia el acuerdo con las afirmaciones planteadas. Esto es así en ambos países.

Los resultados muestran efectivamente que son las mujeres españolas (que eran las más sobrecargadas de trabajo) las que presentan mayores grados de acuerdo acerca de que los hombres deberían implicarse más, tanto en el trabajo del hogar (así lo cree el 93.0% de las encuestadas) como en el cuidado de los hijos (con un 94.8% que están muy de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación).

Las actitudes de las mujeres españolas en este aspecto son más positivas y con ello menos tradicionales que las de las mujeres británicas. El 94.8% de las españolas piensa que los hombres deberían implicarse más en el cuidado de los hijos mientras que sólo el 60% de las británicas opina lo mismo. El 93% de las españolas se muestra muy de acuerdo o de acuerdo con el hecho de que los hombres deberían contribuir más a las tareas domésticas frente al 58.8% de las británicas.

En términos generales se observa que las actitudes ante la implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados de los hijos son más fuertes en España que en Gran Bretaña. Al contemplar las respuestas de ambos sexos se comprueba que en España un 88.2% de los encuestados opina que los hombres deberían hacer más en el hogar, y un 91.7% que deberían contribuir más al cuidado de los hijos. Por otra parte, en Gran Bretaña los que están muy de acuerdo o de acuerdo con que los hombres deberían hacer más en casa representan un 57.2% ,y un 59% de aquellos que cree intensamente que deberían cuidar más de los hijos.

Entre las mujeres españolas no se observan importantes diferencias por clases ocupacionales. La mayor proporción de las que están muy de acuerdo y de acuerdo con la necesidad de que los hombres se impliquen más en el cuidado de los hijos se observa entre las profesionales (97.3%), aunque con escasas diferencias respecto a las demás categorías ocupacionales (95% de las trabajadoras de grado intermedio y 92% de las trabajadoras manuales).

Tabla 13.
Actitudes ante la implicación de los hombres en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos. Casados o viviendo en pareja y trabajando a tiempo completo y a tiempo parcial

		HOMBRES				MUJERES				Total
		Prof	Inter	Man	Total	Prof	Inter	Man	Total	T: H+M
		%	%	%	% (N)	%	%	%	% (N)	% (N)
Hombres deberían hacer más en el hogar	GB	59.3	58.3	50.7	55.9(212)	59.0	59.4	55.8	58.8(244)	57.2(456)
	Es	90.5	87.5	82.0	85.3(320)	93.2	96.2	89.5	93.0(213)	88.2(533)
Hombres deberían cuidar más a los hijos	GB	61.0	61.1	52.5	57.8(218)	63.5	56.8	57.7	60.0(250)	59.0(468)
	Es	95.7	93.8	85.6	89.8(335)	97.3	95.0	92.1	94.8(218)	91.7(553)

Fte.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

Los porcentajes recogidos son el resultado de sumar las respuestas “muy de acuerdo” y “de acuerdo” con las dos afirmaciones planteadas, entre paréntesis se recoge el valor absoluto

Los hombres españoles en todas las clases ocupacionales manifiestan una actitud de reconocimiento de que los varones deberían implicarse más en las tareas señaladas, en los trabajos del hogar y en el cuidado de los hijos (así lo cree el 85.3% y el 89.8% respectivamente).

En términos generales a medida que se asciende en la clase ocupacional mayor es la tendencia a ofrecer un alto acuerdo sobre la necesidad de que el varón ha de implicarse más en el ámbito doméstico.

En España las actitudes de las mujeres resultan más rotundas, quizás también porque son las que más horas medias a la semana dedican a tales menesteres (20.97 frente a las 11.67 de sus congéneres británicas), y también porque los contrastes entre sexo eran demasiado evidentes (las diferencias de tiempo entre géneros se pueden apreciar en la tabla 12, anteriormente mostrada). Sin embargo, en Gran Bretaña, la situación es diferente. En primer lugar, ya observamos, que en este país las disimilitudes entre las horas empleadas en el trabajo doméstico según los sexos son más tenues e incluso en algunos casos como el de los trabajadores manuales, eran los varones quienes empleaban más tiempo a las tareas del hogar, concretamente 28.82 horas semanales frente a las 13.05 empleadas por las mujeres trabajadoras manuales de este país. En segundo lugar, las mujeres británicas no sufren la sobrecarga que sus congéneres españolas, en los resultados mostrados en la tabla 12 se puede observar que las mujeres británicas que trabajan a tiempo completo son las que menos horas medias semanales emplean tanto en el trabajo remunerado como en el no remunerado, con una media de 51.69 horas semanales empleadas al trabajo remunerado y no remunerado frente a las 58.91 de los hombres británicos, las 60.58 de las mujeres españolas y las 63.31 de los hombres españoles.

Tabla 14.
Combinación de las horas medias empleadas en el trabajo remunerado y en el doméstico (Sólo casados o viviendo en pareja y trabajando a tiempo completo)

	España				Gran Bretaña			
	Profes	Interm	Manual	Total	Profes	Interm	Manual	Total
N	107	48	202	357	179	34	132	345
Hombres	60.71	51.54	67.49	63.31	55.91	49.51	65.40	58.91
N	50	57	45	152	127	83	19	228
Mujeres	56.22	63.01	62.35	60.58	53.41	49.41	50.11	51.69
Dif. de medias	4.49	-11.47	5.14	2.73	2.50	0.10	15.29	7.22

Fte.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

**Respuestas a nivel individuo

Para saber cómo afecta el tipo de contrato a las actitudes mostradas ante la implicación de los hombres en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos cabría observar las opiniones de hombres y mujeres atendiendo a la situación que viven en el mercado laboral, es decir, si se encuentran trabajando a tiempo completo o a tiempo parcial. Sin embargo hemos de indicar que no ha sido posible realizar tal comparación debido a la escasa representatividad de la muestra en algunas de las categorías del segmento de la población de los que trabajan a tiempo parcial. La escasa representatividad de dichos casos impide realizar los cálculos oportunos y la consiguiente comparación con aquellos que trabajan a tiempo completo.

Tabla 15.
Actitudes ante la implicación de los hombres en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos. Casados o Viviendo en pareja y Trabajando a Tiempo Completo

		HOMBRES				MUJERES				
		Prof	Interm	Manual	Total	Prof	Interm	Manual	Total	
Los hombres deberían hacer más en el hogar	GRAN BRETAÑA	N	257	64	206	526	201	137	35	372
	Media	2.50	2.59	2.59	2.55	2.24	2.25	2.25	2.25	
	S	0.83	0.76	0.81	0.81	0.89	0.82	0.76	0.85	
	ESPAÑA	N	110	48	208	366	51	56	45	152
	Media	1.87	1.92	2.11	2.01	1.75	1.55	1.71	1.66	
	S	0.66	0.82	0.80	0.77	0.84	0.50	0.75	0.70	
Los hombres deberían cuidar más a los hijos	GRAN BRETAÑA	N	257	64	206	527	201	137	35	372
	Media	2.45	2.44	2.52	2.47	2.23	2.34	2.10	2.26	
	S	0.78	0.56	0.77	0.75	0.83	0.85	0.64	0.82	
	ESPAÑA	N	110	48	206	364	51	57	45	153
	Media	1.80	1.77	2.01	1.91	1.71	1.54	1.64	1.63	
	S	0.57	0.55	0.75	0.68	0.70	0.53	0.57	0.60	

Fte.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

Las mujeres entrevistadas que trabajan a tiempo completo muestran una actitud muy positiva respecto al hecho de que los hombres deberían implicarse más tanto en el trabajo del hogar como en el cuidado de los hijos. Esta actitud es más positiva entre las mujeres que entre los hombres, tanto en España como en Gran Bretaña. Actitud que pone en evidencia la persistente desigualdad de tareas entre los miembros adultos de la unidad familiar y la distinta percepción que tienen de esta realidad los hombres y las mujeres.

En la tabla 15, las medias más cercanas a la unidad indican un mayor grado de adhesión al ‘muy de acuerdo’ y al ‘acuerdo’ con las afirmaciones propuestas: “los hombres deberían compartir las tareas domésticas en mayor medida de lo que lo hacen ahora” y “los hombres deberían compartir el cuidado de los hijos en mayor medida de lo que lo hacen ahora”.

No debemos de olvidar a lo largo de todo el análisis que los dos contextos culturales de los países aquí estudiados difieren entre otras cosas en el modo de entender las necesidades diarias del ámbito doméstico. Si bien en ambos casos estos países han otorgado un alto énfasis a la vida familiar, por otro lado poseen distintas concepciones de ésta, sobre todo a lo que atiende a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos. Por ejemplo, en España sigue existiendo la convicción de que una buena ama de casa es aquella que cocina a diario ofreciendo a los distintos miembros de la familia el “guiso” fruto de un largo proceso de elaboración.

Tabla 16.
Actitudes ante la implicación de los hombres en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos. Casados o viviendo en pareja y trabajando a tiempo completo

		HOMBRES				MUJERES				Total
		Prof	Inter	Man	Total	Prof	Inter	Man	Total	T:H+M
		%	%	%	%(N)	%	%	%	%(N)	%(N)
Los hombres deberían hacer más en el hogar	GB	57.8	57.6	50.4	54.9(195)	57.5	67.8	65.0	61.8(149)	57.8(344)
	Esp	90.0	87.5	82.2	85.2(312)	90.2	100	93.3	94.7(144)	88.0(456)
Los hombres deberían cuidar más a los hijos	GB	61.1	60.6	52.6	57.8(203)	64.7	59.8	78.9	64.0(153)	60.5(357)
	Esp	95.5	93.8	85.9	89.8(327)	96.1	98.2	95.6	96.7(148)	91.9(475)

Fte.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

Los porcentajes recogidos son el resultado de sumar las respuestas “muy de acuerdo” y “de acuerdo” con las dos afirmaciones planteadas.

Tabla 17.
Actitudes ante la implicación de los hombres en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos. Casados o viviendo en pareja y trabajando a tiempo completo y a tiempo parcial

		HOMBRES				MUJERES				Total
		Prof	Inter	Man	Total	Prof	Inter	Man	Total	T:H+M
		%	%	%	% (N)	%	%	%	% (N)	%(N)
Lo s hombres deberían hacer más en el hogar	GB	59.3	58.3	50.7	55.9(212)	59.0	59.4	55.8	58.8(244)	57.2(456)
	Esp	90.5	87.5	82.0	85.3(320)	93.2	96.2	89.5	93.0(213)	88.2(533)
Los hombres deberían cuidar más a los hijos	GB	61.0	61.1	52.5	57.8(218)	63.5	56.8	57.7	60.0(250)	59.0(468)
	Esp	95.7	93.8	85.6	89.8(335)	97.3	95.0	92.1	94.8(218)	91.7(553)

Fte.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

Los porcentajes recogidos son el resultado de sumar las respuestas “muy de acuerdo” y “de acuerdo” con las dos afirmaciones planteadas.

Entre las británicas se observa una actitud más crítica ante la función del varón en el cuidado de los hijos (el 60.0% opina que deberían implicarse más en el cuidado de los hijos) que ante las tareas del hogar (así lo cree el 58,8%). Lo mismo ocurre entre las españolas la exigencia es mayor para el caso de que los hombres asuman las tareas de cuidados de los hijos.

3.4. EL CONFLICTO ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Para comprobar el impacto de las dificultades ante la conciliación en los dos países, seguimos el diseño articulado por Crompton, R. y Lyonette, C. (2007) y para ello se ha utilizado un índice (Índice de Conflicto familiar y laboral) que es el resultado de cuatro preguntas, dos sobre el conflicto generado desde el entorno laboral hacia la familia y dos del efecto inverso (de la familia hacia el trabajo). Los ítems escogidos para este fin fueron los siguientes:

- *Ha vuelto del trabajo demasiado cansada/o para hacer las tareas de la casa, v.48*
- *Le ha resultado difícil cumplir con sus responsabilidades familiares, debido al tiempo que había dedicado a su trabajo(remunerado), v.49*
- *Ha llegado al trabajo demasiado cansada/o por haber tenido que hacer las tareas de la casa, v.50*
- *Ha tenido dificultades para concentrarse en su trabajo, debido a sus responsabilidades familiares, v.51*

Los entrevistados eran preguntados con qué frecuencia experimentaban las situaciones propuestas durante los últimos tres meses, teniendo que señalar si le había ocurrido:

- varias veces a la semana,
- varias veces al mes,
- una o dos veces, o
- nunca.

Las puntuaciones se invirtieron para cada ítem de tal forma que el 1 pasó a significar nunca y el 4 varias veces a la semana. La escala se extiende del 4 al 16. Los resultados más bajos indican los más bajos niveles de estrés o conflicto para conciliar la vida familiar y laboral.

Hay que hacer notar que aunque los dos primeros ítems hacen referencia al conflicto originado desde el trabajo hacia la familia y los dos últimos se refieren al provocado desde la familia al trabajo, los análisis muestran (al igual que en el trabajo de Crompton y Lyonette, 2007, antes referido) que las variables están altamente correlacionadas (Pearson's $r=0.443$; $p<0.000$) y que la escala funciona bien como una medida del conjunto para ambos países. El resultado obtenido en la alfa de Cronbach para la escala de los cuatro ítems es 0.705. El análisis factorial muestra un factor con un Valor principal (Eigenvalue)= 2.126 que explica el 53.15 de la varianza. Crompton y Lyonette han demostrado que aunque en los dos ámbitos existen distintos determinantes de conflicto, están altamente correlacionados. Resultados en esta misma línea obtuvieron Frone, M.R. et al. (1992); Gignac, M.A. et al. (1996); Gutek, B.A. et al. (1991).

Hay que destacar que en el presente análisis sólo se han tenido en cuenta las respuestas de los hombres y las mujeres casados/as o viviendo como si lo fueran.

Al examinar los niveles de conflicto en los dos países comprobamos, por medio de un análisis de comparación de medias entre el sexo y el nivel de conflicto, que en Gran Bretaña no existen diferencias significativas de conflicto

entre sexos ($F=0.226$; $p<0.05$), sin embargo en España la relación entre el nivel de conflicto percibido y el sexo sí es significativa ($F=35.337$ $p<0.001$).

