

**ESTUDIOS DE PROGRESO**  
Fundación Alternativss

# **Modelos familiares y empleo de la mujer en el Estado de bienestar español**

**Almudena Moreno Mínguez**

  
FUNDACIÓN  
**alternativss**

### **Almudena Moreno Mínguez**

Doctora en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona y profesora titular de la misma disciplina en la Universidad de Valladolid. Se ha especializado en cuestiones de familia, Estado de bienestar, políticas públicas y análisis comparados sobre género, educación y empleo, temas sobre los que ha desarrollado diversas investigaciones, publicado trabajos y participado en numerosos congresos nacionales e internacionales. Ha realizado estancias de investigación, entre otros centros, en las universidades de Oxford (Reino Unido), McGill (Canadá), Gotemburgo (Suecia), Budapest (Hungría), Turín (Italia) y Stirling (Reino Unido). Su trabajo de investigación ha sido reconocido a través del Premio Internacional de Jóvenes Sociólogos de la AIS en 1998, el segundo premio de investigación de la Fundación Acción Familiar en 2004 y el premio extraordinario de Doctorado.

Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Alternativas

© Fundación Alternativas

© Almudena Moreno Mínguez

ISBN: 978-84-96653-53-5

Depósito Legal: M-19451-2007

# Índice

<b>Introducción</b>	<b>5</b>
<b>1 Familia, empleo y regímenes de bienestar en Europa</b>	<b>7</b>
1.1 El marco comparado de los Estados de bienestar para analizar las diferencias en la fecundidad y el empleo femenino	7
1.2 Nuevas perspectivas de análisis en familia y empleo femenino	13
<b>2 Modelos familiares y empleo de la mujer</b>	<b>16</b>
2.1 Relación entre empleo femenino y fecundidad. Efectos de las políticas sociales y laborales	16
2.2 Estrategias laborales y familiares en perspectiva comparada	21
2.3 Actitudes ante el empleo femenino y las políticas de compatibilización laboral y familiar	26
2.4 Estrategias para compatibilizar empleo y familia en perspectiva comparada	31
2.5 División del trabajo familiar	34
<b>3 Propuestas activas de fomento del empleo femenino y la fecundidad en España</b>	<b>41</b>
3.1 Políticas familiares	41
3.2 Políticas laborales	43
3.3 Políticas de juventud	44
3.4 Políticas educativas	46
<b>4 Conclusiones</b>	<b>49</b>
<b>5 Bibliografía</b>	<b>51</b>
<b>6 Índice de Tablas y Gráficos</b>	<b>54</b>



---

# Introducción

En este trabajo se presentan los diferentes aspectos que explican las estrategias laborales y reproductivas adoptadas por las parejas en los distintos países europeos, prestando especial atención al caso español. Para ello se ha definido un marco teórico en el que situar el complejo mosaico de relaciones que ha caracterizado la evolución y la relación que han mantenido la fecundidad y el empleo femenino en Europa en las últimas décadas.

El contexto de referencia diseñado para entender las diferentes tendencias que han marcado los comportamientos laborales y reproductivos es el régimen de bienestar. Se trata de una herramienta teórica muy utilizada en la sociología comparada para establecer la incidencia que los marcos institucionales tienen en los estilos de vida y las preferencias elegidos por los ciudadanos en cada régimen de bienestar.

Por lo tanto, este trabajo trata fundamentalmente de identificar los factores de tipo institucional, familiar y de género que explican la reducida fecundidad y el reducido empleo femenino que caracterizan a los países del sur de Europa. Algunas de las peculiaridades que caracterizan a los países del entorno mediterráneo (España, Grecia e Italia) se refieren al limitado desarrollo de las políticas familiares, a la permanencia de estereotipos tradicionales en los roles de género, a la permanencia de la familia tradicional, al reducido empleo femenino y a la reducida fecundidad. Los estudios realizados a tal efecto han apuntado cierto grado de vinculación entre las características que definen el Estado de bienestar en estos países, la continuidad del familiarismo, la limitada incorporación de la mujer al mercado laboral y la reducida fecundidad. Por el contrario, en los países del norte de Europa, donde las políticas familiares destinadas a las madres trabajadoras se han desarrollado ampliamente, encontramos las mayores tasas de actividad y ocupación femeninas, así como los mayores índices de fecundidad.

En el caso español, la reciente incorporación de la mujer al mercado laboral se ha visto condicionada, entre otros factores, por los problemas de compatibilización laboral y familiar que encuentran las parejas en un contexto de limitado apoyo institucional a las parejas con hijos. En este contexto de escasos servicios públicos familiares y de un rígido mercado laboral, el

coste de oportunidad laboral y económico que suponen los hijos para las mujeres trabajadoras ha tenido claros efectos negativos sobre la fecundidad en España. A estos factores hay que añadir el peso que tienen los valores familiares tradicionales sobre el imaginario social colectivo en lo que respecta a las actitudes ante el empleo y la fecundidad. Lo cierto es que se están produciendo importantes avances en las relaciones de género; sin embargo, la realidad dista mucho de parecerse a los deseos. De hecho, la asimétrica división del trabajo familiar continúa siendo una característica de la familia española y, según numerosos investigadores, es uno de los factores que explican la reducida fecundidad en estos países.

Por lo tanto, en este estudio se trata de vincular el marco institucional de actuación de los diferentes regímenes de bienestar en materia de política familiar y laboral con las preferencias y los modelos familiares que moldean el comportamiento de las parejas y, en concreto, de las mujeres ante el mercado laboral y la reproducción.

En el primer capítulo se aborda la problemática del empleo femenino y la fecundidad a la luz de las distintas perspectivas teóricas que han tratado de interpretar la contradictoria relación que mantienen la fecundidad y el empleo femenino en el marco de los procesos de cambio familiar experimentados por los Estados de bienestar europeos en los últimos diez años. Para ello se ha descrito un amplio marco teórico que se debate entre las teorías económicas de Beck, que se refieren a los efectos endógenos de la fecundidad sobre las decisiones de participar en el mercado laboral, y las teorías del *welfare regime*, que han tratado de valorar y evaluar los efectos exógenos de la fecundidad sobre el empleo femenino en relación con las políticas familiares de atención a la infancia y a las madres trabajadoras.

En el capítulo segundo se aportan datos empíricos relativos a la evolución que han tenido la fecundidad y el empleo femenino en los distintos países europeos. Con el fin de contextualizar estos procesos, se describen comparadamente los efectos de las políticas familiares y del mercado laboral sobre la reproducción y sobre las estrategias laborales y familiares adoptadas por los ciudadanos. También se trata de analizar la incidencia de los roles de género tradicionales en la organización del trabajo familiar y, por tanto, en las estrategias reproductivas y laborales adoptadas en cada régimen de bienestar.

Finalmente, en el capítulo tercero se presentan a modo de conclusión las propuestas de actuación en materia de políticas públicas y laborales para favorecer la integración de la mujer en el mercado laboral y neutralizar así los efectos negativos que tiene la desigual división del trabajo familiar y la permanencia de estereotipos familiares tradicionales sobre la reproducción y el empleo femenino en España.

# Familia, empleo y regímenes de bienestar en Europa

## 1.1 El marco comparado de los Estados de bienestar para analizar las diferencias en la fecundidad y el empleo femenino

La situación familiar ha cambiado considerablemente en las últimas décadas, incluso en los países del sur de Europa (España e Italia), donde se mantiene la solidaridad y la dependencia familiar (familismo) como un elemento característico de estos Estados de bienestar. Las causas de esta transformación familiar se atribuyen a la progresiva incorporación de la mujer a los niveles superiores de educación y al mercado laboral. En el caso de los países del sur de Europa, el familismo subyacente en el imaginario social colectivo y en la práctica institucional como referente normativo ha dado lugar a un modelo de políticas familiares escasamente desarrollado, a la permanencia del modelo familiar de varón sustentador, caracterizado por la escasa participación laboral de la mujer, reducida fecundidad y la desigual participación de hombres y mujeres en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos. De hecho, se observan diferencias significativas en la asociación mantenida a lo largo del tiempo entre fecundidad y empleo femenino en la Europa de los 15 y en los países del sur de Europa (España e Italia). La correlación de signo negativo entre ambas variables se torna positiva a partir del inicio de la década de los ochenta para el total de los 15 países de la Unión Europea, excepto para los países del sur de Europa, donde el signo de la correlación continúa siendo negativo desde esa fecha hasta el momento actual.