Tabla 18.
Conflicto para conciliar vida familiar y laboral por clase y sexo
Casados o viviendo en pareja y trabajando a tiempo completo y
tiempo parcial

	Hombres				Mujeres				T M+H
	Profes.	Interm.	Manual	Total	Profes.	Interm.	Manual	Total	
G.B.									
N	192	33	138	363	177	162	46	384	747
Media	7.74**	7.40	7.11	7.47	8.11*	7.17	6.66	7.54	7.51
SD	(2.14)	(2.11)	(2.42)	(2.26)	(2.47)	(2.12)	(2.27)	(2.36)	(2.31)
España									
N	106	48	191	345	70	77	75	222	567
Media	7.24	6.41	7.23	7.12	8.42	8.66	8.68	8.59	7.70
SD	(2.34)	(2.59)	(2.61)	(2.54)	(3.2)	(3.13)	(3.13)	(3.13)	(2.87)

Fte.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

* Existe correlación entre la clase ocupacional y el nivel de conflicto percibido $F=10.807$ $p<0.001$

** Existe correlación entre la clase ocupacional y el nivel de conflicto percibido $F=3.155$ y $p<0.05$

Las mujeres son las que reportan mayor nivel de conflicto en los dos países analizados. Por países, las españolas son las que mayor nivel de conflicto padecen, sobre todo las trabajadoras manuales. Aunque las diferencias en España son escasas por clase ocupacional, son las trabajadoras manuales las que más conflicto sufren (de todas formas, la relación entre el nivel de conflicto y la clase ocupacional en este segmento poblacional no es significativa).

En las mujeres británicas sí se observa una diferencia estadísticamente significativa entre la clase ocupacional y el nivel de conflicto. En este caso son las profesionales británicas las que sienten mayor grado de conflicto. El nivel de conflicto desciende conforme se desciende en la escala ocupacional. Estos datos son coherentes con los resultados de Crompton, R. y Lyonette, C. (2007) quienes también observan un mayor nivel de conflicto entre las profesionales británicas, mayor que el de las profesionales portuguesas y mayor que el de los profesionales británicos. De todas formas al igual que ocurría en el estudio citado las diferencias por sexo y nivel de conflicto en Gran Bretaña no son

estadísticamente significativas. Pero en nuestro estudio la media de nivel de conflicto de las profesionales españolas es superior a la media de las profesionales británicas, aunque entre estas últimas las diferencias por clase ocupacional sí son estadísticamente significativas, como hemos ya mencionado.

En España el análisis de comparación de medias del nivel de conflicto vivido y el sexo muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre estas dos variables ($F=35.337$; $p<0.001$).

Las diferencias de niveles de conflicto entre países no son estadísticamente significativas. Si solo tenemos en cuenta a los varones, observamos que son los hombres británicos los que muestran mayor nivel de conflicto con una media de 7.47. El nivel de conflicto de los hombres españoles es igual a 7.12. Y, concretamente son los profesionales británicos los que padecen mayor nivel de conflicto, existiendo una diferencia estadísticamente significativa entre la clase ocupacional de los hombres británicos y el nivel de conflicto ($F=12.157$; $p<0.001$).

En resumen, los británicos son los que menos trabajo doméstico asumen y los españoles los que mayor nivel de conflicto muestran.

En el siguiente análisis (tabla 19) mostramos las horas medias dedicadas al trabajo remunerado a la semana según sexo y clase ocupacional, tanto de los trabajadores a tiempo completo como de los que trabajan a tiempo parcial. Ha sido necesario realizar estos análisis por separado puesto que las diferencias de horas son importantes entre estos dos grupos en los dos países. Del análisis conjunto (de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial) resultaría una media no representativa del conjunto al igual que una desviación típica muy alta fruto de las diferencias de horas trabajadas por unos y otros.

Por países, contemplando sólo a aquellos que trabajan a tiempo completo, los británicos (44.47) son los que más horas trabajan de media a la semana, aunque las diferencias por países no son significativas. En Gran

Bretaña, los profesionales son los que más horas trabajan y los que menos los de la clase intermedia. Sin embargo, en España no se observan muchas diferencias entre clases ocupacionales.

Y por sexo, trabajan más horas semanales (en trabajo remunerado) los hombres que las mujeres, y más los hombres británicos (46.57) que los hombres españoles (44.93).

Entre las mujeres y considerando la clase ocupacional se observa que en Gran Bretaña las mujeres profesionales son las que más horas trabajan a la semana. Sin embargo, en España las mujeres de clase intermedia son las que más horas trabajan (aunque en este último país no son estadísticamente significativas las diferencias por clase ocupacional y el sexo).

Tabla 19.
Horas de trabajo remunerado por clase ocupacional y sexo
Casados o viviendo en pareja y sólo trabajando a tiempo completo

	Hombres				Mujeres				T H+M
	Profes.	Interm.	Manual	Total	Profes.	Interm.	Manual	Total	H+M
GRAN BRETAÑA									
N	258	66	213	537	201	138	33	372	909
Media	47.75	41.21	46.79	46.57	44.52	37.33	39.87	41.44	44.47
SD	10.48	8.97	11.35	10.85	10.79	6.31	5.72	9.58	10.65
ESPAÑA									
N	179	92	377	648	115	113	95	323	971
Media	45.21	44.41	44.93	44.93	40.59	42.96	41.48	41.68	43.89
SD	9.89	9.27	8.87	9.21	5.67	6.97	5.98	6.31	8.49

Fuente.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

No son estadísticamente significativas las diferencias entre países (ANOVA F=n.s.)

Gran Bretaña: son significativas las diferencias entre las clases ocupacionales F=44.034; p<0.001.

Los trabajadores de las clases intermedias trabajan significativamente menos horas.

Las mujeres profesionales trabajan significativamente más horas F=26.749; p<0.001

Y también son significativas las diferencias entre sexos (F=53.727; p<0.001).

España las diferencias por clases ocupacionales no son significativas, Hombres ANOVA F=n.s.; Mujeres ANOVA F=n.s.

Con los datos obtenidos hasta el momento observamos que los británicos son los que menos trabajo doméstico asumen y los que más horas emplean en el trabajo extradoméstico (nótese que en este caso sólo se han contemplado aquellos que realizan un trabajo a tiempo completo). Por su

parte, los españoles son los que mayor nivel de conflicto muestran y los que más horas de trabajo remunerado realizan.

Tabla 20.
Horas de trabajo remunerado por clase ocupacional y sexo
Casados o viviendo en pareja y sólo trabajando a tiempo parcial

	Hombres				Mujeres				T H+M
	Profes.	Interm.	Manual	Total	Profes.	Interm.	Manual	Total	H+M
Gran Bretaña									
N	18	9	12	39	68	112	42	221	260
Media	23.88	17.12	30.38	24.18	21.81	19.83	19.18	20.32	20.89
SD	11.62	9.74	13.27	12.43	6.9	6.23	6.34	6.52	7.79
España									
N	18	6	14	38	40	48	47	135	173
Media	24.33	21.83	26.43	24.71	25.88	24.73	23.13	24.51	24.55
SD	4.37	6.64	5.37	5.24	5.07	4.95	4.98	5.08	5.10

Fte.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

Gran Bretaña: existen diferencias significativas por sexo ($F=8.373$; $p<0.005$), las diferencias por clase ocupacional no son significativas.

Tabla 21.
Horas de trabajo remunerado por clase ocupacional y sexo
Casados o viviendo en pareja y trabajando a tiempo completo y a tiempo parcial

	Hombres				Mujeres				T H+M
	Profes.	Interm.	Manual	Total	Profes.	Interm.	Manual	Total	H+M
Gran Bretaña									
N	202	37	146	386	190	180	52	422	808
Media	46.20	40.63	47.84	46.28	37.73	28.15	25.75	32.16	38.91
SD	12.53	12.15	13.16	12.86	14.25	10.78	11.39	13.50	14.96
España									
N	117	48	215	380	74	80	76	230	610
Media	44.79	43.50	45.22	44.87	36.00	37.14	33.64	35.62	41.38
SD	11.48	9.25	9.82	10.28	10.01	9.93	10.45	10.19	11.18

Fte.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

3.5. LA COMBINACIÓN DEL TRABAJO EXTRADOMÉSTICO (REMUNERADO) Y DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Ya vimos que las mujeres españolas son las que más horas emplean en el trabajo doméstico (una media de 20.97, como puede contemplarse en la tabla 12), les siguen los hombres españoles (18.55) y de lejos las mujeres británicas (11.67).

Por clase ocupacional son las trabajadoras manuales españolas las que más horas dedican a las tareas del hogar (25.05), tras ellas los trabajadores manuales españoles (22.62).

En ambos países son los trabajadores manuales (hombres y mujeres) los que más horas emplean en el trabajo doméstico. En España 25.05 horas semanales en el caso de las mujeres y 22.62 en el de los hombres y en Gran Bretaña 13.05 en el caso concreto de las mujeres y 16.87 en el de los varones.

Al observar la media de tiempo empleado tanto en las tareas domésticas como en las extradomésticas, en conjunto y según todas las categorías ocupacionales, los hombres trabajan más horas, excepto en el caso de las mujeres españolas de clase ocupacional intermedia. En este caso, las mujeres españolas invierten más tiempo que los hombres a tales tareas (véase tabla 22.). Para este cálculo se ha tenido en cuenta sólo aquellos casos en los que los entrevistados contestaron a ambas preguntas, y se ha considerado las respuestas a nivel individual (de todos aquellos casados o viviendo en pareja).

Tabla 22.
Combinación de las horas medias empleadas en el trabajo remunerado y en el doméstico (Sólo casados y trabajando a tiempo completo y a tiempo parcial)

	España				Gran Bretaña			
	Profes.	Interm	Manual	Total	Profes.	Interm	Manual	Total
N	112	48	205	365	195	37	140	372
Hombres	60.53	51.54	67.88	63.48	54.41	49.32	65.04	57.89
N	72	78	75	225	182	173	52	407
Mujeres	53.52	57.58	58.88	56.72	47.83	40.98	38.77	43.76
Dif de medias	7.01	-6.04	9.00	6.76	6.58	8.34	26.27	14.13

Fte.: Internacional Social Survey ISSP 2002. Elaboración propia.

**Respuestas a nivel individuo

El resultado de la combinación de ambas tareas como hemos visto es mayor para los varones, pero hay que matizar que éste es el producto de emplear más tiempo en el trabajo extradoméstico que en el doméstico.

Pues, aunque los hombres trabajan más horas fuera de casa (concretamente los hombres británicos invierten unas 46.57 horas semanales en trabajos remunerados y los españoles 44.93 h/s; frente a las 41.44 h/s de las británicas y las 41.68 h/s de las españolas (tabla 19). Las mujeres trabajadoras unen a estas tareas más horas de trabajo doméstico que los varones, 20.97 horas a las semanas en el caso de las mujeres españolas frente a 18.55 horas semanales de los varones españoles y 11.67 horas/semana de las mujeres británicas frente a 11.57 en el caso de los hombres británicos (tabla 19), lo que les genera mayor nivel de conflicto. Además perciben una fuerte desigualdad de género que es apreciada en sus actitudes sobre la implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado de los hijos, así se muestran más partidarias que el resto de los pertenecientes a otros grupos hacia la opinión de que los hombres deberían hacer más tareas en casa.

4. A MODO DE RESUMEN

España y Gran Bretaña muestran diferencias en el énfasis ofrecido a la vida familiar, así como en las actitudes ante los roles de género y en la división del trabajo doméstico. También los contextos culturales de estos dos países son distintos, existen diferencias en el mercado de trabajo, en las estructuras familiares y en el soporte institucional público y privado. Todo lo cual incide en la diferente manera en que las familias y los individuos reaccionan ante la situación de conflicto planteada ante la necesidad de conciliación en sus vidas.

Este análisis sugiere que existen diferencias culturales, además de individuales, en la generación del conflicto para conciliar vida familiar y laboral. Los resultados hallados están en sintonía con los obtenidos por Crompton, R. y Lyonette, C. (2007), y por lo tanto, contrastan con aquellas investigaciones que ofrecían una explicación universal de las causas o factores generadores de este tipo de conflicto, como el de Hill et al., (2004) entre otros.

A principios del siglo XXI se comprueba un importante cambio en la

familia y en el mercado de trabajo. La familia tradicional tiende a diversificarse, el mercado laboral atrae cada vez más a la mano de obra femenina y surgen nuevos problemas sociales que antes estaban latentes y que ahora afloran cobrando progresivamente más fuerza en toda Europa. Entre ellos, el problema que ahora nos preocupa: la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dentro del contexto europeo se advierten distintos matices entre países que están en consonancia con la pertenencia a los distintos regímenes de bienestar social. En gran medida, las diferencias en el nivel de conflicto ante las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral se explican por las distintas coberturas sociales que ofrecen los diversos Estados, además de las diferencias culturales y estructurales.

Las Políticas Sociales españolas ofertadas hasta el momento no se adecuan a las verdaderas necesidades de educación y de cuidados de los menores de tres años, los mayores de 65 años y de los discapacitados de la sociedad española. Esto se debe a la reproducción de un modelo político excesivamente centrado en la familia y que espera constantemente que sea ésta institución la que resuelva las necesidades personales y societales de sus miembros.

También estas políticas responden a un patrón cultural tradicional donde el rol social asignado a la mujer ha sido predominantemente el de “cuidadora”. Tal patrón alimenta unas actitudes y unos comportamientos conformes con la división de roles tradicionalmente aceptada que contribuyen a mermar la capacidad de movilización hacia el cambio social. Esto provoca una escasa exigencia de nuestra sociedad por los servicios brindados por el Estado en este terreno. Así mismo, facilita el mantenimiento e incluso el refuerzo de los vínculos de parentesco en aras a conseguir el apoyo necesario para cubrir las necesidades de cuidados de los seres dependientes. Tal apoyo no se encuentra por otras vías (tanto públicas como privadas).

Como consecuencia del sistema político y social imperante, en España se va conformando una peculiar identidad que nos hace situarnos junto a

aquellos otros que han desarrollado un modelo de alta densidad de relaciones familiares, permitiendo el desarrollo de la mujer gracias precisamente al apoyo incondicional de la parentela.

En este contexto, las redes familiares han cobrado especial relevancia en los últimos tiempos. En la actualidad coinciden una serie de factores que hacen crecer la necesidad de conseguir el apoyo de los parientes en países como España. Algunos de esos factores son: el aumento de la esperanza de vida y con ella, el incremento de una población necesitada de ayuda, cuidados y afectos; el crecimiento de la presencia femenina en el mercado laboral unido a la aún frágil asistencia pública y privada de calidad, tanto para la asistencia de los mayores de 65 años dependientes como de los menores en edad no escolar. Todo ello junto con la persistencia de una cultura tradicional basada en la solidaridad intergeneracional (que genera una fuerte resistencia entre los mayores a vivir con sus familias).

Las nuevas necesidades provocan una tendencia hacia el crecimiento del servicio doméstico. Éste aleja a las mujeres profesionales de la estrategia del “sobretabajo” pues les facilita una atención más equilibrada a las dos esferas de su vida (la privada y la pública), sin menoscabo de su salud personal. Sin embargo, como contrapartida revierte en un crecimiento de la segregación laboral, pues son también mujeres las que cubren las demandas del empleo doméstico (de bajos salarios, amplia jornada laboral, escasas prestaciones sociales,...) para los que no es necesario ningún tipo de cualificación.