La teoría económica de Becker fue un referente clave para explicar los efectos negativos que tuvo la participación laboral femenina en la fecundidad, ya que, según esta teoría, los hijos suponen un coste económico y laboral que las mujeres, fundamentalmente aquellas con educación superior, no estaban dispuestas a pagar. Sin embargo, cuando el signo de la correlación entre fecundidad y empleo femenino se torna positivo a partir de los años ochenta en la mayoría de los países europeos, las explicaciones económicas se tornan insuficientes para explicar la relación entre ambas variables. Este fenómeno ha sido explicado generalmente por los investigadores tanto en relación con las dificultades económicas a las que tienen que hacer frente las mujeres para conciliar vida laboral y familiar, como con los cambios experimenta-

dos en las preferencias y valores en relación con el cambio familiar y las relaciones de género. De hecho, se han producido importantes cambios en Europa en el marco de las políticas familiares, tanto en lo que se refiere a los servicios familiares como a los permisos parentales. Algunas de estas medidas han contribuido a reducir el coste laboral y económico que suponía el cuidado de los menores. Por otra parte, también se han producido transformaciones en el mercado laboral en relación con los tipos de trabajo (tiempo parcial, desarrollo del sector terciario), lo que ha facilitado la compatibilización laboral y familiar. Sin embargo, a pesar de los cambios que se han producido tanto en las políticas familiares como en las normas sociales relativas a las preferencias laborales y familiares de las mujeres jóvenes, los datos para los países europeos muestran que las preferencias en el número de hijos deseados se mantienen constantes desde los años setenta, mientras que el número de hijos por mujer se ha reducido considerablemente (Sleebos, 2003). Por otra parte, las preferencias relativas a los modelos familiares también han cambiado considerablemente, caracterizándose hoy por la pluralidad y diversidad de opciones.

En este contexto los hijos siguen siendo un elemento fundamental en la nueva arquitectura familiar, aunque la comparación entre el número de hijos deseado y las actuales *ratios* de fecundidad parecen indicar importantes limitaciones en lo referente a cómo los Estados y los mercados contribuyen, a través de las políticas públicas y privadas, a satisfacer las preferencias y deseos manifestados por los ciudadanos. No debemos olvidar que el declive poblacional resultante de la reducción de la fecundidad tiene efecto sobre el sistema público de pensiones de la Seguridad Social y sobre los servicios familiares de atención a la dependencia en un contexto en el que la red familiar se debilita como red de apoyo informal. Por lo tanto, los Estados, los mercados y las familias tienen que actuar corresponsabilizadamente para responder a los retos que plantea el declive demográfico y la dependencia en los modernos Estados de bienestar.

Los análisis realizados a partir de datos desagregados han puesto de manifiesto que el signo y significado de la relación entre participación laboral de la mujer y fecundidad revela profundas diferencias entre los diferentes países europeos. De hecho, los países con menores *ratios* de fecundidad son los países que registran menores tasas de actividad y ocupación femenina (España, Italia y Grecia), mientras que los países con mayores *ratios* de fecundidad son también aquellos que tienen mayores tasas de participación laboral femenina (Dinamarca y Francia).

Numerosos investigadores han concluido que las diferencias existentes entre los países nórdicos junto con Francia y los países del sur de Europa se deben, entre otras razones, al desarrollo institucional de políticas familiares que han posibilitado la compatibilización laboral y familiar en estos países, mientras que en los países del sur de Europa el escaso apoyo prestado por el Estado de bienestar ha dificultado la integración de la mujer con cargas familiares en el mercado laboral (Moreno Mínguez, 2007; Del Boca y Locatelli, 2006). También el mercado laboral puede contribuir a favorecer la integración laboral de la mujer, potenciando la flexibilización a través, por ejemplo, del trabajo a tiempo parcial y la reorganización de los horarios, ya que de esta forma se reduce el potencial coste de oportunidad que suponen los hijos.

El empleo a tiempo parcial es una fórmula bastante extendida en los países del norte de Europa, mientras que en los países del sur de Europa es una práctica muy poco fomentada

desde el mercado laboral, lo que parece tener repercusiones negativas en las mujeres casadas con hijos. En aquellos países donde las oportunidades de trabajar a tiempo parcial son muy reducidas, las mujeres con cargas familiares son forzadas a elegir entre trabajar a tiempo completo o abandonar el mercado laboral. Estas estrategias difieren en función de la situación económica de las familias. En aquellas parejas en las que el sueldo de la mujer es reducido, ésta opta por abandonar el mercado laboral para cuidar de sus hijos, mientras que aquellas mujeres con sueldos más elevados optarán por pagar los servicios familiares en el mercado laboral en el caso de no disponer de la posibilidad de trabajar a tiempo parcial. Por otra parte, también es preciso destacar la incidencia negativa que tiene la temporalidad de los empleos en la fecundidad, ya que la falta de estabilidad en el empleo limita las posibilidades de tener más de un hijo. España es uno de los países de la Unión Europea con más alta tasa de temporalidad, tanto en el empleo femenino como en el masculino.

A pesar de los cambios institucionales que se han producido en el mercado laboral en los países del sur de Europa, las estrictas regulaciones concernientes al tipo de contratación y despido de los trabajadores, así como los tipos de contratos existentes, limitan las oportunidades laborales de las mujeres con cargas familiares. En muchos casos la estricta regulación laboral es la responsable de las elevadas tasas de desempleo entre el colectivo de mujeres y jóvenes en los países del sur de Europa. De hecho, las investigaciones empíricas realizadas a tal efecto han puesto de manifiesto que las mujeres en países como España e Italia participan menos en el mercado laboral y tienen menos hijos debido, por un lado, a las limitadas políticas de compatibilización laboral y familiar y, por otro, a las estrictas regulaciones del mercado laboral. Como consecuencia de ello, el miedo a perder el puesto de trabajo disuade a muchas mujeres de tener hijos y, además, la rigidez del mercado laboral contribuye a que muchas mujeres de los estratos económicos más bajos abandonen el mercado laboral después del nacimiento del primer o segundo hijo, con el riesgo de no encontrar trabajo años más tarde (Del Boca y Vuri, 2007; Moreno Mínguez 2007).

Por otra parte, hay un debate abierto en torno a la efectividad de las distintas fórmulas aplicadas en materia de políticas familiares. Las investigaciones realizadas a tal efecto parecen confirmar que las políticas de servicios familiares son más efectivas en el empleo femenino y la fecundidad que las políticas basadas en transferencias económicas. Además, los efectos de la duración de los permisos de maternidad y paternidad parecen ser contradictorios. De hecho, parece que no siempre hay una correlación entre la duración del permiso y los beneficios que produce en términos laborales (Del Boca y Locatelli, 2006:9). En efecto, en algunos países en los que se ofrecen largos periodos de maternidad pero con reducidos salarios sustitutivos, las parejas no pueden permitirse afrontar largos periodos de ausencia del mercado laboral.

Los factores señalados en párrafos anteriores nos permiten explicar las diferencias observadas en las *ratios* de participación laboral en los distintos ciclos por los que pasan las mujeres a lo largo de su vida. Así, por ejemplo, en España, la participación laboral de la mujer se reduce durante los años de la crianza de los hijos, mientras que en Suecia la proporción de mujeres trabajadoras es elevada incluso en el período en que los hijos son menores. En el caso del Reino Unido, las mujeres abandonan el mercado laboral o trabajan a tiempo parcial durante el periodo de la maternidad y regresan al mercado laboral cuando los hijos han crecido.

En definitiva, en las últimas décadas se han producido transformaciones relevantes en la situación laboral de las mujeres en Europa que necesitan ser explicadas. La primera cuestión se refiere al hecho de por qué se ha producido un aumento tan considerable en las tasas de ocupación femenina, y en segundo lugar por qué estas *ratios* difieren de forma tan substancial entre países. De hecho, se observan diferencias sustanciales en las tasas de actividad y ocupación de las mujeres con cargas familiares en los diferentes países europeos. Los países del sur de Europa tienen las tasas de actividad y ocupación femenina más reducidas de Europa, a pesar del incremento que se ha producido en la última década.

Las diferencias observadas en la participación laboral femenina se explican, en parte, por los efectos producidos por el propio mercado laboral en cuanto a la oferta y los salarios y, en parte, por los efectos institucionales y culturales que influyen en la formación de las preferencias ante las estrategias laborales y familiares adoptadas. Es muy difícil establecer con exactitud los determinantes que influyen en las *ratios* de empleo y participación laboral femenina. Desde la teoría económica neoclásica se argumenta que las diferencias existentes en las tasas de ocupación femenina entre países se deben fundamentalmente al cambio experimentado en las preferencias de las mujeres con respecto al trabajo y la familia. Pero cuando se introducen en el modelo explicativo las variables referidas a las políticas familiares y a la cultura, el marco interpretativo se complica más allá de las explicaciones unidimensionales.

Los países de nuestro ejemplo comparten unas estructuras económicas y unas formas de vida similares, por lo que es muy posible que la explicación de las diferencias observadas en el empleo femenino haya que buscarla en los factores institucionales y familiares en los que se forman las preferencias y las estrategias de las mujeres ante el empleo.

La literatura que ha estudiado las diferencias existentes en la situación laboral femenina en los años ochenta y noventa ha enfatizado el papel desempeñado por el mercado laboral y los factores macroeconómicos. Sólo en los últimos años se han incorporado a estas explicaciones el papel ejercido por los Estados de bienestar en materia de política familiar y el papel de la institución familiar. En lo que se refiere a la primera explicación, investigadores como Jones, Manuelli y McGrattan (2003) estudiaron los efectos que tuvo el descenso de la brecha salarial de género y las mejoras en las aplicaciones tecnológicas del hogar en el empleo femenino en las pasadas tres décadas. Estos autores encontraron que el descenso en las desigualdades salariales explicaba en mayor medida que las nuevas tecnologías el incremento de la participación laboral de las mujeres casadas. Sin embargo, otros autores han constatado que no solamente se puede interpretar el incremento de la participación laboral de las mujeres en función de factores económicos como los salarios, sino que nos encontramos con otros factores vinculados con la organización familiar, los roles de género y el Estado de bienestar que intervienen en la formación de las preferencias y, por tanto, en las estrategias laborales adoptadas por las mujeres en las familias. Es aquí donde nos encontramos con la especificidad que comparten los Estados de bienestar del sur de Europa, donde la incorporación de la mujer al mercado laboral se está realizando de forma ralentizada en comparación con el resto de Europa.

Los países que forman el denominado “régimen de bienestar mediterráneo” (España, Italia y Grecia) (Moreno Mínguez, 2007; Naldini, 2003; Moreno, 2002) comparten una serie

de características en lo que respecta a las formas familiares y a las políticas familiares. Respecto a la familia, estos países se caracterizan por la permanencia de formas familiares tradicionales (modelo de varón sustentador) sustentadas en lo que se ha denominado como “familiarismo”. Este término se refiere a la estrategia familiar basada en la dependencia y solidaridad familiar entre generaciones para hacer frente a la deficitaria política familiar de atención a la infancia y a las madres trabajadoras. En este modelo familiar asimétrico, la mujer es la principal encargada de proveer los servicios familiares en el ámbito privado, ya que no son prestados ni por el mercado ni por el Estado. En estos países el descenso generalizado de la fecundidad no ha supuesto un aumento similar del empleo femenino y, además, esto ha coincidido con la prolongación de la dependencia familiar de los jóvenes, lo que invita a pensar que las políticas familiares no han contribuido de forma real a reducir el coste de los hijos ni tampoco a fomentar la participación laboral de las madres.

En lo que respecta a las políticas familiares, numerosos estudios han puesto de manifiesto las diferencias existentes entre países, tanto en lo que se refiere a las políticas de transferencias como a las políticas de conciliación. En términos generales los análisis han constatado que las políticas de servicios familiares parecen tener un efecto más positivo sobre el empleo y la fecundidad que las ayudas económicas (Moreno Mínguez, 2005; Del Boca y Vuri, 2005).

Hantrais (2004) presenta un interesante marco comparado de análisis sobre las políticas familiares y el empleo de las mujeres con hijos. Sitúa a Dinamarca, Finlandia, Suecia, Bélgica y Francia en un subgrupo de países en el cual la familia y el empleo interactúan con las políticas familiares favoreciendo el empleo femenino. Un segundo grupo comprendería Alemania, Austria, Países Bajos y Luxemburgo, donde las políticas familiares han contribuido a establecer una clara diferenciación entre el ámbito familiar y el laboral, dando lugar a un modelo de integración laboral secuencial para las madres con hijos. Un tercer grupo estaría formado por países como España, Grecia e Italia, en los que el nivel de intervención pública en materia familiar es muy reducido y los problemas derivados del empleo y la familia se resuelven fundamentalmente en el ámbito privado, dando lugar a un modelo laboral de limitada integración de la mujer en el mercado laboral. El cuarto subgrupo estaría formado por Reino Unido y Portugal, donde la reducida política familiar derivada del modelo liberal no ha contraído de forma substancial la participación laboral de la mujer.

En lo que se refiere a los modelos de conciliación, Fernández Cordón y Tobío (2006) diferencian tres modelos en función del grado y forma de intervención a través de las políticas públicas.

- Modelo nórdico: está basado en la combinación de servicios y permisos parentales. En estos países el Estado interviene activamente para facilitar la compatibilidad entre la vida familiar y la actividad laboral.
- Modelo centroeuropeo: está basado en la combinación de permisos parentales y transferencias monetarias. En países como Alemania, Austria y en menor medida Bélgica, la intervención pública a través de los permisos y las transferencias monetarias tienen efectos negativos sobre el empleo femenino, ya que indirectamente favorecen el abandono temporal del trabajo de las madres con hijos. Sin embargo, las últimas reformas en Alemania en materia de política familiar se asimilan más a las políticas familiares de los países nórdicos.

- Modelo francés: está basado en la combinación de servicios, permisos y transferencias monetarias. El modelo francés se caracteriza por el desarrollo de políticas familiares encaminadas a favorecer tanto la conciliación como la elección entre trabajo doméstico y empleo remunerado. Esta política se concreta en elevados gastos, tanto en lo que se refiere a gastos en servicios familiares y permisos parentales, como transferencias monetarias a las familias para el cuidado de los hijos.

A este modelo habría que añadir el modelo liberal y el mediterráneo. En el primero, los países de tradición anglosajona como el Reino Unido han implementado programas de políticas familiares destinados casi en exclusividad a las personas en situación de pobreza, lo que ha originado que los mercados sean los encargados de proveer este tipo de servicios destinados a satisfacer las necesidades de las familias durante las horas de trabajo. En un contexto en el que los permisos de maternidad y paternidad han sido muy limitados, las mujeres han estado obligadas a elegir entre trabajar a tiempo parcial o contratar los servicios de cuidado en el mercado o abandonar el mercado laboral. En España durante muchos años no ha habido tradición de políticas familiares, aunque en los últimos años se han desarrollado políticas de este tipo destinadas a favorecer el empleo femenino, tales como ampliación de permisos de maternidad y paternidad y la concesión de ayudas económicas por hijos dirigidas a las madres trabajadoras. Sin embargo, este tipo de estrategias no ha conseguido todavía los efectos esperados en el empleo femenino y la fecundidad, debido, entre otros factores, a la limitada flexibilidad del mercado laboral y al peso de la cultura familiarista.

No debemos olvidar que la efectividad de las políticas familiares y laborales en el empleo femenino y la fecundidad están estrechamente vinculadas con los modelos familiares y, por tanto, con los valores y preferencias que sustentan un modelo familiar determinado. En este sentido, la teoría de las preferencias de Hakim es muy útil para explicar la transición de un modelo de preferencias laborales y familiares unidimensional a un modelo de preferencias plural. Según Hakim, las mujeres se inclinan por un modelo familiar concreto en función de múltiples factores tales como el estatus laboral, los ingresos, el nivel educativo, las posibilidades de compatibilizar empleo y familia y las preferencias del compañero. En el caso español, la transición del modelo familiar tradicional de *breadwinner* al modelo de *dual-earner* se está produciendo lentamente y de forma ambivalente (Tobío y Fernández Cordón, 2006) debido a la importancia que tienen todavía los roles tradicionales de género para gestionar las estrategias laborales y familiares en los distintos escenarios familiares. Por esta razón en España nos encontramos con una importante adscripción al modelo familiar medio, donde las mujeres se debaten para definir sus preferencias entre el influjo de los valores familiares tradicionales y sus expectativas de incorporarse al mercado laboral. El resultante de esta ambivalencia en las preferencias se refleja tanto en el modelo de familia deseado, como en las estrategias adoptadas ante la reproducción y el empleo.

Por lo tanto, como síntesis, podemos concluir diciendo que las políticas familiares y las regulaciones laborales tienen una incidencia destacada en la formación de las preferencias de los ciudadanos en torno al modelo familiar y laboral elegido. En concreto, en los países del sur de Europa la estricta regulación del mercado laboral y la insuficiente política familiar de compatibilización laboral y familiar han contribuido a reproducir un modelo cultural basado en la solidaridad y dependencia familiar que ha tenido consecuencias negativas sobre el empleo femenino y sobre la reproducción.