Pero todavía en España la atención a las personas dependientes es cubierta principalmente por una mujer de la misma familia. El perfil de la mujer cuidadora en España responde al de una mujer de edad media de 53 años, pariente del sujeto dependiente, que en la mayoría de los casos se encuentra fuera del mercado laboral (inactiva). El perfil del varón cuidador español es el de un hombre mayor de 65 años, jubilado. Es bastante menos frecuente que el de la mujer cuidadora.

La institución familiar en España ha vivido importantes transformaciones en su estructura, funcionamiento (incluyéndose aquí la división de roles entre sus distintos miembros) y en el ritmo seguido en el desarrollo de las distintas etapas del ciclo familiar. Además, estos cambios han ocurrido en un intervalo de tiempo más corto que el resto de los países europeos. Los hogares españoles están cada vez compuestos por menos miembros, el tamaño medio del hogar español, según datos censales, ha pasado de ser de 3,2 personas en 1991, a 2,9 en 2001. La variación en una década, es decir, de 1991 a 2001 ha sido negativa, concretamente de $-9,4\%$. Las relaciones entre los miembros de la pareja tienden a ser más igualitaria. Y además disfruta de un fuerte entramado de redes basadas en la solidaridad intergeneracional que se ha convertido en nuestro país en imprescindible aliado para la consecución de la ansiada igualdad sexual en el trabajo. Si algo hay que destacar es la celeridad del ritmo de cambio sufrido por la familia.

En contraste, en Gran Bretaña el proceso de cambio se percibe ya desde los años 60. La estructura familiar ha vivido interesantes cambios, entre ellos se puede destacar el crecimiento de las familias monoparentales con hijos dependientes, principalmente encabezadas por una mujer, y las encabezadas por una mujer que nunca se ha casado. Esto va a la par que la disminución del número de parejas casadas o cohabitando que tienen hijos dependientes. Se produce también un importante aumento de las familias unipersonales. La proporción de mujeres solteras se ha más que duplicado en algo menos de tres décadas, de 1979 a 2005.

Los cambios también se han producido en el terreno laboral. La estructura laboral española y británica se han visto sometidas a un cambio evolutivo que tiende hacia un acercamiento entre los sexos, más en Gran Bretaña que en España. Las desigualdades entre los sexos son menores en Gran Bretaña que en España: en la tasa de actividad, tasa de empleo, tasa de empleo temporal y tasa de paro. En todos estos indicadores se observa en Gran Bretaña una tendencia al acercamiento entre los sexos (acortamiento de las distancias o diferencias habidas entre hombres y mujeres), lo que hace pensar en una sociedad más igualitaria que la española.

Aunque las distancias se acortan, aún están presentes en ambas sociedades analizadas. Las distancias entre hombres y mujeres británicas entorno a la tasa de actividad es de 12,6 puntos porcentuales (la española de 21,6), la de la tasa de empleo es de 11,1 (la española de 23,3), la de empleo temporal asciende a -1,6 en Gran Bretaña (son más las mujeres con esta modalidad de contrato y en España la distancia alcanza la cifra de -4,8 puntos porcentuales), la tasa de empleo a tiempo parcial se sitúa en -32,2 en Gran Bretaña (y en España está en -19,6), también son más las mujeres que trabajan a tiempo parcial. Entiendo que la tasa de empleo a tiempo parcial es un indicador de desigualdad siempre y cuando recaiga fundamentalmente en sólo uno de los sexos y no se hallen regulados adecuadamente los derechos laborales de quienes trabajan bajo esta modalidad.

Hay un aspecto bastante sobresaliente de la estructura laboral británica: la elevada tasa de trabajo a tiempo parcial que existe en este país. El trabajo a tiempo parcial en Gran Bretaña, como en el resto de los países europeos, es cosa de mujeres y concretamente en este país la diferencia entre los sexos es muy grande y está a favor de las mujeres. Sin embargo, este hecho tiene una lectura negativa porque pone de relieve un aspecto del comportamiento de hombres y mujeres en el mercado laboral que incide en la desigualdad entre los sexos ya que ofrece más ventajas jurídicas y laborales a aquellos que cuentan con un empleo a tiempo completo.

Una variable de especial relevancia en el análisis de la conciliación es el número de horas empleadas en el trabajo doméstico y en el extradoméstico. Los hombres británicos emplean una media de horas a la semana superior al trabajo extradoméstico que sus mujeres (9,8 horas más). Lo mismo ocurre en España aunque en este último país las diferencias entre los sexos en el tiempo empleado a trabajar son más tenues (los hombres emplean de media 6,7 horas más que las mujeres).

La tasa de empleo femenina en España, para el primer trimestre de 2007 (54%), aún se sitúa por debajo de la media de la Europa de los 15

(58.8%). Está incluso más alejada de la de Gran Bretaña, país en el que el 65.2% de las mujeres están empleadas, según los datos del I trimestre de 2007 (Eurostat). Semejante situación no es nada sorprendente cuando se sopesan los distintos factores que inciden negativamente en la conciliación de la vida familiar y laboral de la mujer española.

Aunque las actitudes y los comportamientos no han de coincidir, su análisis suele ofrecer información interesante sobre las futuras tendencias en ambos terrenos el actitudinal y el comportamental. Los españoles (hombres y mujeres) otorgan un mayor énfasis a la vida familiar que los británicos. Son más los españoles que los británicos los que consideran que ver crecer a los hijos es el mejor placer de la vida, también en mayor proporción asienten con la idea de que el fin de la mujer sea formar una familia. También es más numeroso el grupo de españoles que piensa que una vida sin hijos es una vida vacía. Casi la mitad de los españoles considera que la vida familiar se resiente cuando la mujer tiene un trabajo a jornada completa frente al 34% de los hombres británicos. En todos los casos se ha tenido en cuenta la opinión de hombres y mujeres que se encontraban trabajando o a tiempo completo a tiempo parcial.

Por sexo, son los hombres españoles los que otorgan mayor énfasis a la vida familiar y los que se muestran más tradicionales ante el hecho de que la mujer trabaje. Son los más críticos hacia el trabajo femenino. En el extremo opuesto se sitúan las mujeres británicas que son las menos tradicionales, aunque muestran un fuerte énfasis por la vida familiar. Éstas puntúan más bajo que el resto de los grupos observados en todas las dimensiones incluidas en este análisis. Es interesante constatar que casi una tercera parte de las trabajadoras británicas opina que la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja a jornada completa, es decir aunque son bastante liberales en estos temas, una buena parte de ellas quiere que la mujer trabaje pero creen que la mejor opción es que trabaje a tiempo parcial para que no se resienta el bienestar familiar. Se podría pensar que, esa tercera parte del segmento femenino británico quiere una "igualdad a medias".

En general, se observan mayores contrastes entre los sexos en España en el énfasis otorgado a la familia y en las actitudes ante el trabajo de la mujer que en Gran Bretaña. Contrastes o distancias entre los sexos que a su vez coinciden con las desigualdades objetivas encontradas en la estructura social de los dos países analizados. Estos datos nos llevan a pensar que tanto objetivamente como subjetivamente la sociedad británica es una sociedad más igualitaria que la española en lo que atiene a cuestiones de género y de conciliación. En este último aspecto hay que destacar que, paradójicamente, la división del trabajo doméstico se encuentra más equitativamente repartido en la familia española que en la británica (recordemos que los británicos dividen de un modo más tradicional el trabajo doméstico, aunque la distancia entre ambos países es corta, la puntuación media de DDL para Gran Bretaña es de 18.05 y para España de DDL=17.30 (según los datos del ISSP 2002). Este aspecto en parte puede estar explicado por la fuerte presencia femenina en el empleo a tiempo parcial y con ello también en el ámbito doméstico.

Los españoles otorgan mayor énfasis a la vida familiar que los británicos. Entre las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 54 años estas actitudes se reflejan en comportamientos como el que lleva a casi la mitad de las mujeres de este grupo a alejarse del mercado laboral a causa de sus responsabilidades familiares.

La clase ocupacional condiciona a las mujeres tanto a las españolas como a las británicas, pero no a los hombres. Existe relación entre la clase ocupacional de las mujeres y el énfasis otorgado a la vida familiar y las actitudes ante el trabajo de la mujer. Se comprueba que las trabajadoras manuales de ambos países son las que tienen una opinión más negativa del trabajo de la mujer. Las trabajadoras manuales españolas tienen la percepción negativa más fuerte, concretamente el 51,4% de ellas opina que la vida familiar se resiente cuando las madres trabajan la jornada completa y el 47,5% cree que los niños en preescolar sufren cuando la madre trabaja. Esta percepción negativa del trabajo femenino podría estar justificada por las dificultades que este grupo de mujeres encuentra para conciliar la vida familiar y laboral, pues como ya anteriormente indicamos una de las opciones o estrategias seguidas

para conseguir la conciliación era el sobre-trabajo. También estas percepciones se encuentren arraigadas en unos valores más tradicionales que los del resto de las mujeres trabajadoras pertenecientes a otros estratos sociales. La percepción negativa más tenue de las trabajadoras manuales británicas queda en parte explicada por la flexibilidad de su mercado laboral.

Un hecho sobresaliente es que en Gran Bretaña el 43,5% de los profesionales cree que los niños en preescolar sufren cuando la mujer trabaja a tiempo completo. Sin embargo, en España esto ocurre principalmente entre los trabajadores manuales (aunque en este caso la relación entre la actitud ante el empleo de la mujer y la clase ocupacional no es significativa).

En España los trabajadores manuales, sin distinción de sexo, son los más tradicionales y creen en mayor medida que los demás que lo que una mujer quiere es crear un hogar y tener hijos. El ascenso en la clase ocupacional en ambos países aleja a las personas de esta tradicional forma de pensar.

Se puede incluso llegar a afirmar que para los dos países a clase ocupacional más baja, mayor es el énfasis otorgado a la vida familiar.

Los españoles se muestran más liberales que los británicos en torno a las actitudes ante los roles de género. Este dato nos llama la atención pues contradice la información recogida anteriormente. Las respuestas dadas por los españoles a la pregunta sobre su grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación de que “El trabajo del hombre es ganar dinero y el de la mujer es cuidar de la casa y de la familia” son políticamente correctas en realidad, pero no son coherentes con la información analizada sobre el mayor énfasis ofrecido a la vida familiar frente a los británicos, ni con las actitudes ante el trabajo de la mujer que han sido precisamente más tradicionales y críticas que las de los británicos.

Contrastando los resultados obtenidos en nuestro análisis comparativo entre Gran Bretaña y España con los hallados por Crompton y Lyonette (2007) en su análisis comparativo entre Gran Bretaña y Portugal, se podría pensar que

las actitudes de los españoles están más cercanas a las de los portugueses (aunque insistimos en que existen diferencias entre las muestras utilizadas en ambos estudios, ya que en este estudio se han analizado a los trabajadores que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial y en el citado estudio sólo se tuvieron en cuenta a los trabajadores a tiempo completo).

Lo que sí parece cierto es que el caso de España es bastante peculiar. Los datos, que no están en sintonía con otros datos anteriores (sobre las tendencias observadas en el análisis de otros países), ofrecen información sobre el hecho de que algo diferente está ocurriendo en España. Indican seguramente que los cambios sociales han sido en este país más rápidos que en otros, como por ejemplo en Gran Bretaña y que, por lo tanto, estamos en una situación de pleno tránsito. Esta etapa crítica se traduce en una disonancia entre las actitudes y los comportamientos e incluso entre las mismas actitudes y los mismos comportamientos. Por ejemplo, la presencia en el mercado laboral de la mujer sigue creciendo, pero también el número de mujeres inactivas dedicadas al hogar es muy elevado en España. Por otro lado, los varones comienzan a realizar tareas domésticas pero a su vez son muchos los que aún no participan en dichas tareas. El énfasis ofrecido a la vida familiar es muy elevado y las actitudes ante el trabajo de la mujer muestran aún una tendencia tradicional, pero a su vez las actitudes ante los roles de género están más cercana a lo políticamente correcto y con ello tienden a ser más liberales que incluso la de los británicos, contradiciendo todo lo anterior.

La situación de España es peculiar, ya Hakim, C. (2005) observa que la peculiaridad de nuestro país en parte es debida al vertiginoso ritmo de cambio que se vive en nuestra sociedad. Hakim, C. (2005:299) indica que hay un enorme abismo entre la preferencia declarada por un modelo de familia igualitario y la realidad de que no trabaje la mayoría de las esposas. Este abismo se estrecha en la generación joven, pero sigue siendo considerable. La realidad en España es que la gran mayoría de parejas depende de un único sustentador varón.

Respecto a las actitudes ante los roles de género hay diferencias por sexo, las mujeres son menos tradicionales que los hombres. Y las mujeres españolas menos tradicionales que las mujeres británicas. Hay también diferencias por clase ocupacional: los trabajadores manuales son más tradicionales que los profesionales. Y también se observan diferencias por países: los británicos en general son más tradicionales. En el caso concreto en el que se les pregunta el grado de acuerdo con la expresión “el trabajo del hombre es ganar dinero y el trabajo de la mujer cuidar la casa y la familia” los trabajadores manuales británicos se muestran más tradicionales que los trabajadores manuales españoles (la proporción de desacuerdo mostrado es menor que la de los trabajadores manuales españoles). Y los profesionales británicos son más tradicionales que los españoles.

Los británicos dividen de un modo más tradicional el trabajo doméstico que los españoles, e invierten menos tiempo en él. De todas formas la distancia entre ambos países es escasa, el DDL para Gran Bretaña es de 18.05 y el DDL de España es de 17.30 (estos datos responde a la información recabada a partir de la muestra que incluye tanto a los trabajadores a tiempo completo como a los trabajadores a tiempo parcial). La división del trabajo doméstico más tradicional en el caso británico puede explicarse por el hecho de que la elevada proporción de mujeres británicas que trabaja a tiempo parcial (algo más de un 42 por ciento) facilita la mayor asunción femenina de las tareas domésticas, pues entre otras razones ellas tienen más tiempo que los varones británicos para dedicarse a las labores del hogar.

Insistimos que ambos países muestran unos índices de división de tareas domésticas bastante tradicionales, respondiendo a patrones de comportamiento donde se espera que la mujer asuma la mayor parte de las tareas domésticas.