## 1.2 Nuevas perspectivas de análisis en familia y empleo femenino

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

En cuanto a la teoría de las preferencias, la mayoría de los estudios asumen implícitamente que las mujeres tienen unas preferencias homogéneas con respecto a la familia y el empleo, pero adoptan diferentes estrategias laborales y familiares en función de las diferentes políticas sociales y familiares desarrolladas en cada país. Por lo tanto, en este contexto de análisis donde se dan por supuesto las similitudes de la dimensión social y cultural, las diferencias observadas en el empleo femenino y la fecundidad se deben fundamentalmente a las diferencias en las políticas familiares y laborales de los diferentes gobiernos y modelos de Estados de bienestar. Sin embargo, cada vez son más numerosos los investigadores que reclaman introducir en los análisis las variables referidas a los factores culturales que subyacen en los valores y actitudes ante el empleo, la familia y la fecundidad. Investigadores como Algan y Cahuc (2005) y Fernández y Fogli (2005) han demostrado empíricamente que la variación observada en el empleo femenino y la fecundidad están correlacionadas con las actitudes y valores ante la familia y con las determinaciones culturales del rol femenino en cada sociedad.

Los hallazgos de Berman (2006) sobre el impacto de la religión católica en los valores y actitudes ante la fecundidad y el empleo son especialmente interesantes para el caso de España, Italia y Portugal. Este análisis permite concluir que la evolución de la fecundidad en estos países se diferencia de la pauta observada en otros países europeos, no sólo debido a la influencia cultural de las creencias religiosas en las preferencias, sino a los efectos institucionales sobre las estrategias familiares que ha producido el hecho de que muchos servicios que gestionaba la Iglesia relacionados con los servicios familiares a la infancia, con la consolidación de los Estados de bienestar, han dejado de prestarse. Estos procesos en un marco de limitadas políticas familiares han dado lugar a un vacío institucional en la prestación de estos servicios que ha repercutido de forma negativa sobre la fecundidad.

Son de destacar también los estudios referidos a la distribución de los tiempos entre los miembros del hogar. La mayoría de los estudios que han tratado de analizar la incidencia del empleo sobre la fecundidad partían de la idea de que el varón era el principal sustentador económico y que, por lo tanto, su participación en las tareas domésticas era limitada. Sólo recientemente los estudios sobre el uso del tiempo han revelado nuevos hallazgos sobre la incidencia del reparto de las tareas domésticas en la fecundidad y el empleo femenino. Según los estudios realizados, las madres continúan dedicando más tiempo que los padres a las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, aunque también se observa que la brecha de género en este ámbito se ha reducido y que la contribución del hombre a las tareas domésticas cada vez es más relevante. Craig (2006), a partir de los datos de la ECHP, ha demostrado empíricamente que las *ratios* de fecundidad son más elevadas en aquellos

países en que la distribución entre sexos de los tiempos del trabajo en el hogar familiar es más equitativa. En la misma línea de investigación, los trabajos comparados de Apps y Rees (2005), Cooke (2003), Sevilla Sanz (2006) y Güell, Esping Adersen y Brodmann (2005) evidencian que las diferencias observadas entre países en el empleo femenino y la fecundidad se explican también en función de factores no estrictamente monetarios, como es la contribución del hombre en las tareas domésticas. Los análisis empíricos realizados por Esping Andersen para los casos comparados de España y Dinamarca han puesto de manifiesto que para el caso español la decisión última de las parejas de tener más de un hijo está más vinculada con la ayuda prestada por el compañero que con el coste marginal de los ingresos que supone para la pareja y, en concreto para la mujer, tener un hijo.

En el caso de los países del norte de Europa, como Dinamarca o Suecia, el proceso de transición que han iniciado los padres desde el modelo tradicional de familia y roles hacia el modelo cooperativo en el cuidado de los menores ha tenido una influencia decisiva en el nacimiento del segundo hijo y, por tanto, en la fecundidad (Güell, Esping Andersen y Brodmann, 2005). Por lo tanto, más allá de la incidencia sobre la fecundidad que tiene la educación, los ingresos o las políticas económicas de ayuda a las familias con hijos, hay que destacar los efectos producidos por las políticas públicas en la mentalidad y, por tanto, en los roles de género.

En el caso español, las parejas continúan adscritas mayoritariamente al modelo de familia tradicional. De hecho, mientras que en los países del norte de Europa la incorporación de la mujer al mercado laboral ha supuesto un incremento de la participación del varón en las tareas domésticas, en el caso de los países del sur de Europa no se ha producido esta equiparación en el trabajo doméstico, lo que unido a las restrictivas políticas familiares del Estado de bienestar y la desigualdad de salarios y condiciones laborales entre sexos, ha repercutido negativamente en la fecundidad y el empleo femenino en España.

En lo que respecta a la incidencia de las políticas familiares sobre el empleo femenino y la fecundidad, Del Boca y Vuri (2005) y Del Boca y Locatelli (2006) han puesto de manifiesto que en este tipo de análisis es importante tener en cuenta los factores endógenos asociados a las políticas familiares. De hecho, políticas similares tienen efectos diferentes sobre el empleo y la fecundidad dependiendo del país de referencia. Esto se explica como resultado del influjo recíproco que tienen las políticas sobre las preferencias, ya que en muchos casos las decisiones institucionales son el reflejo de las preferencias determinadas culturalmente. En efecto, en el caso de los países del norte de Europa, las generosas políticas familiares son el reflejo de las preferencias colectivas que demandan la igualdad entre sexos fuera y dentro del hogar. Sin embargo, en los países del sur de Europa, la limitada política familiar puede ser atribuida en parte a la persistencia del modelo tradicional de familia, que históricamente se ha encargado de proveer los servicios y ayudas familiares, perpetuando así las desigualdades de género en la familia y el empleo y desincentivado cualquier movimiento social en defensa de las políticas familiares de género y de infancia.

Sirva como ejemplo de esta reflexión teórica el hecho de que en los países del sur de Europa, la reducida disponibilidad de servicios de atención a la infancia y la reducida oferta de trabajos a tiempo parcial son el resultado en parte de los valores que los ciudadanos con-

ceden a la familia y al rol de madre y trabajadora. De hecho, la Encuesta Mundial de Valores muestra una elevada adscripción en el caso de los países del sur de Europa a la expresión: “los menores pueden tener algún tipo de deficiencia cuando las madres trabajan”.

En cualquier caso, estas nuevas aportaciones ponen en entredicho la supuesta causalidad entre el desarrollo de las políticas familiares, el empleo femenino y la fecundidad, ya que hay que tener en cuenta otros factores intervinientes relacionados con la cultura familiar y las preferencias. Por lo tanto, muchas cuestiones relativas al mejor modelo de política familiar y laboral están aún sin responder, si bien es cierto que podemos intentar dar una respuesta aproximada que nos ayude a tomar decisiones en lo relativo a la más adecuada política familiar y laboral para los intereses y demandas de los ciudadanos, teniendo presente la idiosincrasia de cada contexto cultural y familiar.

## Modelos familiares y empleo de la mujer

### 2.1 Relación entre empleo femenino y fecundidad. Efectos de las políticas sociales y laborales

Hasta el momento no se han podido establecer con claridad los mecanismos que vinculan el empleo de la mujer con la evolución de la fecundidad; sin embargo, existe una amplia literatura científica que ha tratado de dar cuenta de las causas que explican la reducción progresiva que ha experimentado la fecundidad en los países europeos. Generalmente se recurre a factores económicos, como el coste de los hijos, para explicar la evolución de la fecundidad, aunque estas interpretaciones resultan insuficientes para dar cuenta de la complejidad del fenómeno.

En el apartado anterior se han planteado diversas interpretaciones teóricas para contextualizar las diferencias observadas en el empleo femenino y la fecundidad en los distintos países europeos. En el caso español se ha puesto de manifiesto que la importancia del familismo y de los estereotipos tradicionales es un elemento fundamental para explicar las estrategias laborales y familiares adoptadas por los españoles en un contexto de limitado apoyo institucional a las madres con hijos. De hecho, la ambivalencia que caracteriza a los roles de género ante el empleo y la familia en un marco de reducida política familiar dirigida a las madres trabajadoras puede ayudarnos a explicar la incidencia negativa que tienen los hijos sobre el empleo femenino.

En la Tabla 1 se puede comprobar que los efectos negativos de los hijos sobre el empleo femenino son mayores en los países del sur de Europa y en los países conservadores. Estos últimos Estados de bienestar han optado por políticas proteccionistas y familiaristas que han potenciado el abandono de las madres del mercado laboral en los casos de Alemania y Austria. En los países del sur de Europa, como España, las limitadas políticas de servicios familiares de atención a la infancia desarrolladas por el Estado de bienestar han tenido una incidencia negativa sobre el empleo de las madres con hijos menores de tres años. Por el contrario, en los países del norte de Europa, las diferencias del empleo entre hombres y mujeres son mucho menos acusadas que en otros países europeos.

**Tabla 1. Tasa de ocupación para las mujeres con edades entre 25 y 49 años según número de hijos**

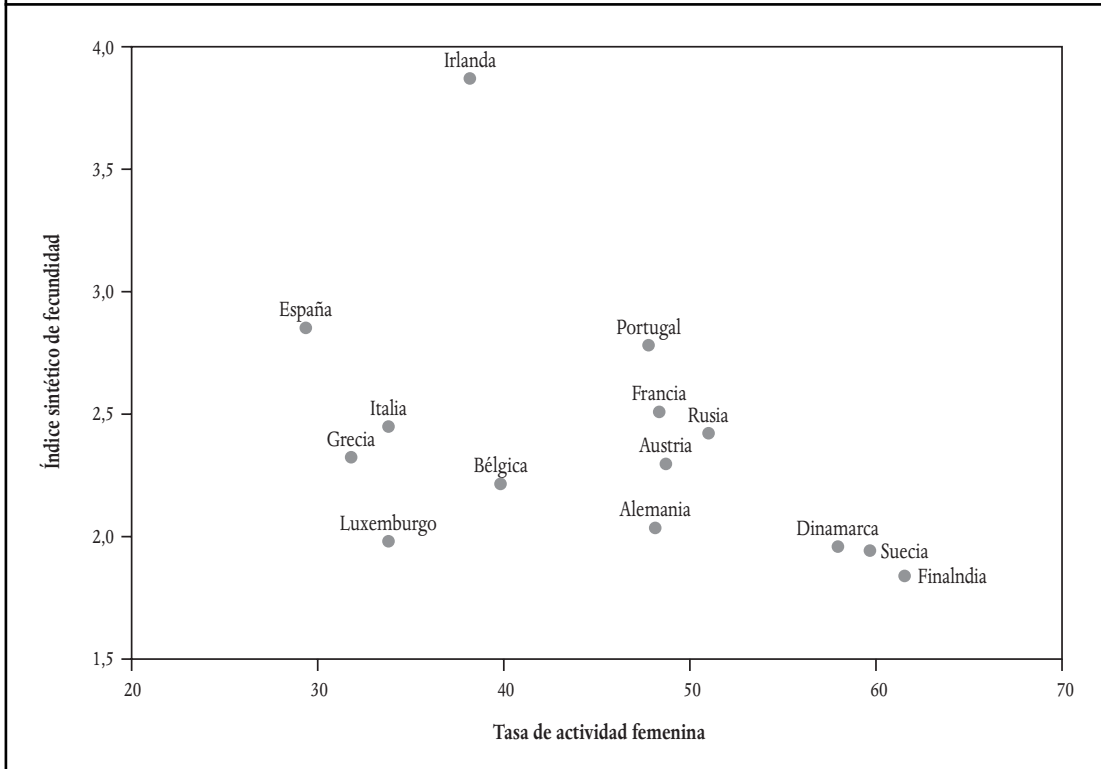
	Total mujeres	Mujeres sin hijos	Mujeres con un hijo menor de 6 años	Mujeres con dos hijos menores de 6 años	Mujeres con tres o más hijos menores de 6 años
Alemania	69,1	74,3	53,2	48,4	33,2
Austria	73,5	75,5	67,7	61,2	52,7
Bélgica	66,4	66,2	68,0	68,2	44,1
Dinamarca	-	-	-	-	-
<b>España</b>	<b>46,7</b>	<b>48,3</b>	<b>41,3</b>	<b>36,9</b>	<b>24,6</b>
Finlandia	-	-	-	-	-
Francia	68,6	73,2	62,2	61,4	34,9
Grecia	54,2	55,2	51,1	48,3	42,6
Irlanda	55,6	59,7	49,0	45,3	32,0
Italia	51,0	52,5	47,1	41,7	31,6
Luxemburgo	58,0	61,9	52,6	45,0	29,1
Países bajos	69,8	73,2	61,9	57,1	49,0
Portugal	73,2	73,6	73,3	71,3	47,7
Reino unido	72,1	78,8	59,8	59,0	40,4
Suecia	-	-	-	-	-
Europa 15	63,8	-	-	-	-

- No hay datos disponibles

Fuente: Eurostat European Labour Force Survey, 2003

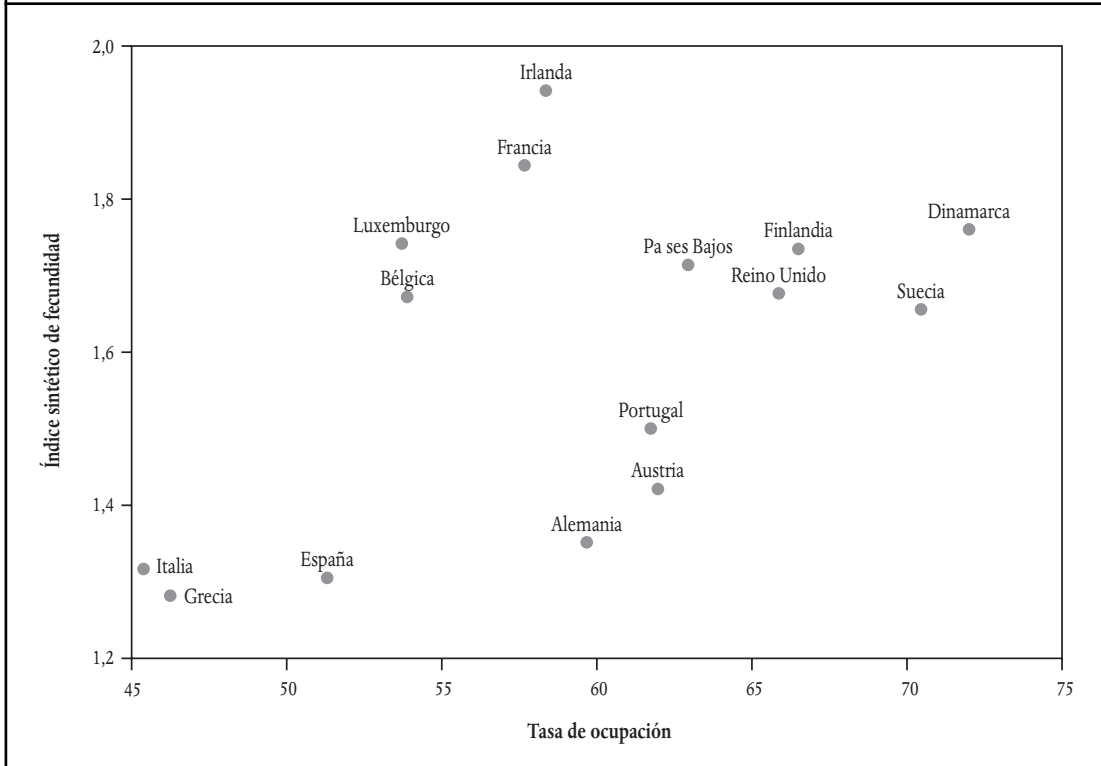
Son numerosos los estudios que han tratado de relacionar la evolución de la fecundidad con el empleo femenino durante las últimas décadas en los distintos países europeos. Si atendemos a estos estudios comparados, se comprueba que los análisis realizados a partir de datos desagregados han puesto de manifiesto que el signo y significado de la relación entre participación laboral de la mujer y fecundidad revela destacadas diferencias entre los distintos países europeos. De hecho, los países con menores *ratios* de fecundidad son los países que registran menores tasas de actividad y ocupación femenina (España, Italia y Grecia), mientras que los países con mayores *ratios* de fecundidad son también aquellos que tienen mayores tasas de participación laboral femenina (Dinamarca y Francia). Los Gráficos 1 y 2 muestran la evolución de ambos indicadores para las fechas de 1970 y 2005. La comparación de los dos Gráficos evidencia el cambio que se ha producido en los países del sur de Europa en lo que respecta a la evolución de la fecundidad. Si bien en el año 1970 España tenía uno de los más elevados índices sintéticos de fecundidad (2,8 hijos por mujer), en el año 2005 registraba el índice más reducido de la Europa de los 15. Sin embargo, la disminución progresiva de la fecundidad no ha supuesto un incremento similar en las tasas de participación laboral, al contrario de lo sucedido en los países del norte de Europa, donde la reducción de la fecundidad se produjo de forma paralela al aumento en las tasas de participación laboral femenina hasta el año 1985 (Moreno Mínguez, 2007). En ese año el signo de la correlación se invierte, pasando a ser positivo, ya que sobre todo en los países del norte de Europa la fecundidad empieza a incrementarse, manteniéndose las altas tasas de ocupación femenina. Sin embargo, en los países del sur de Europa el incremento relativo de la participación laboral no ha supuesto hasta el momento una recuperación sostenida de la fecundidad. Este proceso ha llevado a Güell, Esping Andersen and Brodmann (2005) a decir que las estrategias reproductoras de las familias españolas se pueden explicar en función de la teoría económica de Becker, mientras que ésta resulta ser insuficiente para explicar el comportamiento reproductivo de las parejas en algunos países del norte de Europa, donde