Aunque los británicos dividen el trabajo doméstico de un modo más tradicional, por otra parte emplean menos tiempo en él (según los datos recogidos en el ISSP 2002 los británicos –hombres y mujeres- emplean una media de 11.54 horas semanales al trabajo doméstico y los españoles 20.63

horas/semana, esta diferencia ayuda a explicar por el distinto contexto cultural en el que viven). La cultura española familiar aún muestra claros signos de tradicionalismo, reproduciendo patrones de comportamientos que ligan la vida de la mujer a lo doméstico y dentro de éste al cuidado de la cultura culinaria. Los datos recogidos por la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 realizada por el Instituto Nacional de Estadística así lo confirman: en España las mujeres emplean una media de casi dos horas diarias a las actividades culinarias frente a 49 minutos diarios que emplea el varón español.

Los datos sobre la distribución del tiempo dedicado a las tareas del hogar corroboran el hecho de la fuerte cultura tradicional española. Según los datos del ISSP 2002, las mujeres españolas son las que más horas dedican a las tareas del hogar (20.97), y más concretamente las trabajadoras manuales españolas son las que más horas dedican al hogar (25.05) y a ellas le siguen los trabajadores manuales (22.62).

Los trabajadores manuales de ambos sexos y de los dos países son los que más horas emplean a las tareas domésticas. Por lo que, la clase ocupacional parece incidir en el número de horas empleadas en estas tareas, observándose que a menor estatus ocupacional mayor número de horas dedicadas a las tareas del hogar.

Podría pensarse que el hecho de que los trabajadores manuales sean los que más tiempo emplean en las tareas de la casa esté relacionado con el nivel adquisitivo de éstos, pues al tener menor alcance económico para cubrir estas necesidades a través del mercado tienen que asumirlo ellos mismos. Estos datos completan los anteriores, las trabajadoras manuales españolas son las que más horas emplean en el trabajo doméstico, son también las que muestran una actitud más liberal hacia la repartición de las tareas en el hogar. Los trabajadores manuales españoles, que eran los más críticos con el trabajo de la mujer, son también los que más horas de trabajo doméstico realizan. Quizás esta sea la razón de su espíritu crítico, porque lo padecen en sus propias carnes o, expresado de otra forma, mientras más trabajan las mujeres

fuera de casa más trabajo doméstico asume el varón de esta clase ocupacional en España.

Las mujeres muestran una actitud más positiva hacia la implicación de los hombres en las tareas domésticas. Las actitudes de las mujeres españolas son más positivas que las de las británicas, por lo que también en este punto son menos tradicionales. En términos generales, teniendo en cuenta a los hombres y las mujeres, se observa que las actitudes ante la implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados de los hijos son más fuertes en España. También en términos generales se comprueba la tendencia de que a mayor clase ocupacional mayor es el acuerdo sobre la necesidad de que el varón se implique más en las tareas del ámbito doméstico.

En definitiva, entre las mujeres españolas las actitudes son más rotundas hacia la necesidad de más implicación por parte del varón porque, entre otras razones, son ellas las que más horas emplean en tales tareas.

Se observa un importante contraste entre Gran Bretaña y España en torno a las actitudes ante la implicación del varón en el trabajo doméstico. En España las actitudes femeninas son altamente positivas. Estas actitudes se pueden explicar por, entre otras cosas, la diferencia de horas empleadas con respecto a los varones, y también porque suponen en términos relativo más tiempo dedicado a estas tareas que el empleado por las mujeres y hombres británicos. Además, en Gran Bretaña las diferencias entre los sexos son tenues e incluso en algunos casos los varones emplean más tiempo en el trabajo doméstico que las mujeres. Concretamente esto es así entre los trabajadores manuales británicos.

Las actitudes son más críticas ante la función del varón en el cuidado de los hijos que ante la necesidad de que atienda a las tareas del hogar, siendo así tanto entre las mujeres británicas como entre las españolas.

Los niveles de conflicto de los dos países son bastante parecidos: Gran Bretaña ofrece un nivel de 7.51 y España de 7.70. Aunque el nivel de conflicto

es mayor en España, en este país se manifiesta un interesante contraste entre los sexos (las mujeres españolas padecen un nivel de conflicto de 8.59 frente a 7.12 de los varones). Por el contrario en Gran Bretaña apenas se observan diferencias por sexo en este terreno (7.54 de las mujeres frente a 7.47 de los hombres). El contraste hallado entre los niveles de conflicto de los hombres y las mujeres españolas contribuye a insistir en las aún importantes diferencias entre los sexos existentes en nuestro país. No sólo se trata de diferencias estructurales sino también de diferencias en los niveles de percepción del problema social que aquí analizamos: la dificultad para llevar una vida equilibrada en lo familiar y laboral. En contraste, en Gran Bretaña encontramos que no existen diferencias significativas de conflicto entre los sexos.

Una diferencia interesante entre los países analizados es que si bien como ya hemos dicho el nivel de conflicto de las mujeres españolas es el mayor de los encontrados, apenas existen diferencias por clase ocupacional. No ocurre lo mismo en Gran Bretaña. Aquí las diferencias por clase ocupacional son estadísticamente significativas y son las mujeres profesionales las que padecen el mayor nivel de conflicto (8.11), nivel que es bastante superior al de las trabajadoras manuales (6.66). Estas distintas experiencias respecto al nivel de conflicto vivido en ambos países pueden deberse a peculiaridades culturales (como a los distintos niveles de exigencia respecto a las tareas del hogar y extradomésticas, pautas alimenticias, ritmos de vida, valores,...), hecho que también ha sido observado por Lyonette, C., Crompton, R. y Wall, K. (2007) en el estudio comparativo de Portugal y Gran Bretaña.

Existen diferencias por países y por lo tanto diferentes explicaciones al conflicto aquí estudiado. Si observamos lo que ocurre en Gran Bretaña en el segmento de población femenino, comprobamos que las mujeres profesionales son las que mayor nivel de conflicto manifiestan y son las que más horas emplean al trabajo remunerado (44.52, tanto si trabajan a tiempo completo como si lo hacen a tiempo parcial) y las que menos tiempo dedican al trabajo doméstico. Cabe pensar que quizás también sean ellas las que tengan una expectativa más elevada de alcanzar una vida más armoniosa y en equilibrio

entre lo profesional y lo privado. O incluso que, como anteriores trabajos han mostrado, que el trabajo extradoméstico contribuye en mayor medida que el doméstico a generar conflicto.

En España, el mayor nivel de conflicto lo padecen las trabajadoras manuales que son las más tiempo emplean en las tareas domésticas (25.05 horas a la semana de media). En este país en concreto además son, junto a las de la clase intermedia, las que más horas emplean al trabajo remunerado (41.48 y 42.96 respectivamente). En definitiva son las que más altos resultados obtienen en la combinación de las horas medias empleadas tanto al trabajo remunerado como al doméstico (tanto si trabajan a tiempo parcial como si lo hacen a tiempo completo). La solución o la estrategia seguida por la mayoría de ellas no es otra que la del sobre-trabajo, opción que no parece beneficiar a la armonización de la vida familiar y laboral sino todo lo contrario. El sobre-trabajo incide de forma negativa en la generación de conflicto como consecuencia, entre otras cosas, del cansancio que estas personas van acumulando a lo largo del día y de sus vidas. Este grupo de mujeres son las que menos posibilidades tienen de contratar ayuda para las tareas domésticas y de cuidados de familiares. Recordemos que son ellas las que mostraban una opinión más pesimista del trabajo de la mujer: el 51.4% afirmaban que la familia se resiente cuando la mujer trabaja la jornada completa y el 47.5% sostenía que los hijos en edad preescolar sufren cuando la madre trabaja. Todos estos factores unidos contribuyen a generar el más alto nivel de conflicto.

Entre los varones, hay que destacar que son los británicos los que muestran más alto nivel de conflicto y también son ellos los que más horas dedican al trabajo remunerado (46.28), sin embargo son los que menos horas de trabajo doméstico realizan (11.57). Como consecuencia de ello, la media del índice de combinación de horas empleadas al trabajo remunerado y al doméstico es inferior al de los españoles.

Los hombres profesionales son los que más conflicto padecen y los que más horas dedican al trabajo remunerado.

Se puede pensar que en España se está operando un interesante cambio de mentalidad fundamentalmente entre los varones: si bien los hombres españoles emplean más tiempo en el trabajo doméstico que los británicos muestran sin embargo un nivel de conflicto menor que éstos. Este hecho también nos hace pensar que se genera más conflicto desde el ámbito extradoméstico que desde el doméstico, puesto que los hombres británicos emplean más horas en el trabajo remunerado que los españoles y como acabamos de señalar padecen más conflicto que ellos.

CONCLUSIONES

La evolución de la sociedad moderna occidental genera la aparición de “nuevos” problemas sociales. Uno de ellos, el que ahora nos interesa, es el conflicto ante la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral, provocado por la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral y las permanentes y crecientes demandas familiares y sociales que pesan sobre el individuo en los albores del siglo XXI. El problema de la conciliación en España no ha llegado a su extremo ya que la tasa de empleo femenina en España (54% para el primer trimestre de 2007), aún se sitúa por debajo de la media de la Europa de los 15 (58.8%). Está incluso más alejada de la de Gran Bretaña, país en el que el 65.2% de las mujeres están empleadas, según los datos del I trimestre de 2007 (Eurostat). Semejante situación no es nada sorprendente cuando se sopesan los distintos factores que inciden negativamente en la conciliación de la vida familiar y laboral de la mujer española.

La conciliación connota conflicto: conciliamos algo porque ha provocado enfrentamientos, problemas entre distintas partes con intereses contrapuestos. La mayoría de los casos que tratan de la conciliación familiar y laboral son vistos desde una perspectiva feminista, partidista, en la que se trabaja en contra de la discriminación que todavía sufre la mujer hoy día en todo el planeta y, concretamente en el caso que nos concierne, en Occidente. La acepción de conciliación que se emplea en este trabajo es aquella que la entiende como una situación de “pluripresencia” (laboral, familiar, personal) que cualquier persona intenta afrontar a lo largo de su vida, para compaginar lo mejor posible los distintos aspectos que consiguen dotarla de identidad personal y social.

El estudio de la conciliación y del conflicto que genera las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar suscita un especial interés cuando se constata que en España, país enmarcado en el contexto de los países del sur de Europa, se ha producido una especial preferencia por la estrategia de la reducción del número de hijos: En nuestro país, como en el conjunto de los países del sur europeo, existe una relación inversa entre la tasa de actividad femenina y los indicadores de natalidad para el período 1985-2000. Se trata de una expresión evidente de los efectos negativos que ha tenido el empleo femenino sobre la fecundidad. Este hecho pone en evidencia que el crecimiento de la tasa de actividad femenina hace aflorar la problemática de la conciliación de los dos ámbitos principales de la vida de toda persona: el familiar y el laboral. Buena parte de la explicación de esta situación se encuentra en el limitado desarrollo que han tenido las políticas familiares de atención a la infancia y de conciliación laboral y familiar, las cuales no han sido suficientes para reducir de forma significativa el coste económico y laboral asociado a la reproducción, ni para potenciar favorablemente la integración de la mujer en el mercado laboral en estos países. En definitiva, ante la dificultad para conseguir la conciliación la mujer española ha optado por no tener hijos o tener menos de los que le gustaría, como queda patente en el Barómetro del CIS número 2.639.

Durante mucho tiempo en Occidente el trabajo femenino ha sido invisible para la sociedad y también en muchos casos el trabajo femenino ha sido subsidiario del masculino. El trabajo asalariado ha sido hasta épocas recientes un mundo dominado casi en exclusiva por los hombres. En nuestra sociedad se ha infravalorado e incluso negado la existencia del trabajo femenino. Esta negación del trabajo femenino alcanza importantes dimensiones desde el mismo momento en el que nuestra sociedad utiliza un concepto, el del “trabajo”, para designar actividades que se realizan a cambio de una remuneración económica y no tiene en cuenta a todas aquellas otras actividades que sin conllevar una contraprestación monetaria inciden directamente en la generación de riqueza en cualquier sociedad. Por lo que entiendo que toda investigación que se detenga en el estudio del “trabajo” ha

de tener siempre en cuenta la doble dimensión de esta actividad, la que atiende a las actividades que son remuneradas y aquellas que no lo son pero que también contribuyen a la generación de riqueza y al bienestar de los miembros de la comunidad objeto de estudio.

Los hechos anteriormente referidos promueven la reflexión y la proliferación de la literatura sociológica especializada. Para valorar acertadamente la implantación real de la igualdad de oportunidades es necesario una metodología innovadora que contemple unos indicadores adecuados para medir la disparidad de oportunidades que tienen los hombres y las mujeres en materia de empleo, retribuciones, repartición del trabajo no remunerado y situación en el mercado laboral. En Europa existen muchas formas diferentes de organización institucional y social que influyen en la distribución del trabajo, los ingresos y las tareas asistenciales. Los principales determinantes de la igualdad de oportunidades son: la tasa de crecimiento económico, los regímenes fiscal y de tiempo de trabajo, los servicios de guardería y las disposiciones sobre permisos parentales. Además hay que sacar a la luz el trabajo femenino, pues la información estadística se ha caracterizado por centrarse en el trabajo remunerado y/o el desempleo, relativamente bien conocidos pero que hacen invisible otra parte de la contribución en esfuerzo físico y mental que las personas realizan en su vida diaria y que incide de especial manera en la realidad de “la igualdad de oportunidades”. Las “licencias” son un claro ejemplo de ello. Existen escasas estadísticas sobre las licencias (las personas que están disfrutando de una licencia parental no se registran como tales, están en una situación intermedia entre las “activas” y las “no activas” hecho que complica los estudios comparados).

Por eso se ha escogido como una de las variables a estudiar: *la división del trabajo doméstico*. Esta variable es un indicador bastante resistente a las medidas normativas, ya que sólo puede modificarse por la influencia de procesos culturales graduales; en contraste con otras como, el nivel de desempleo, que es mucho más sensible al crecimiento económico y a la política social.

La organización de la vida privada de cualquier persona depende de las interrelaciones entre la institución familiar (amigos y vecinos), el mercado y el Estado. Estas tres instituciones desempeñan importantes funciones a la hora de resolver los conflictos, especialmente los que han sido provocado por las dificultades que los ciudadanos y ciudadanas encuentran para conciliar la vida laboral y familiar. Cuando ni el mercado ni el Estado ofrecen una alternativa asequible o suficiente, las familias han de producir su propio bienestar personal y social. Y en el caso en el que ni siquiera las familias son capaces de resolver la situación, el resultado deriva en una carencia de bienestar con la consecuente aparición del conflicto. En nuestro caso hemos procedido a conocer el nivel de conflicto padecido por los españoles y los británicos hombres y mujeres trabajadores, de distintos estatus ocupacionales. Se trata de dos países que pertenecen a dos regímenes de bienestar distintos, los países del sur de Europa en el caso español y los regímenes de bienestar liberal, siguiendo la tipología establecida por Moreno Minguez, A. (1999) derivada de la ofrecida por Esping-Andersen, G. (2000).

Existen distintos niveles de conflicto, pues los modelos de familia, Estado y mercado difieren según los países. Se ha tratado de examinar en qué medida los diferentes niveles de conflicto y las actitudes ante el trabajo de la mujer y ante los roles de género, en los dos países tomados como referentes, están condicionados por razones de sexo y estatus ocupacional, además de por cuestiones culturales. En último extremo, las peculiaridades culturales engloban a las diferencias encontradas en las instituciones familiares, en los mercados laborales respectivos y en las políticas sociales que afectan directamente a la familia. El estudio de la incidencia de las políticas públicas en materia social y familiar se ha relegado para posteriores análisis, no obstante se ha realizado una descripción de la evolución y características de tales prestaciones a nivel nacional. De cualquier forma, las políticas familiares activas se hallan extraordinariamente poco desarrolladas en la mayoría de los regímenes familiaristas, como Italia y España.

Las diferencias halladas en los niveles de conflicto y en las actitudes ante los roles de género, el trabajo de la mujer e incluso en el énfasis otorgado a la familia se contemplan desde las teorías que surgen para completar la ya clásica tipología de los “regímenes de bienestar” desarrollada por Esping-Andersen, G. (1990). Me refiero a las teorías de Lewis, J. (1992), que incidió en las carencias que en cuestiones de género encontró en la teoría de Esping-Andersen, G. y en otros posteriores trabajos como los de Lewis, J. (1993, 1998); la de Castles, F.(1998, 2000) con sus aportaciones históricas y culturales sobre la familia de naciones; los estudios comparados sobre los Estados e bienestar del sur de Europa de Ferrera, M. (1996), Naldini, M. (2003), Trifiletti, R. (1999) y los trabajos de autores también de tradición feminista como los de Gornick, J. (1997, 1998), Cousins, C. (1995, 1999), Korpi, W. (2000), Lister, R. (1997) que incorporaron la cuestión de género a los análisis comparados sobre el Estado de bienestar.

Desde este referente teórico se ha realizado un análisis comparado del mercado laboral y de la institución familiar en Gran Bretaña y España, lo que ha permitido observar diferencias y similitudes entre ellos. Este análisis comparado es importante para posteriormente profundizar en el estudio del problema de la conciliación y el consiguiente conflicto que genera en el país que nos interesa: España. Con este análisis se puede conocer las relaciones entre los niveles de conflicto sufridos por los miembros de ambos países, el género y el estatus ocupacional.

Los resultados obtenidos en el presente estudio vienen a corroborar las tesis de Finch, J. (1989) y Hochschild, A.R. (1989) que sostenían que las mujeres realizan más tareas domésticas que los hombres, pasan mucho más tiempo que ellos cuidando a sus niños y tienen muchas más probabilidades de terminar cuidando también a los enfermos y a los ancianos. Además de ser las que habitualmente ofrecen apoyo moral y emocional a sus maridos, incluso cuando aquellos por lo general prestan poca ayuda al desarrollo de la carrera laboral de sus mujeres.

También los resultados obtenidos respecto a la división del trabajo doméstico corroboran la tesis defendida por las teorías de perspectiva feminista (Engels, F. 1884; Delphy, D. y Leonard, D. 1992; Finch, J. 1989 y Hochschild, R. 1989 y Alberdi, I. 1999; entre otros) que indican que la institución familiar reproduce los patrones de desigualdad existentes en detrimento del desarrollo de la carrera laboral de las mujeres.

Otra teoría que ha ayudado a explicar las diferencias encontradas en los resultados obtenidos en el nivel de conflicto de los hombres y las mujeres de los dos países estudiados es la de De Miguel Castaño, C. (1993), que explica los efectos que tiene la predominante división de roles en el mercado laboral. Y entiende que el modelo familiar predominante en nuestra sociedad que se apoya en una clara división de los roles atendiendo al género de sus miembros y que otorga a la mujer el protagonismo en las tareas del entorno doméstico explica la segmentación laboral y social. Si bien esta segmentación actúa de nuevo sobre el ámbito familiar reproduciendo un sistema que se retroalimenta mutuamente.

La experiencia laboral de las mujeres en el mercado de trabajo es diferente a la de los hombres. Suelen trabajar en sectores diferentes y menos horas que los hombres, sus tasas de escolarización y de alfabetización son más bajas, y hay más probabilidades de que estén desempleadas o subempleadas o no pertenezcan en absoluto a la población activa. En todos los países sobre los que se dispone de datos, las mujeres están menos presentes en la fuerza de trabajo que los hombres (véase OIT, 1999). Este hecho puede ser interpretado como una consecuencia de la prevalencia del modelo masculino en las normas y costumbres demográficas, sociales, jurídicas y culturales que llevan a determinar las actividades de las mujeres como económicas o no económicas, encontrando éstas más dificultades que los varones para entrar en el mercado laboral. También puede entenderse que hay menos mujeres activas que hombres porque éstas se encuentran con más trabas para llevar a cabo sus tareas en el mercado de trabajo, ya que han de coordinar o “conciliar” otras tareas no remuneradas como el cuidado de los hijos, mayores de edad y demás menesteres domésticos.

Hemos comprobado que en España se observa una tendencia hacia la igualdad entre los sexos en el mercado laboral durante el período analizado (1995-2005). Concretamente las distancias se han acortado en las tasas de actividad, en las tasas de empleo y en las tasas de desempleo. Sin embargo, la tasa de inactividad sigue siendo en nuestro país un claro indicador de desigualdad sexual, pues hay casi el doble de inactivas que de inactivos, y las distribuciones según el sexo en las distintas categorías de inactividad dejan patente las desigualdades entre los sexos en este terreno. Los inactivos varones españoles son principalmente jubilados o prejubilados mientras las inactivas mujeres son sobre todo amas de casa.

Además, se comprueba que el trabajo a tiempo parcial no parece ser la solución más adecuada para resolver los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral en nuestro país: En España la mayor parte de las personas quieren trabajar a tiempo completo. Algo más de la mitad de los españoles que trabaja a tiempo parcial busca un trabajo a tiempo completo, sin apreciarse grandes diferencias por sexo en este aspecto. Además, es bajo el porcentaje de mujeres que trabajando a tiempo completo busca un empleo a tiempo parcial, aunque son más las mujeres que los hombres en esta situación. Hay que recordar no obstante que la tasa de mujeres con empleo a tiempo parcial es cinco veces superior a la de los hombres. Un tercio de las mujeres ocupadas a tiempo parcial se encuentra en esta situación porque no ha encontrado un trabajo a jornada completa. Y un 16 por ciento atribuye esta circunstancia al hecho de tener que cuidar de personas dependientes. Sólo una décima parte de las mujeres que trabajan a tiempo parcial afirma no querer trabajar a jornada completa.

Un ejemplo de las desigualdades entre los sexos en nuestro país en el terreno de las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar lo encontramos al comprobar que más de la mitad de los ocupados varones españoles acude a la pareja (la mujer) para resolver el tema de los cuidados de los hijos. Sin embargo, entre las mujeres ocupadas se observa que es poco

habitual recurrir a la pareja como estrategia conciliadora, siendo así en todos los grupos de edad considerados.

Así mismo, el doble de mujeres que de hombres se hace cargo de la atención de familiares o amigos de edad superior o igual a los 15 años y que están necesitados de cuidados. Este es un problema aún no resuelto en nuestro país y que atañe a 97.225 españoles que afirman que no trabajan o que no trabajan más por la falta de servicios de cuidados para los seres dependientes. La falta de estos servicios junto con el elevado coste de los servicios existentes se erigen como las principales razones que limitan su potencial laboral.

En España la carencia de servicios de cuidados para los niños con 14 o menos años es un verdadero problema al que se enfrentan las mujeres españolas para conseguir la ansiada conciliación de la vida laboral y familiar. Es un problema eminentemente femenino, pues son las mujeres las que en mayor medida asumen el rol de cuidadoras. Un 30 por ciento de las mujeres trabajadoras en España indica que la falta de servicios para los niños limita sus deseos de trabajar o trabajar más. Y esta carencia es especialmente sentida por las mujeres en los horarios laborales (de lunes a viernes y de siete de la mañana a siete de la tarde). Resulta interesante observar el contraste que se produce entre los sexos respecto a esta inquietud: Entre los hombres no se produce tal manifestación de necesidad o carencia. Estos, como ya hemos indicado, suelen resolver los problemas de cuidado y atención de los hijos a través de sus parejas.

Las mujeres ocupadas españolas son las que atienden a las tareas domésticas, en mayor proporción que los hombres ocupados. Aunque hay que resaltar que desde 1998 se aprecia una tendencia creciente del porcentaje de varones ocupados que realizan labores del hogar. Tal crecimiento, si bien es lento, parece ser estable y continuado, apuntando signos de posibles cambios en el comportamiento futuro de los hombres en este terreno. Entre las mujeres se aprecia cierta disminución del porcentaje de las ocupadas que realiza labores del hogar, pero la tendencia no queda claramente definida

observándose descensos y ascensos, fruto del período de cambio e inestabilidades que viven en este terreno.

Un factor que juega en beneficio de la conciliación es el de la flexibilidad horaria. En España, según los datos de la EPA del segundo trimestre de 2005, *Módulo de conciliación*, más de la mitad de los españoles ocupados señala poder modificar su horario de entrada y salida del trabajo además de poder organizar su jornada de modo que pueda tomar días libres para asuntos personales. Sin embargo, realmente son pocos los que de facto ponen en práctica este tipo de comportamiento. Sólo un 21 por ciento de los entrevistados tomó tiempo libre por motivos relacionados con el cuidado de familiares en los doce meses anteriores a la realización de la entrevista.

Respecto al tema de las excedencias, es de destacar el hecho de que un 13 por ciento de las personas entrevistadas no disfrutó de una excedencia para el cuidado de sus hijos por carecer del derecho legal para disfrutar de dicho permiso, y un cinco por ciento por no estar remuneradas.

Otra importante diferencia que se observa entre los sexos y que incide en la problemática de la conciliación es el del empleo del tiempo. Los hombres y las mujeres españolas distribuyen su tiempo de distintas formas. Las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las actividades del hogar y la familia, y a las actividades de ayuda a otras personas. Y los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado, las actividades deportivas, las aficiones y juegos y a la atención a los medios de comunicación, según se desprende de los datos recogidos en la Encuesta de Empleo de Tiempo 2002-2003 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística.

En relación a la división de las tareas domésticas en España, hacer la colada y decidir qué se comerá en casa son tareas eminentemente femeninas según los datos recogidos por el Centro de Investigaciones Sociológicas en el Barómetro de febrero de 2004, estudio número 2.556. Estas dos tareas son las menos compartidas en el hogar. Por otro lado, las pequeñas reparaciones domésticas son realizadas normalmente por los varones. A pesar de ello, en

nuestro país se percibe un acercamiento hacia la distribución equitativa de las tareas relacionadas con el cuidado de los miembros de la familia que están enfermos y a la realización de la compra.

En general, la opinión del total de la población sobre la situación de las mujeres frente a los hombres en España es negativa respecto a situaciones como el salario, accesibilidad a los puestos de responsabilidad organizativa, perspectivas de promoción, estabilidad laboral, accesibilidad a puestos de responsabilidad política, entre otros, según los datos ofrecidos por el estudio número 2.556 elaborado por el Centro de Investigaciones Científicas.

La percepción que se tiene de la tenencia de los hijos es claramente conflictiva para las mujeres. Tal percepción contrasta con la visión que tienen del matrimonio, pues sólo un 16,5 por ciento cree que incide negativamente en la vida profesional de las mujeres. Desde la perspectiva de las mujeres, la maternidad se convierte en España en un tema delicado, dada su influencia en la vida profesional de las mujeres. Especialmente cuando se constata que para más de la mitad de las españolas entrevistadas por el CIS entre abril y mayo de 2006 el hecho de tener hijos es entendido como un obstáculo para la vida profesional de las mujeres. Este dato que se vuelve más significativo cuando se comprueba que sólo el 3,9 por ciento de ellas cree que el tener hijos es un obstáculo para la vida profesional del hombre.

La tenencia de los hijos afecta principalmente a las mujeres activas. Esta incidencia se produce de distintas formas: al 23 por ciento la tenencia de los hijos le ha supuesto la reducción de la actividad laboral, un 22,5 por ciento dejó de trabajar durante un año o más, a un 17 por ciento le ha limitado sus oportunidades de promoción y un 14 por ciento señala que ha dejado definitivamente de trabajar.

Se comprueba que entre las activas, la tenencia de los hijos ha provocado una serie de situaciones negativas para la vida laboral de las mujeres. Así, ha supuesto: la reducción de la actividad (en un 28,4 por ciento de los casos), la interrupción de su trabajo por al menos un año o el abandono definitivo (en un 28 por ciento y un 17 por ciento respectivamente), la limitación

de las oportunidades de promoción (un 21 por ciento) e incluso la discriminación laboral (siendo objeto de esta última situación un 8 por ciento de las mujeres entrevistadas), según los datos recogidos en el informe del Centro Superior de Investigaciones Científicas (2007), estudio número 2.630.

El nivel educativo introduce importantes diferencias en la tenencia de los hijos. A mayor nivel de estudios menor número de hijos por mujer. En relación con la actividad, son las mujeres ocupadas en tareas del hogar las que tienen la media de hijos más elevada, mientras que la media más baja corresponde a las ocupadas fijas. Las mujeres con mayor nivel educativo y una actividad extradoméstica tienen menos hijos y los tienen más tarde.

Y lo que resulta más interesante para el objeto de nuestro estudio, entre las razones más destacadas para no querer tener hijos se mencionan: “las preocupaciones que entraña su crianza”, que “son caros” y que “hacen más difícil que la mujer tenga un trabajo”.

España y Gran Bretaña muestran diferencias en el énfasis ofrecido a la vida familiar, así como en las actitudes ante los roles de género y en la división del trabajo doméstico. También los contextos culturales de estos dos países son distintos, existen diferencias en el mercado de trabajo, en las estructuras familiares y en el soporte institucional público y privado. Todo lo cual incide en la diferente manera en que las familias y los individuos reaccionan ante la situación de conflicto planteada ante la necesidad de conciliación en sus vidas.

Este análisis comparado sugiere que existen diferencias culturales, además de individuales, en la generación del conflicto para conciliar vida familiar y laboral. Los resultados hallados están en sintonía con los obtenidos por Crompton, R. y Lyonette, C. (2007), y por lo tanto, contrastan con aquellas investigaciones que ofrecían una explicación universal de las causas o factores generadores de este tipo de conflicto, como el de Hill et al., (2004) entre otros.