**Gráfico 1. Tasa de actividad femenina e índice sintético de fecundidad, 1970**



Fuente: Eurostat, 2000

**Gráfico 2. Indicadores de ocupación femenina e índice sintético de fecundidad, 2005**



Fuente: Employment in Europe 2006, Eurostat, 2000

este comportamiento ha de ser explicado en el contexto familiar democrático de dos sustentadores (*dual earner model*). En cualquier caso, las diferencias observadas en la evolución de la fecundidad y el empleo femenino entre países evidencia la existencia de complejas relaciones en las que es preciso seguir investigando.

Numerosos investigadores han concluido que las diferencias existentes entre los países nórdicos junto con Francia y los países del sur de Europa se deben, entre otras razones, al desarrollo institucional de políticas familiares que han posibilitado la compatibilización laboral y familiar en aquellos países, mientras que en los países del sur de Europa, el escaso apoyo prestado por el Estado de bienestar ha dificultado la integración de la mujer en el mercado laboral (Moreno Mínguez, 2007; Del Boca y Locatelli, 2006).

En la interpretación de la evolución de la fecundidad no podemos olvidarnos de los condicionantes relativos al mercado laboral. La incompatibilidad entre ser madre y trabajadora puede encontrar algún tipo de solución en políticas laborales que aumenten la flexibilidad en el empleo (tales como los empleos a tiempo parcial) y políticas familiares que disminuyan el potencial coste de los hijos (servicios de atención a la infancia, permisos parentales, ayudas económicas, etc.). En lo que respecta a las oportunidades de trabajar a tiempo parcial, es una opción extendida entre los países nórdicos, pero no así en los países del sur de Europa, donde las *ratios* de ocupación a tiempo parcial entre las madres con hijos son muy reducidas, en términos comparados. Por otro lado, también se constata que los países del norte de Europa han optado mayoritariamente por la estabilidad en los empleos femeninos, mientras que en los países del sur de Europa nos encontramos con elevados porcentajes de temporalidad en los mismos.

En el caso español, la rigidez del mercado laboral y la temporalidad de los empleos han incidido negativamente en la fecundidad. De hecho, en España en el año 2005 el 35,7% de las mujeres ocupadas tenían un empleo temporal, frente al 15% de las mujeres ocupadas en el conjunto de la Europa de los 15 en ese mismo año. Por otra parte, en 2005 el 36,2% de las mujeres ocupadas en la Europa de los 15 trabajaba a tiempo parcial, mientras que en España sólo lo hacía el 24,2% (Tabla 2). Estos datos ponen en evidencia las deficiencias del mercado laboral español y su impacto negativo sobre la fecundidad y el empleo femenino. Tal y como han puesto de manifiesto los estudios empíricos realizados, las mujeres con contratos temporales son más reacias a tener hijos (Petrongolo, 2004; Gustafsoon y Kenjoh, 2002). Del mismo modo, los estudios han puesto de manifiesto que las escasas oportunidades de trabajar a tiempo parcial tienen un impacto negativo sobre el empleo femenino de las madres con menores niveles educativos e ingresos, ya que no pueden hacer frente a las dificultades de compatibilizar empleo y familia.

Tabla 2. Tipos de contrato, mujeres, año 2005		
	Europa 15	España
Autoempleados (% total empleados)	10,7	11,5
Tiempo parcial (% total empleados)	36,2	24,2
Empleados temporales (% total empleados)	15,0	35,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat, 2006

En lo que respecta a las políticas familiares (permisos parentales y servicios de atención a la infancia), éstas pueden contribuir a reducir el conflicto de responsabilidades entre el trabajo y la familia al que los padres tienen que hacer frente. Prácticamente todos los países han desarrollado una legislación en materia de permisos parentales para proteger a los trabajadores, aunque la duración de los permisos varía de un mínimo de seis semanas pagadas en el Reino Unido a 28 semanas en Dinamarca. También varían los ingresos percibidos durante los permisos. Mientras en algunos países, como España, está garantizado el 100% del sueldo durante la duración del permiso parental, en otros países se reduce considerablemente. Los estudios empíricos realizados a tal efecto no han conseguido demostrar que en todos los casos exista una correlación directa entre la duración del permiso y los efectos beneficiosos sobre la fecundidad y el empleo femenino.

Sin embargo, sí que se ha podido comprobar la efectividad de los servicios familiares de atención a la infancia sobre el empleo femenino de las madres. Tal y como se puede apreciar en la Tabla 3, los países que más han invertido en servicios de atención a la infancia son los que presentan mayores tasas de ocupación femenina. En este sentido destacan Dinamarca (donde el 56% de los niños menores de 3 años está en guarderías públicas), Francia (el 43%) y Suecia (el 41%), frente a tan sólo el 10% en España o el 6% en Italia. Sin embargo, es preciso matizar estos datos internacionales proporcionados por la OCDE, ya que en el caso de España los niños escolarizados entre 0 y 3 años han aumentado considerablemente. Según los datos proporcionados por el Ministerio de Educación y Ciencia, en el curso 2004-2005 el 46,3% de los niños menores de tres años estaban escolarizados en Educación Infantil. El problema relativo a los servicios de atención infantil para las madres trabajadoras en España se encuentra, por tanto, en los niños de 0 a 2 años, ya que la cobertura de guarderías públicas es reducida y el coste de las guarderías privadas es relativamente elevado para una familia media.

Los efectos beneficiosos de la extensión de los servicios públicos de atención a la infancia sobre el empleo femenino han sido revelados en numerosas investigaciones empíricas, mientras que no se han constatado efectos positivos de las ayudas económicas destinadas a

**Tabla 3. Provisión de cuidados infantiles en la Europa de los 15. Año 2003**

	Tasa de cobertura de atención infantil de 0 a 3 años en guarderías	Gasto público en guarderías (en porcentaje del PIB)
Alemania	7%	0,4%
Austria	9%	0,4%
Bélgica	33%	0,1%
Dinamarca	56%	1,7%
<b>España</b>	<b>10%</b>	<b>0,1%</b>
Finlandia	21%	1,2%
Francia	43%	0,7%
Grecia	7%	0,4%
Irlanda	n.d.	0,2%
Italia	6%	n.d.
Luxemburgo	14%	n.d.
Países bajos	35%	0,2%
Portugal	19%	0,2%
Reino unido	n.d.	n.d.
Suecia	41%	1,3%

Fuente: OECD Education Database, OECD Social Expenditures Database, 2004; Eurostat, 2004

las madres con hijos sobre el empleo femenino y la fecundidad (Moreno Mínguez, 2007; Del Boca y Locatelli, 2006). En el caso de los países del sur de Europa, y concretamente en el de España, los efectos de las políticas familiares sobre el empleo femenino y la fecundidad son irrelevantes, dado el limitado marco de apoyo a las familias existente en nuestro país hasta el momento actual. En España, a diferencia de los países del norte de Europa, los factores que mejor explican los incrementos en las tasas de participación laboral de la mujer con cargas familiares son la educación y los ingresos (Moreno Mínguez, 2007). Por lo tanto, las diferencias en el empleo femenino y la fecundidad reflejan diferencias también en los marcos institucionales de apoyo a la familia en contextos familiares muy diferentes.

## 2.2 Estrategias laborales y familiares en perspectiva comparada

La participación laboral de la mujer se ha incrementado considerablemente en los países de la Unión Europea en las últimas décadas. Este aumento ha sido variado en los diferentes países. Mientras que los países del norte de Europa comenzaron este proceso en los años sesenta, en los países del sur de Europa esta masiva incorporación se ha retrasado hasta décadas recientes. A pesar de observarse un incipiente proceso de convergencia, las diferencias entre países persisten y se relacionan fundamentalmente con el régimen de bienestar, la cultura familiar y la propia regulación del mercado laboral.

En este análisis introductorio hemos clasificado a los países de la Europa de los 15 en cuatro grupos con el objeto de diferenciar las pautas de empleo femenino. Esta clasificación se remite a la realizada por la autora en trabajos previos donde se agrupan los países en función del régimen de bienestar y de empleo (políticas familiares, estructura del mercado laboral, modelos familiares y relaciones de género) (Moreno Mínguez, 2005). Este esquema muestra la existencia de diferencias sustanciales en la organización del bienestar y en el empleo femenino entre los diferentes grupos de países, pero especialmente entre los países mediterráneos y los países del norte de Europa.

La Tabla 4 muestra la progresión del empleo femenino en los distintos países europeos desde 1960 hasta el año 2005. En primer término destaca el acelerado proceso de inserción laboral que ha experimentado la mujer en todos los países de referencia desde 1960, si bien es verdad que los países del sur de Europa parten con unas reducidas tasas de ocupación femenina si las comparamos con los países del norte de Europa, donde, por ejemplo, en Finlandia la tasa era del 54,9% en 1960, frente a la exigua tasa del 21% en España para esa misma fecha de referencia.

La lectura de los datos evidencia también que todavía existen importantes brechas laborales a destacar en los países mediterráneos, así como en Irlanda, Bélgica, Alemania, Francia y Luxemburgo. También se puede leer en esta Tabla que las mayores diferencias con los varones se registran precisamente en los países mediterráneos, mientras que en los países nórdicos las diferencias en las tasas de empleo entre hombres y mujeres son muy reducidas. Esto parece estar indicando que las diferencias observadas en las *ratios* de empleo femenino tienen algún tipo de vinculación con las políticas familiares y de género desarrolladas en cada régimen de bienestar. De hecho, en los países del sur de Europa el modelo de organización familiar basado en la figura del varón sustentador mantiene actualmente su vigencia funcional

**Tabla 4. Tasas de ocupación femenina, 1960-2005, personas con edades entre los 15 y 64 años**

	1960	1980	2000	2005	Hombre 2005	Diferencia
Alemania	35,0	34,8	58,1	59,6	71,2	-11,6
Austria	–	52,4	59,6	62,0	75,4	-13,4
Bélgica	29,6	35,0	51,5	53,8	68,3	-14,5
Dinamarca	42,7	66,2	71,6	72,0	79,8	-7,8
<b>España</b>	<b>21,0</b>	<b>28,4</b>	<b>41,3</b>	<b>51,2</b>	<b>75,2</b>	<b>-24,0</b>
Finlandia	54,9	65,0	64,2	66,5	70,3	-3,8
Francia	42,9	50,0	55,2	57,6	68,8	-11,2
Grecia	–	30,7	41,7	46,1	74,2	-28,1
Irlanda	–	32,2	53,9	58,3	76,9	-18,6
Italia	28,1	33,2	39,6	45,3	69,9	-24,6
Luxemburgo	–	–	50,1	53,7	73,3	-19,6
Noruega	26,1	58,4	73,6	71,7	77,8	-6,1
Países Bajos	–	35,7	63,5	66,4	79,9	-13,5
Portugal	–	47,1	60,5	61,7	73,4	-11,7
Reino Unido	43,1	54,5	64,7	65,9	77,6	-11,7
Suecia	38,1	67,6	70,9	70,2	74,3	-4,1

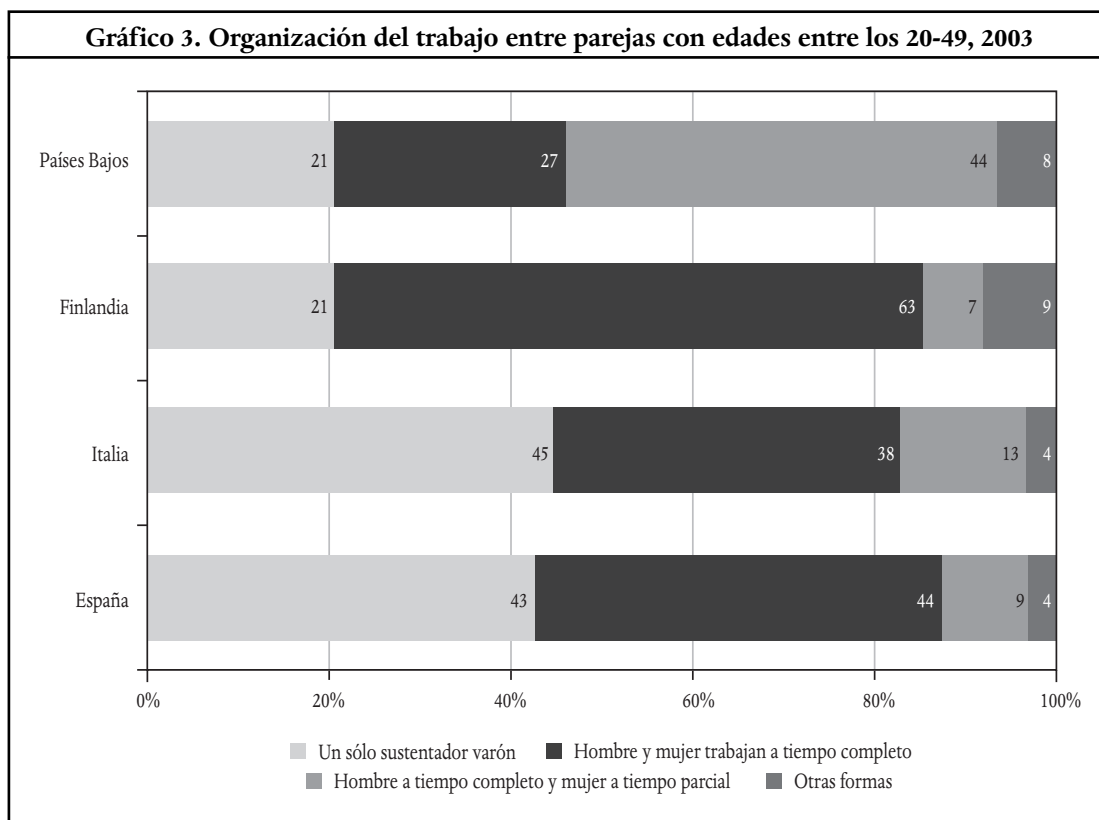
Fuente: Eurostat, 2006

y cultural en determinadas situaciones familiares y laborales, en las que la incorporación de la mujer al mercado laboral no compensa los costes adicionales asociados a la maternidad y la familia.

Una vez analizado el mapa relativo a la situación laboral de las mujeres, el siguiente paso es indagar en su situación familiar o, lo que es lo mismo, tratar de buscar algún tipo de relación entre la situación familiar y laboral que nos ayude a situar en qué medida dicha situación condiciona la incorporación laboral de las mujeres al mercado laboral en los distintos países europeos.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha tenido un claro efecto sobre la organización familiar y, por lo tanto, en las tipologías familiares. Las formas familiares han evolucionado desde las tradicionales formas de familia, en las que había un solo sustentador económico a las modernas formas de familia donde nos encontramos un modelo más igualitario con dos sustentadores económicos, tal y como se puede apreciar en el Gráfico 3. Nuevamente aquí nos encontramos con claras diferencias entre los países del norte de Europa, donde el porcentaje de hogares familiares formados por dos sustentadores es proporcionalmente más elevado que en los países del sur de Europa. Esta pauta de organización familiar está vinculada al modelo de relaciones de género e inserción laboral que ha tenido cada país en contextos institucionales y culturales (Estados de bienestar) muy diferentes.