Dentro del contexto europeo, se advierten distintos matices entre países que están en consonancia con la pertenencia a los distintos regímenes de bienestar social. En gran medida, las diferencias en el nivel de conflicto ante las

dificultades para conciliar la vida familiar y laboral se explican por las distintas coberturas sociales que ofrecen los diversos Estados, además de las diferencias culturales y estructurales.

En el contexto español, las redes familiares han cobrado especial relevancia en los últimos tiempos. En la actualidad coinciden una serie de factores que hacen crecer la necesidad de conseguir el apoyo de los parientes en países como España. Algunos de esos factores son: el aumento de la esperanza de vida y con ella, el incremento de una población necesitada de ayuda, cuidados y afectos; el crecimiento de la presencia femenina en el mercado laboral unido a la aún frágil asistencia pública y privada de calidad, tanto para la asistencia de los mayores de 65 años dependientes como de los menores en edad no escolar. Todo ello junto con la persistencia de una cultura tradicional basada en la solidaridad intergeneracional (que genera una fuerte obstinación entre los mayores por vivir con sus familias).

Hoy por hoy, en España la atención a las personas dependientes es cubierta principalmente por una mujer de la misma familia. El perfil de la mujer cuidadora en España responde al de una mujer de edad media de 53 años, pariente del sujeto dependiente, que en la mayoría de los casos se encuentra fuera del mercado laboral (inactiva). El perfil del varón cuidador español es el de un hombre mayor de 65 años, jubilado. Es bastante menos frecuente que el de la mujer cuidadora.

Aunque la tendencia observada es la del acortamiento de las distancias entre hombres y mujeres, es decir a que vayan desapareciendo las desigualdades de sexo en las sociedades más avanzadas, todavía se aprecian diferencias según el sexo en países como España y Gran Bretaña. En general, la estructura laboral británica ofrece una realidad menos desigual en razón al sexo, especialmente en torno a la tasa de actividad, de empleo y de empleo temporal. Sin embargo, donde Gran Bretaña sobresale en cuestión de desigualdad de sexo es en la tasa de empleo a tiempo parcial. Entiendo que la tasa de empleo a tiempo parcial es un indicador de desigualdad siempre y cuando recaiga fundamentalmente en sólo uno de los sexos y no se hallen

regulados adecuadamente los derechos laborales de quienes trabajan bajo esta modalidad.

En general, se observan mayores contrastes entre los sexos en España que en Gran Bretaña en dos aspectos: en el énfasis otorgado a la familia y en las actitudes ante el trabajo de la mujer. Estos contrastes o distancias entre los sexos coinciden a su vez con las desigualdades objetivas encontradas en la estructura social de los dos países analizados. Esas diferencias nos llevan a pensar que tanto objetivamente como subjetivamente la sociedad británica es una sociedad más igualitaria que la española en lo que atiende a cuestiones de género y de conciliación. En este último aspecto hay que destacar que, paradójicamente, la división del trabajo doméstico se encuentra más equitativamente repartido en la familia española que en la británica (recordemos que los británicos dividen de un modo más tradicional el trabajo doméstico, aunque la distancia entre ambos países es corta, la puntuación media de DDL para Gran Bretaña es de 18.05 y para España de DDL=17.30 (según los datos del ISSP 2002). Este hecho puede estar explicado en parte por la fuerte presencia femenina en el empleo a tiempo parcial y con ello también en el ámbito doméstico. Beneficiando en este caso el empleo a tiempo parcial el mantenimiento de comportamientos tradicionales o patriarcales en este caso.

Comprobamos que los españoles otorgan mayor énfasis a la vida familiar que los británicos. Entre las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 54 años estas actitudes se reflejan en comportamientos como el que lleva a casi la mitad de las mujeres de este grupo a alejarse del mercado laboral a causa de sus responsabilidades familiares.

La clase ocupacional condiciona a las mujeres, tanto a las españolas como a las británicas, pero no a los hombres. Existe relación entre la clase ocupacional de las mujeres y el énfasis otorgado a la vida familiar y las actitudes ante el trabajo de la mujer. Se comprueba que las trabajadoras manuales de ambos países son las que tienen una opinión más negativa del trabajo de la mujer en el mercado laboral. Las trabajadoras manuales

españolas tienen la percepción negativa más fuerte, concretamente el 51,4% de ellas opina que la vida familiar se resiente cuando las madres trabajan la jornada completa y el 47,5% cree que los niños en preescolar sufren cuando la madre trabaja. Esta percepción negativa del trabajo femenino podría estar justificada por las dificultades que este grupo de mujeres encuentra para conciliar la vida familiar y laboral, pues como ya anteriormente indicamos una de las opciones o estrategias seguidas para conseguir la conciliación era el sobre-trabajo. También estas percepciones se encuentran arraigadas en unos valores más tradicionales que los del resto de las mujeres ocupadas pertenecientes a otros estratos sociales. La percepción negativa más tenue de las trabajadoras manuales británicas queda en parte explicada, así pues, por la flexibilidad de su mercado laboral.

Otro indicador del nivel de tradicionalismo aún existente entre los británicos es que el 43,5% de los profesionales (hombres y mujeres) cree que los niños en preescolar sufren cuando la mujer trabaja a tiempo completo. Sin embargo, en España esto ocurre principalmente entre los trabajadores manuales (aunque en este caso la relación entre la actitud ante el empleo de la mujer y la clase ocupacional no es significativa).

Los datos obtenidos permiten afirmar que, en los dos países, cuanto más baja es la clase ocupacional, mayor es el énfasis otorgado a la vida familiar.

Los españoles se muestran más liberales que los británicos en torno a las actitudes ante los roles de género. Este dato llama la atención pues contradice la información recogida anteriormente. Las respuestas dadas por los españoles a la pregunta sobre su grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación de que “El trabajo del hombre es ganar dinero y el de la mujer es cuidar de la casa y de la familia” son políticamente correctas en realidad, pero no son coherentes con la información analizada sobre el mayor énfasis ofrecido a la vida familiar frente a los británicos, ni con las actitudes ante el trabajo de la mujer que han sido precisamente más tradicionales y críticas que las de los británicos.

Tras contrastar los resultados obtenidos en nuestro análisis comparativo entre Gran Bretaña y España con los hallados por Crompton y Lyonette (2007) en su análisis comparativo entre Gran Bretaña y Portugal, se podría pensar que las actitudes de los españoles están más cercanas a las de los portugueses (aunque insistimos en que existen diferencias entre las muestras utilizadas en ambos estudios, ya que en este estudio se han analizado a los trabajadores que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial y en el citado estudio portugués sólo se tuvieron en cuenta a los trabajadores a tiempo completo).

El análisis efectuado corrobora que el caso de España es bastante peculiar. Los datos, que no están en sintonía con otros datos anteriores (sobre las tendencias observadas en el análisis de otros países), ofrecen información sobre el hecho de que algo diferente está ocurriendo en España. Indican seguramente que los cambios sociales han sido en este país más rápidos que en otros, como por ejemplo en Gran Bretaña y que, por lo tanto, estamos en una situación de pleno tránsito. Esta etapa crítica se traduce en una disonancia entre las actitudes y los comportamientos e incluso entre las mismas actitudes y los mismos comportamientos. Por ejemplo, la presencia en el mercado laboral de la mujer sigue creciendo, pero todavía el número de mujeres inactivas dedicadas al hogar es muy elevado en España. Por otro lado, los varones comienzan a realizar tareas domésticas pero a su vez son muchos los que aún no participan en dichas tareas. El énfasis ofrecido a la vida familiar es muy elevado y las actitudes ante el trabajo de la mujer muestran aún una tendencia tradicional, pero a su vez las actitudes ante los roles de género están más cercana a lo políticamente correcto y con ello tienden a ser más liberales que incluso la de los británicos, contradiciendo todo lo anterior.

Los hallazgos efectuados a lo largo de esta investigación apoyan la teoría de que la situación que se vive en España es peculiar. Ya Hakim, C. (2005) observa que la peculiaridad de nuestro país en parte es debida al vertiginoso ritmo de cambio que se vive en nuestra sociedad. Hakim, C. (2005:299) indica que hay un enorme abismo entre la preferencia declarada por un modelo de familia igualitario y la realidad de que no trabaje la mayoría de

las esposas. Este abismo se estrecha en la generación joven, pero sigue siendo considerable. La realidad en España es que la gran mayoría de parejas depende de un único sustentador varón.

Los británicos dividen de un modo más tradicional el trabajo doméstico que los españoles, e invierten menos tiempo en él. De todas formas la distancia entre ambos países es escasa, el DDL para Gran Bretaña es de 18.05 y el DDL de España es de 17.30 (estos datos responde a la información recabada a partir de la muestra que incluye tanto a los trabajadores a tiempo completo como a los trabajadores a tiempo parcial). La división del trabajo doméstico más tradicional en el caso británico puede explicarse por el hecho de que la elevada proporción de mujeres británicas que trabaja a tiempo parcial (algo más de un 42 por ciento) facilita la mayor asunción femenina de las tareas domésticas, pues entre otras razones ellas tienen más tiempo que los varones británicos para dedicarse a las labores del hogar. De todas formas, ambos países muestran unos índices de división de tareas domésticas bastante tradicionales, respondiendo a patrones de comportamiento donde se espera que la mujer asuma la mayor parte de las tareas domésticas.

La clase ocupacional parece incidir en el número de horas empleadas en estas tareas, observándose que a menor estatus ocupacional mayor número de horas dedicadas a las tareas del hogar. Podría pensarse que el hecho de que los trabajadores manuales sean los que más tiempo emplean en las tareas de la casa esté relacionado con el nivel adquisitivo de éstos, pues al tener menor alcance económico para cubrir estas necesidades a través del mercado tienen que asumirlo ellos mismos. Estos datos completan los anteriores, las trabajadoras manuales españolas son las que más horas emplean en el trabajo doméstico, son también las que muestran una actitud más liberal hacia la repartición de las tareas en el hogar. Los trabajadores manuales españoles, que eran los más críticos con el trabajo de la mujer, son también los que más horas de trabajo doméstico realizan. Quizás esta sea la razón de su espíritu crítico, porque lo padecen en sus propias carnes o, expresado de otra forma, mientras más trabajan las mujeres fuera de casa más trabajo doméstico asume el varón de esta clase ocupacional en España.

Entre las mujeres españolas las actitudes son más rotundas hacia la necesidad de más implicación por parte del varón porque, entre otras razones, son ellas las que más horas emplean en tales tareas.

Se observa un importante contraste entre Gran Bretaña y España en torno a las actitudes ante la implicación del varón en el trabajo doméstico. En España las actitudes femeninas son altamente positivas: desean más acusadamente la participación del varón. Estas actitudes se pueden explicar por, entre otras cosas, la diferencia de horas empleadas con respecto a los varones, y también porque suponen en términos relativo más tiempo dedicado a estas tareas que el empleado por las mujeres y hombres británicos.

Los datos indican también que las actitudes de las mujeres sobre la función de cuidador de los hijos del varón son más críticas que ante la necesidad de que el varón atienda las tareas del hogar. Es decir, las mujeres necesitan más ayuda para la crianza y cuidado de los hijos que para las tareas domésticas. Este dato viene a corroborar las necesidades de asistencia para cuidados de los hijos, así como la carencia de fórmulas extra-familiares para tal asistencia, sobre todo en nuestro país. Esta actitud crítica coincide entre las españolas y las británicas.

Los niveles de conflicto de los dos países son bastante parecidos: Gran Bretaña ofrece un nivel de 7.51 y España de 7.70. Aunque el nivel de conflicto es mayor en España, en este país se manifiesta un interesante contraste entre los sexos (las mujeres españolas padecen un nivel de conflicto de 8.59 frente a 7.12 de los varones). Por el contrario en Gran Bretaña apenas se observan diferencias por sexo en este terreno (7.54 de las mujeres frente a 7.47 de los hombres). El contraste hallado entre los niveles de conflicto de los hombres y las mujeres españolas contribuye a insistir en las aún importantes diferencias entre los sexos existentes en nuestro país. No sólo se trata de diferencias estructurales sino también de diferencias en los niveles de percepción del problema social que aquí analizamos: la dificultad para llevar una vida

equilibrada en lo familiar y laboral. En contraste, en Gran Bretaña encontramos que no existen diferencias significativas de conflicto entre los sexos.

Una diferencia interesante entre los países analizados es que si bien como ya hemos dicho el nivel de conflicto de las mujeres españolas es el mayor de los encontrados, apenas existen diferencias por clase ocupacional. No ocurre lo mismo en Gran Bretaña. Aquí las diferencias por clase ocupacional son estadísticamente significativas y son las mujeres profesionales las que padecen el mayor nivel de conflicto (8.11), nivel que es bastante superior al de las trabajadoras manuales (6.66). Estas distintas experiencias respecto al nivel de conflicto vivido en ambos países pueden deberse a peculiaridades culturales (como a los distintos niveles de exigencia respecto a las tareas del hogar y extradomésticas, pautas alimenticias, ritmos de vida, valores,...), hecho que también ha sido observado por Lyonette, C., Crompton, R. y Wall, K. (2007) en el estudio comparativo de Portugal y Gran Bretaña.

Existen diferencias por países y por lo tanto diferentes explicaciones al conflicto aquí estudiado. Si observamos lo que ocurre en Gran Bretaña en el segmento de población femenino, comprobamos que las mujeres profesionales son las que mayor nivel de conflicto manifiestan y son las que más horas emplean al trabajo remunerado (44.52, tanto si trabajan a tiempo completo como si lo hacen a tiempo parcial) y las que menos tiempo dedican al trabajo doméstico. Cabe pensar que quizás también sean ellas las que tengan una expectativa más elevada de alcanzar una vida más armoniosa y en equilibrio entre lo profesional y lo privado. O incluso que, como anteriores trabajos han mostrado, que el trabajo extra-doméstico contribuye en mayor medida que el doméstico a generar conflicto.

En España, el mayor nivel de conflicto lo padecen las trabajadoras manuales que son las que más tiempo emplean en las tareas domésticas (25.05 horas a la semana de media). En este país en concreto además son, junto a las de la clase intermedia, las que más horas emplean al trabajo remunerado (41.48 y 42.96 respectivamente). En definitiva son las que más altos resultados

obtienen en la suma de las horas medias empleadas, tanto en el trabajo remunerado como en el doméstico (tanto si trabajan a tiempo parcial como si lo hacen a tiempo completo). La solución o la estrategia seguida por la mayoría de ellas no es otra que la del sobre-trabajo, opción que no parece beneficiar a la armonización de la vida familiar y laboral sino todo lo contrario. El sobre-trabajo incide de forma negativa en la generación de conflicto como consecuencia, entre otras cosas, del cansancio que estas personas van acumulando a lo largo del día y de sus vidas. Este grupo de mujeres son las que menos posibilidades tienen de contratar ayuda para las tareas domésticas y de cuidados de familiares. Recordemos que son ellas las que mostraban una opinión más pesimista del trabajo de la mujer: El 51.4% afirmaban que la familia se resiente cuando la mujer trabaja la jornada completa y el 47.5% sostenía que los hijos en edad preescolar sufren cuando la madre trabaja. Todos estos factores unidos contribuyen a generar el más alto nivel de conflicto.

Entre los varones, hay que destacar que son los británicos los que muestran más alto nivel de conflicto y también son ellos los que más horas dedican al trabajo remunerado (46.28), sin embargo son los que menos horas de trabajo doméstico realizan (11.57). Como consecuencia de ello, la suma de las medias de horas empleadas al trabajo remunerado y al doméstico es inferior a la de los españoles.

Los hombres profesionales son los que más conflicto padecen y los que más horas dedican al trabajo remunerado.

Se puede pensar que en España se está operando un interesante cambio de mentalidad fundamentalmente entre los varones. La razón de tal posible cambio se aprecia en que si bien los hombres españoles emplean más tiempo en el trabajo doméstico que los británicos, muestran sin embargo un nivel de conflicto menor que éstos. Este hecho también nos hace pensar que se genera más conflicto desde el ámbito extra-doméstico que desde el doméstico, puesto que los hombres británicos emplean más horas en el trabajo

remunerado que los españoles y como acabamos de señalar padecen más conflicto que ellos.

La oferta existente en nuestro país en materia de Políticas Sociales que afecta a la familia hasta el momento no se adecua a las verdaderas necesidades de educación y de cuidados de los menores de tres años, los mayores de 65 años y de los discapacitados de la sociedad española. Esto se debe a la reproducción de un modelo político excesivamente centrado en la familia y que espera constantemente que sea ésta institución la que resuelva las necesidades personales y societales de sus miembros. También estas políticas responden a un patrón cultural tradicional donde el rol social asignado a la mujer ha sido predominantemente el de “cuidadora”. Tal patrón alimenta unas actitudes y unos comportamientos conformes con la división de roles tradicionalmente aceptada que contribuyen a mermar la capacidad de movilización hacia el cambio social. Esto provoca una escasa exigencia de nuestra sociedad por los servicios brindados por el Estado en este terreno. Así mismo, facilita el mantenimiento e incluso el refuerzo de los vínculos de parentesco en aras a conseguir el apoyo necesario para cubrir las necesidades de cuidados de los seres dependientes. Este hecho, unido a que el necesario apoyo asistencial no se satisface por otras vías (tanto públicas como privadas), genera entre otras consecuencias un importante nivel de conflicto ante las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. Las políticas familiares que inciden en la igualdad de los sexos deben y pueden ser diseñadas para ser aplicadas en nuestra sociedad en el propio seno familiar. De esta manera se beneficiaría verdaderamente el proceso de igualdad de oportunidades extra-familiar, implantado ya.

Para terminar sostengo la idea de que la terciarización de las economías occidentales y la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral conducen hacia una redistribución de las tareas domésticas entre los sexos que, aunque tenue, ya se viene observando en países como el nuestro.

BIBLIOGRAFÍA

AGUINAGA, J. (2004): *El precio de un hijo: los dilemas de la maternidad en una sociedad desigual*, Madrid, Debate.

ALBERDI, I.:

- (1999): *Informe sobre la situación de la familia en España*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.

- (2005), "Los cambios en la institución familiar", en *Revista Panorama Social*, nº 1, primer semestre 2005, pp.17-31.

ALWIN, D. F. (1989): "Changes in qualities valued in children in the United States, 1964-1984, en *Social Science Research*, Academic Press.

ANDERSON, G. (2000): "The impact of labour-force participation on childbearing behaviour: Pro-Cyclical fertility in Sweden during the 1980's and the 1990's", *European Journal of Population* 16(4): 293-333.

ARCHER, M.S. (1995): *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*, Cambridge, Cambridge University Press.

ARENAS, C. (2003): *Historia Económica del Trabajo*, ed. Tecnos.

ARRIADAGA, I. (2005): *Políticas y programas de salud en América Latina. Problemas y propuestas*, Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Naciones Unidas, Santiago de Chile.

ARTARCOZ, L. y otros, (2004): "Género, trabajo y salud en España", en *Gac Sanit* 18, supl 2: 24-35.

ATTIAS-DONFUT, C. (ed.) (1995): *Les solidarités entre générations. Vieillesse, Families, État*, Paris, Nathan.

ATTIAS-DONFUT, C. y SEGALÉN, M. (1998): *Grands-Parents. La famille à travers les generations*, Paris, Odile Jacob.

BAHLE, T. (1995): *Familienpolitik in Westeuropa: Ursprünge und Wandel im Internationalen Vergleich*, Frankfurt/Nueva York: Campus Verlag.

BAIZÁN, P.:

- (2006): "El efecto del empleo, el paro y los contratos temporales en la baja fecundidad española de los años 1990" en *Revista de Investigaciones Sociológicas*, Madrid, pp. 223-253.

- (2005): "The impact of labour market status on second and higher-order births. A comparative study of Denmark, Italy, Spain and United Kingdom", DemoSoc Working Paper, 2005-11, Universidad Pompeu Fabra, Departamento de Ciencias Políticas y Sociales (en línea: <http://hdl.handle.net/2072/2046>).

BECK-GERNSHEIM, E. (2003): *La reinvencción de la familia: en busca de nuevas formas de convivencia*, Barcelona, Paidós
BECKER, G.S. (1987; [1981]): *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza Editorial.

BLOCH, F. y BUISSON. M. (1998): *La garde des enfants une histoire des femmes. Entre don, équité et rémunération*, París, L'Harmattan.

BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (1994): *El trabajo de las mujeres*, Madrid, Fuhem-Icaria.

CAMPBELL, A.A.: (1968): "The role of family planning in the reduction of poverty", *Journal of Marriage and the Family*, núm.30.

CARBONERO, M.A. (1997): *Estrategias laborales de las familias en España*, Madrid, Consejo Económico y Social.

CARDÚS, S. (dir.) (2002): *Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals (informe de investigació)*, Grup de Recerca ISOR, Universitat Autònoma de Barcelona, Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social.

CARNOY, M. (1999): "La familia, el trabajo flexible y los riesgos que corre la cohesión social", en *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 4, vol. 118, pp. 461-481

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

CASTLES, F.:

- (1993) (eds): *Families of Nations: Patterns of Public Policy in Western Democracies*, Aldershot, Dartmouth, XIII-XXIII.

- (1998): *Comparative public policy. Pattern of post-war transformation*, Chetlham: Edward Elgar

CHINCHILLA, N. y LEÓN, C. (2004): *La ambición femenina. Cómo re-conciliar trabajo y familia*, Madrid, ed. Aguilar.

C.I.S (Centro de Investigaciones Sociológicas): estudio número 2157.

COLEMAN, J. S.:

- (1988): "Social Capital in the Creation of Human Capital", *America Journal of Sociology*, 94 (Suplemento), S95-S120.

- (1990): *Foundations of social theory*, Cambridge, Belknap Press.

CORIJN, M. et al. (1996): "It takes two to tango, doesn't it? The influence of couple characteristics on the timing of the birth of the first child", *Journal of Marriage and the Family* 58 (1), 117-126.

COUSINS, C.:

- (1995): "Women and Social Policy in Spain: The Development of a Gendered Welfare Regime", en *Journal of European Social Policy*, 5 (3):175-97.

- (1999), *Society, Work and Welfare In Europe*, Londres, Macmillan.

CROMPTON, R.:

- (2005a): "Work-life balance in Europe", en GeNet Working Paper nº 10, October 2005.

- (2005b): "Class and the Family" en GeNet Working Paper nº 9, October 2005.

CROMPTON R. y HARRIS, F. (1997): "Women's employment and gender attitudes: a comparative analysis of Britain, Norway and the Czech Republic, *Act Social.* 40:183-202, ISI.

CROMPTON, R., LEWIS, S. y LYONETTE, C. (2007): "The Unravelling of the "Male Breadwinner" Model – and Some of its Consequences", en *Women, Men, Work and Family in Europe*, Londres y Nueva York, Palgrave Macmillan.

CROMPTON, R. y LYONETTE, C. (2006): "Work-life balance in Europe", *Acta Sociologica*, pp. 379-393. En <http://asj.sagepub.com/cgi/conten/abstract/49/4/379>

CROMPTON, R. y LYONETTE, C. (2007): *Women, Men, Work and Family in Europe*, Londres y Nueva York, Palgrave Macmillan.

CROMPTON, R. y SANDERSON, K. (1986): "Credentials and Careers: Some Implications of the Increase in Professional Qualifications among Women", *Sociology*, 20, 1, pp. 25-42.

DATTA GUPTA, N. y SMITH, N. (2002): "Children and career interruptions: the family gap in Denmark", *Economica* 69: 609-629.

DE MIGUEL CASTAÑO, C.: (1993): "Profesión y género", en Garrido Medina, L. y Gil Calvo E. (1993), *Estrategias familiares*, Madrid, Alianza Universidad.

DEL BOCA, D. (2002): "The effect of child care and part-time opportunities on participation and fertility decisions in Italy", *Journal of Population Economics*, 15 (3): pp. 549-73.

DEL CAMPO, S. y RODRÍGUEZ BRIOSO, M.M. (2002): "La gran transformación de la familia española durante la segunda mitad del siglo XX", *Revista de Investigaciones Sociológicas*, R.E.I.S., núm. 100/02, pp.103-165.

DELPHY, C. y LEONARD, D. (1992): *Familiar Exploitation, A New Analysis of Marriage in Contemporary Western Societies*, Politypres, Cambridge.

DEN DULK, L. y VAN DOORNE-HUISKES, A. (2007): " Social Policy in Europe: its Impact on Families and Work" en CROMPTON, R. , LEWIS, S. y

LYONETTE. C. (2007): *Women, Men, Work and Family in Europe*, pp. 35-57, ed. Palgrave Macmillan, Londres y Nueva York, pp. 35-57.

DUNCAN, S. y PFAU-EFFINGER, B. (2000): *Gender, Economy and Culture in the European Union*, Londres, Routledge.

DUNCAN, S. et al. (2002): *Analysing Families: morality and Rationality in Policy and Practice*, Londres, Routledge.

DURÁN, M.A.:

- (1972): *El trabajo de la mujer en España: un estudio sociológico*, Madrid, Tecnos.

- (1997): *Las bases sociales de la economía española*, Universitat de Valencia.

DUMON, W. (1987), "La politique familiale en Europe occidentale: Une réflexion sociologique", en *L'année sociologique* 37, p. 291-308.

ELLINGSAETER, A. E. y ROSEN, M. (1996): "The Dual Strategy: Motherhood and the Work Contract in Scandinavia", *European Journal of Population*, 12, 3, pp. 239-260.

ENCUESTA DE FECUNDIDAD Y FAMILIA, 1995, Centro de Investigaciones Sociológicas, C.I.S.

ENCUESTA GENERAL DE HOGARES (GENERAL HOUSEHOLD SURVEY) 2005, *Overview Report, Living in Britain; Results from the 2002*, Office for National Statistics, November 2006.

ENGELS, F. (1884): *El origen de la familia y la propiedad privada*, Fundamentos, Madrid.

ERMISCH, J.F. (2003): *An economic análisis of the Family*, Princeton (New Jersey): Princeton University Press.

ESCOLANO, E. (2006): "Discriminación en un medio meritocrático: las profesoras en la universidad española" en *Revista Mexicana de Sociología* 68, número 2 (abril-junio, 2006), pp. 231-263, México.

ESPING-ANDERSEN, G.:

- (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.

- (1999): *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford, Oxford University Press.

- (2000): *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona, Ariel.

EUROSTAT:

- (2007): *Population and Social Condition*

- (2006). *Population and Social Conditions*

- (2005): *Population and Social Condition*

FAGNANI, J. (2007); "*Fertility Rates and Mothers' Employment Behaviour in Comparative Perspective: Similarities and Differences in Six European Countries*" en CROMPTON, R., LEWIS, S. y LYONETTE, C. (ed.) (2007), *Women, Men, Work and Family in Europe*, Londres y Nueva York, Palgrave Macmillan, pp. 58-75.

FERNÁNDEZ ALONSO, M. y ORTEGA GASPAR, M. (2007): *Málaga. Dependencia y Solidaridad en las redes familiares*, Sevilla, Instituto de Estadística de Andalucía, Consejería de Economía y Hacienda.

FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. (1993): "Familia y regulación demográfica" en GARRIDO, L. Y GIL CALVO, E. (coord.) 1993: *Estrategias familiares*, Alianza Universidad, Madrid.

FERRERA, M. (1996): "The Southern Model of Welfare in Social Europe", *Journal of European Social Policy*, 6, 17-36.

FINCH, J. (1989): *Family obligations and social change*, Cambridge: Polity.

FINCH, J. y MASON, J. (1990): "Gender and Employment and Responsibilities to kina", *Work, Employment and Society*, 4,3, pp. 349-367.

FLAQUER, LI.:

- (2000b): *Las políticas familiares en perspectiva comparada*, Barcelona, Fundación La Caixa.

- (2000c): *Family Policy and Welfare State in Southern Europe*. Institut de Ciències Polítiques i Socials, Barcelona.

FLAQUER, LL. y BRULLET, C., (ep), 1999, *Polítiques familiars a Catalunya: Una primera aproximació*, Barcelona, Fundació Jaume Bofill.

GALLAND, O. (1990): "Un nouvel âge de la vie", en *Revue Française de Sociologie*, vol. 31, Número 4, Oct-Dic., 1990, pp.529-551.

GALLIE, D. (2003): "The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?" en *European Sociological Review* 19: 61-79.

GAMBLES, R.; LEWIS, S. y RAPOPORT, R. (2007), "Evolutions and Approaches to Equitable Divisions of Paid Work and Care in Three European Countries: a Multi-level Challenge" en CROMPTON, R., LEWIS, S. y LYONETTE, C. (ed.) (2007): *Women, Men, Work and Family in Europe*, Londres y Nueva York, Palgrave Macmillan, pp.17-34.

GARRIDO, L. y GIL CALVO, E. *Estrategias familiares*, Alianza Universidad, Madrid.

GARRIDO, L. y GIL CALVO, E. (1993): "El concepto de estrategia familiares", en GARRIDO, L. y GIL CALVO, E. *Estrategias familiares*, Alianza Universidad, Madrid, pp. 13-36.

GAUTHIER, A.H. (1996): *The State and the Family: a Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*, Oxford,, Clarendon Press.

GIL CALVO, E. (1993): "La estrategia progenitora", en GARRIDO MEDINA, L. y GIL CALVO, E. (coord.) 1993: *Estrategias Familiares*, Madrid, Alianza Universidad.

GORNICK, J., Meyers, M.K. y ROSS, K.E. (1997): Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare states", en *Journal of European "Social Policy*, 7 (1), 45-47.

GORNICK et al. (1998): "Public policies and the employment of mothers: a cross-national study, *Sociological Science*, Q 79: 35-54.

GUMEN, S., HERWARTZ-EMDEN, L. y WETPHAL, M. (1994): "The Compatibility of Career and Family to Women's Life Concept: A Comparison of Immigrant and West German Women", *Zeitschrift für Pädagogik*, 40, 1, pp.63-80.

GUSTAFSSON, S.:

- (1995): "Single Mothers in Sweden: Why is Poverty Less Severe?", en K. McFate, R. Lawson y W.J. Wilson (eds.), *Poverty, Inequality and the Future of Social Policy*, Nueva York: Russell Sage, 291-326.

- (2001): "Optimal age at motherhood: theoretical and empirical considerations on postponement of maternity in Europe", *Journal of Population Economics* 14, 2:225-247.

HASKOVA, H. (2007): "Fertility Decline, the Postponement of Childbearing and the Increase in Childlessness in Central and Eastern Europe: a Gender Equito Approach" en CROMPTON, R., LEWIS, S. y LYONETTE, C. (ed.) (2007): *Women, Men, Work and Family in Europe*, Londres y Nueva York, Palgrave Macmillan, pp. 76-85.

HAKIM, C.

- (2005): *Modelos de familias en las sociedades modernas. Ideales y realidades*, Madrid, C.I.S. (Centro de Investigaciones Sociológicas).

- (2003a): *Models of the Family in Britain and Spain: Ideals and Realities*, Aldershot: Ashgate.

- (2003b): *A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory*, *Population and Development Review*, 29, 3: 349-374.

- (2002): "Do lifestyle preferences explain the pay gap?" paper presented to the Gender Research Forum conference on the Gender Pay and Productivity Gap Women and Equality Unit, DTI, London.

- (2002): "Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labour market careers", *Work and Occupations*, vol. 29, Nov. 2002.

- (1999): "Models of the family, women's role and social policy: a new perspective from Preference Theory", *European Societies*, 1:25-50

- (1998): "Developing a Sociology for the twenty-first century: preference theory", en *British Journal of Sociology*, vol. 49, número 1, pp.137-43.

- (1997): "Sex segregation and occupational gender inequality in the United States: devaluation or specialised training?" en *American Journal of Sociology*, 102: 1652-92.

-(1996): *Key Issues in Women's Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment*, The Athlone Press, Londres.

HERTZ, R. y FERGUSSON, F.I. (1998): "Only One Pair of Hands: Ways that Single Mothers Stretch Work and Family Resources", *Community, Work and Family*, 1,1, pp. 13-37.

HILL, E.J., CHONGMING YANG, HAWKINS, A.J., y FERRIS, M. (2004): "A cross-cultural test of the work-family conflict" en *Journal of Marriage and the Family*, 66 (5), 1300.

HOCHSCHILD, A.R. (1989): *The Second Shift*, Nueva York, Avon Books.

HORRELL, S.; RUBERY, J. y BURCHELL, B. (1990): "Gender and Skills" en *Work, Employment and Society*, vol. 4, núm 2, pp. 189-216; y reproducido en *The International Library of Critical Writings in Economics* 45, (1995): *Gender and Economics*, editado por Humphries, J., Great Britain, pp.512-539.

HOTZ, V.J., KLERMAN, J.A. y WILLIS, R.J. (1997): "The economics of fertility in developed countries", en ROSENZWEIG, M.R. y STARK, O. (eds.) *Handook of population and Family Economics*, vol. 1A., Amsterdam, Elsevier.

IGLESIAS DE USSEL, J. y MEIL LANDWERLIN, G. (2001): *La política familiar en España*, Barcelona, Ariel.

I.N.E.: Censo Población Española 2001.

Informe Anual sobre Igualdad de Oportunidades en la Unión Europea en el 2002

Informe sobre "La situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española", Consejo Económico y Social, 2003. En <http://www.ces.es/informes/2003>

Informe sobre Conciliación de trabajo y vida privada, de la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, 2005.

IMSERSO (2004): *Atención a las personas en situación de dependencia en España* (Libro Blanco)

INTERNATIONAL SOCIAL SURVEY, ISSP (2002): *Family and Changing Gender Role*

JOSHI, H. (1997): "The opportunity costs of childbearing: more than mothers' business", *Journal of Population Economics* 11:161-183.

JUNTER-LOISEAU, A. y TOBLER, C. (1999): *Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discours*, en HUFTON O. e KRAVARITOU, Y., *Gender and the use of time*, La Haya, Kluwer Law Int.

KELLERHALS, J. (1987): "Les types d'interactions dans la famille" en *Année Sociologique*, pp. 153-179.

KOHLER, H.-P, BILLARI, F.C. and ORTEGA, J.A. (2002): "The Emergence of lowest-low fertility in Europe during the 1990s", *Population and Development Review* 28 (4): 641-680.

KORPI, W. (2000): "Faces of Inequality: Gender, Class and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States", en *Social Politics*, 7: 127-191.

LAUFER, J. (1990): "Firms and the Reconciliation of Work and Family Responsibilities: A New Dimension in the Question of Equal Opportunity", asp Association-paper, International Sociological Association.

LEIRA, A.:

- (1992): *Welfare State and Working Mothers*, Oslo, Inst. Soc. Res.

- (1992b): *Models of Motherhood: Welfare State Policy and Scandinavian Experiences of Everyday Practices*, Cambridge, Cambridge University Press.

LESTHAEGHE, R. (2001): "Postponement and recuperation: recent fertility trends and forecasts in six Western European countries", paper presented to the conference on *International Perspectives on Low Fertility: Trends, Theories and Policies*, International Union for the Scientific Study of Population, Tokyo, 21-23 March 2001.

LEWIS, J.:

- (1992): "Gender and the Development of Welfare Regimes", *Journal of European Social Policy*, 2, 3, 159-173.

- (1993): *Women and Social Policies in Europe: Work, Family and the State*, Hants, U.K.: Edward Elgar.

- (1997): *Lone Mothers in European Welfare Regimes: Shifting Policy Logics*, Londres y Filadelfia, Jessica Kingsley Publishers.

- (1998): *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Aldershot, Ashgate.

LISTER, R. (1997): *Citizenship: Feminist Perspectives*, Basingstoke, Macmillan.

LLORET, T. (2004): "La evolución del empleo femenino", en *Indice Laboral Manpower*, documento mimeografiado

LYONETTE, C., CROMPTON, R. y WALL, K. (2007): "Gender, Occupational class and Work-Life Conflict: a comparison of Britain and Portugal" en *Community, Work and Family*, vol. 10, num. 3: 283-308.

MAROTO-NAVARRO, G. ; GARCÍA-CALVENTE, M.M. y MATEO-RODRÍGUEZ, I. (2004): "El reto de la maternidad en España: dificultades sociales y sanitarias"; en *Gac. Sanit.*, mayo 2004, vol. 18, supl.2, pp 13-23. Disponible en La World Wide

Web:>http://www.scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000500004&lng=es&nrm=iso>.

MAURICE, M., SELLIER, F. y SILVESTRE, J.J. (1986): *The Social Foundations of Industrial Power*, Cambridge, Ma, MIT, Press.

MCDONALD, P.:

- (2000): "Gender equity in theories of fertility transition", *Population and Development Review* 26 (3): 427-439.

- (2002): "Sustaining fertility through public policy: the range of options", en *Population* 57 (3).

MEIL, G.:

- (1992): "Política Familiar: significado y contenido" en *Revista Internacional de Sociología*, Tercera Época, 1, 1992, pp.173-191.

- (2006): "The Consequences of the Development of a Beanpole Kin Structure on Exchanges Between Generations", en *Journal of Family Issues*, vol. 27, num. 8, 1085-1099

MEILS, G. e IGLESIAS DE USSEL, J. (2001), *La política familiar en España*, Ariel, Barcelona.

MORENO, L.:

- (2002a): "Mediterranean Welfare and Superwomen", Working Paper 02-02, Unidad de Políticas Comparadas (CSIC), Madrid, pp.1-16.

- (2002 b): "Estados de bienestar y mallas de seguridad", Unidad de Políticas Comparadas (CSIC), Documento de Trabajo 02-03, pp.1-32.

- (2003): "Bienestar mediterráneo y supermujeres", Unidad de Políticas Comparadas (CSIC), documento de trabajo 03-09, Madrid.

MORENO MINGUEZ, A. (1999): *Cambios en la fecundidad y el empleo femenino en los Estados de Bienestar del Sur de Europa en perspectiva comparada: El papel del mercado laboral, la familia y las políticas familiares*, Tesis Doctoral.

NALDINI, M. (2003): *The family in the Mediterranean Welfare States*, Londres y Portland, Or: Frank Cass.

OCDE (OECD):

- (2001a): *Starting Strong: Early Childhood Education and Care*
- (2001b): *Employment Outlook 2001*

O.I.T. (1999): *Key Indicator of the Labour market*, 1999, Ginebra. Sitio Internet: <http://www.ilo.org/public/english/60empfor/polemp/kilm.htm>

OLIVA G, A.J. (2001): *Reproducción humana y asistida: situación nacional y europea*, Barcelona, Adència d'Avaluació de Tecnologia Recerca Mediques, Informe nº 04. Disponible en: <http://www.aatrm.net/cas/informes/notes04.html>.

PFAU-EFFINGER, B. (1994): "Changing Welfare Status and Labour Markets in the Context of European Gender Arrangements", documento mimeografiado, PDF]

[1 Birgit Pfau-Effinger Changing Welfare States and Labour Markets ...](#)

PLATENGA, J. and HANSEN, J. (1999): "Assessing equal opportunities in the European Union", *Int. Lab. Rev.*, 138:351-79 ISI.

PYLKKÄNEN, E. y SMITH, N. (2004): "Career Interruptions due to Parental Leave - A comparative Study of Denmark and Sweden", Working Paper 04-1; Department of Economics, Aarhus School of Business.

RECIO, A. (1998): "La segmentación del mercado laboral en España", en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones de empleo en España*, Madrid Siglo XXI, pp.125-150.

REQUENA, M.,

- (1995): *La Emancipación de los jóvenes en España*, pp. 201-225, Madrid, Instituto de la Juventud.

- (1998): "Familia y cambio social en las sociedades avanzadas", en TEZANOS, J.L. y SÁNCHEZ, R. *Tecnología y Sociedad en el nuevo siglo*, Segundo Foro sobre Tendencias Sociales, Madrid, Sistema, pp.401-426.

- (1999): "Pautas contemporáneas de evolución de los hogares en España", en *Revista Internacional de Sociología*, nº 22, pp. 33-65.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, J.M. (1993): "Inversión en capital humano e ingresos de hombres y mujeres" en GARRIDO, L. Y GIL CALVO, E. (coord.) 1993: *Estrategias familiares*, Alianza Universidad, Madrid.

ROBERTS, B. (1994): "Informal Economy and Family Strategies", *Internacional Journal of Urban and Regional Research*, 18, 1, pp. 6-23

ROEHLING, P.V., MOEN, P. y BATT, R. (2003): "Spillover", en MOEN (ed.) *It's About Time > Couples and Careers*, Ithaca, Nueva York y Londres, ILR Press.

ROSEN, M. and SUNDSTRÖM, M. (1998): "The choice between full-time and part-time work for Norwegian and Swedish mothers, See Persson and Jonung (1998), 159-177.

SCHULTHEIS, F. (1998): "Affaires de famille – Affaires d'Etat: Une approche comparative des formes de regulation sociopolitiques des faits familiaux" en DANDURAND, R.B., LEFEBVRE, P y LAMOUREUX, J-P (eds.), *Quelle politique familiale à l'aube de l'an 2000?* París y Montreal, L'Harmattan, pp.21-38.

SLEEBOS, J. (2003): *Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses*, OECD Working Papers num 15, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.

SYMEONIDOU, H. (2000): "Expected and actual family size in Greece: 1983-1997", *European Journal of Population* 16 (4): 335-352.

TAM, T. (1997): "Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation of Specialised Training?", *American Journal of Sociology*, 102: 1652-1692.

TOBÍO, C.:

- (1994): "El acceso de las mujeres al trabajo, el espacio y el urbanismo", en Boletín CF+S>7- Especial MUJER Y CIUDAD> <http://habitat.aq.upm.es/boletin/n7/actob.html>

- (2005): *Madres trabajadoras. Dilemas y estrategias*, Madrid, Cátedra.

TOBIO, C. y DIAZ GORFINKIEL, M. (2007): "The Work-Life Balance I – New gendered relationships in Spain: "the other" in the care triangle" en *Internacional Journal of Iberian Studies*, vol. 20, Issue 1, pp.41-63.

TORNS, T.:

- (1995): "Mercado de Trabajo y desigualdades de género", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm 6.

- (1999): "Las asalariadas: un mercado con género", en F. Mígueles y C. Prieto (dirs.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.

TORNS, T., BORRÀS, V. y CARRASQUER, P. (2003/2004): "La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?", en *Revista de Sociología del Trabajo, nueva época*, núm. 50, pp.111-137.

TORNS, T., BORRÀS, V., CARRASQUER, P. y ROCA, C. (2002): *El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar (informe de investigación)*, QUIT-Dpto.. Sociología- Instituto de la Mujer, Bellaterra.

TRIFILETTI, R.:

- (1999): "Southern European Welfare Regimes and the worsening position of women" en *Journal of European Social Policy*, vol. 9, número 1, pp. 49-64, Sage Publications.

VI INFORME RANDSTAD, 2006, *Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince*, "Mujer y Trabajo", elaborado por el Instituto de Estudios Laborales (IEL) ESADE- Randstad y dirigido por el profesor OBESO, C.

VALERO, A. (1995): "El sistema familiar español. Recorrido a través del último cuarto de siglo", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 70, Abril-Junio 1995, pp.91-105.

VIDAL, I. y VALLS, C. (2002): "The case of Spain. Changes in family structures and the development of social policies: services for small infants", documento mimeografiado en Centre d'Iniciatives de l'Economia Social, Julio, 2002.

WALBY, S. (1990): *Theorizing Patriarchy*, Oxford, Blackwell.

WEEKS, J.R., (1978; 1984), *Sociología de la población*, Alianza Universidad Textos, Madrid.

ZIMMERMAN, S.L. (2000): "A family policy agenda to enhance families' transactional interdependences over the life span" en *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services*, vol. 81, núm.6, pp.557-566.