En concordancia con las interpretaciones previas, la Tabla 5 –relativa a las estrategias familiares adoptadas por las mujeres jóvenes ocupadas– nos informa sobre las tendencias futuras de cambio familiar en Europa, en relación con la situación laboral de las jóvenes en cada país. En la Tabla 5 se observan diferencias substanciales en las estrategias familiares adoptadas por las mujeres jóvenes del norte de Europa y las del sur de Europa. En primer lugar, destaca el hecho de que un porcentaje importante de mujeres jóvenes ocupadas en España (51%) vive



Fuente: European Labour Survey, 2003, Eurostat

con sus padres, mientras que en Suecia tan sólo lo hace el 21% de las jóvenes en esta misma situación laboral. Este dato puede estar indicando que las desfavorables condiciones del mercado laboral (elevado riesgo de desempleo y elevada tasa de temporalidad) y los altos precios de la vivienda en España están contribuyendo a retrasar la emancipación familiar, incluso de los jóvenes que están ocupados, reproduciendo así la estrategia familiarista de dependencia. Por otra parte, destaca el hecho de que la mayoría de las jóvenes que viven solas en España están ocupadas (90%), frente a tan sólo el 54% de las mujeres que viven solas en Suecia. En este sentido, destaca el hecho de que en Suecia el 34% de las jóvenes que viven solas están estudiando, frente a tan sólo el 13% de las españolas. Este dato corrobora una vez más las insuficiencias del Estado de bienestar español en materia de ayudas a los jóvenes. Es muy difícil pensar en un joven estudiante sin ingresos en España que pueda pagar un alquiler viviendo solo. En lo que respecta a las formas familiares adoptadas por las jóvenes, destaca en España el elevado porcentaje de jóvenes ocupadas viviendo en pareja sin hijos (77%), frente al 57% en Suecia; mientras que, por el contrario, el porcentaje de mujeres ocupadas viviendo en pareja con hijos es muy superior en países como Suecia, Dinamarca o Finlandia, con respecto a España. Estos datos están indicando, por un lado, el retraso de la primera maternidad en España como consecuencia, entre otras razones, del coste laboral que supone para las mujeres tener hijos y, por otro lado, está evidenciando el control de la fecundidad realizado por las parejas jóvenes en España.

En la Tabla 6 se puede observar el hecho de que la ocupación es en España un elemento fundamental para que los jóvenes formen una familia y tengan hijos. Tal y como se puede apreciar, la forma de organización familiar preferida entre los jóvenes españoles ocupados

**Tabla 5. Mujeres ocupadas con edades entre 18 y 35 años en Europa según tipo de hogar (%)**

	Viviendo con padres	Viviendo solas	En pareja sin hijos	En pareja con hijos	Familias monoparentales
Alemania	25%	70%	68%	54%	68%
Austria	40%	78%	74%	70%	76%
Bélgica	17%	66%	80%	70%	45%
Dinamarca	33%	57%	69%	85%	48%
<b>España</b>	<b>51%</b>	<b>90%</b>	<b>77%</b>	<b>59%</b>	<b>60%</b>
Finlandia	36%	61%	59%	78%	24%
Francia	33%	88%	70%	73%	57%
Grecia	49%	37%	48%	40%	36%
Irlanda	44%	72%	70%	45%	46%
Italia	54%	90%	81%	43%	100%
Luxemburgo	26%	89%	75%	60%	64%
Países bajos	38%	63%	69%	64%	49%
Portugal	45%	73%	77%	65%	74%
Reino unido	40%	52%	60%	45%	46%
Suecia	21%	54%	57%	68%	100%

Nota: Los porcentajes se han calculado dentro de cada tipo de hogar.

Fuente: European Quality of Life Survey, 2003

de entre 20 y 30 años es constituir una familia con hijos. Tan sólo el 9% de los jóvenes ocupados con edades comprendidas entre los 24 y 29 años opta por vivir solo. Más significativo aún es el reducido porcentaje de jóvenes que opta por vivir en pareja sin vínculos matrimoniales. Esto parece indicar que el empleo es un factor fundamental para que los jóvenes formen una familia. A esto hay que añadir que en un porcentaje muy

**Tabla 6. Ocupados, según su estructura familiar, por diversas variables (Pregunta: tipo de familia que tienen los ocupados)**

	Frecuencia absoluta ponderada	Distribución porcentual								
		Total	Persona sola	Personas juntas sin vínculo matrimon.	Matrim./ pareja sin hijos	Matrim./ pareja con hijos	Matrim./ pareja sin hijos y con otros	Matrim./ pareja sin hijos y con otros	Familia mono-parental	Otro tipo
<b>Total</b>	<b>6.020</b>	<b>100,0</b>	<b>8,6</b>	<b>4,0</b>	<b>14,8</b>	<b>53,5</b>	<b>1,1</b>	<b>5,5</b>	<b>9,3</b>	<b>3,2</b>
<b>Sexo</b>										
Varones	3.653	100,0	8,4	3,5	15,8	56,9	1,2	5,5	5,9	2,8
Mujeres	2.367	100,0	9,0	4,8	13,2	48,2	1,0	5,4	14,6	3,7
<b>Edad</b>										
De 16 a 19 años	102	100,0	1,3	4,4	4,0	59,0	0,0	12,5	18,9	0,0
De 20 a 24 años	511	100,0	4,2	9,4	11,7	50,4	0,5	7,2	10,8	5,9
De 25 a 29 años	819	100,0	9,0	8,5	19,6	43,7	1,5	5,9	7,6	4,1
De 30 a 44 años	2.651	100,0	9,7	3,3	12,1	57,8	0,8	4,5	8,7	3,1
De 45 a 54 años	1.283	100,0	7,8	1,6	10,2	60,1	0,9	6,3	10,6	2,6
De 55 a 64 años	618	100,0	10,1	2,0	31,6	38,2	2,8	5,3	8,4	1,6
De 65 y más años	36	100,0	10,8	2,0	56,9	16,0	1,4	0,0	6,6	6,3

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo, Ministerio de Trabajo, 2004

significativo se inclinan por formar familias tradicionales. Sin embargo, los mismos datos parecen confirmar que las familias monoparentales están adquiriendo cada vez mayor importancia entre los jóvenes ocupados, como consecuencia del aumento de las rupturas familiares.

En el caso español, la evolución que ha tenido el proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral en las últimas décadas, junto con la evolución que han tenido las políticas sociales y familiares, han sido factores clave para entender el cambio experimentado en la familia española. El requisito imprescindible para formar una familia, sea del tipo que sea, es la situación laboral. Los datos parecen confirmar que los españoles ocupados siguen optando mayoritariamente por la familia tradicional (matrimonio con hijos). Sin embargo, la lectura de los datos que presentamos en la Tabla 7 nos permite observar algunas tendencias de cambio familiar de cierto interés. En el caso de las mujeres ocupadas, éstas optan en mayor medida que los varones ocupados por vivir solas, en parejas cohabitantes y en familias monoparentales, siempre dentro de la tendencia mayoritaria de los jóvenes a reproducir el modelo de familia tradicional. De la lectura de los datos también destaca que, a mayor nivel educativo de los ocupados, mayores son las probabilidades de vivir solos y de formar parejas cohabitantes, y menores son las probabilidades de formar una familia tradicional. Es interesante señalar el hecho de que el 7,4% de los ocupados con estudios universitarios se encuentran formando una familia monoparental, porcentaje inferior al de aquellos ocupados con

**Tabla 7. Ocupados, según su estructura familiar, por diversas variables  
(Pregunta: tipo de familia que tienen los ocupados)**

	Frecuencia absoluta ponderada	Distribución porcentual								
		Total	Persona sola	Personas juntas sin vínculo matrimon.	Matrim./ pareja sin hijos	Matrim./ pareja con hijos	Matrim./ pareja sin hijos y con otros	Matrim./ pareja sin hijos y con otros	Familia mono-parental	Otro tipo
<b>Total</b>	<b>6.020</b>	<b>100,0</b>	<b>8,6</b>	<b>4,0</b>	<b>14,8</b>	<b>53,5</b>	<b>1,1</b>	<b>5,5</b>	<b>9,3</b>	<b>3,2</b>
<b>Nivel de estudios</b>										
Menos que primarios	185	100,0	10,5	3,9	18,2	44,2	4,1	3,7	12,2	3,1
Primarios	965	100,0	7,5	3,8	15,3	52,3	1,2	6,3	10,6	2,9
Secundarios	3.315	100,0	7,8	3,2	14,5	54,9	0,9	6,0	9,5	3,2
Universitarios	1.350	100,0	10,9	6,4	15,2	52,6	1,0	4,0	7,4	2,6
Otros	53	100,0	11,7	5,6	3,6	39,6	4,9	2,8	14,3	17,6
No contesta	153	100,0	10,5	3,3	15,6	53,6	1,6	4,1	7,7	3,7
<b>Tamaño del municipio</b>										
Menos de 10.000 habitantes	1.384	100,0	7,7	2,3	14,0	57,4	1,3	7,4	7,5	2,5
De 10.001 a 50.000 habitantes	1.581	100,0	7,8	3,4	13,5	56,6	0,9	5,1	10,2	2,6
De 50.001 a 100.000 habitantes	561	100,0	9,7	6,0	19,5	51,7	1,1	3,6	6,6	1,8
De 100.001 a 1.000.000 habitantes	1.850	100,0	8,1	3,6	13,5	54,0	0,7	5,5	11,0	3,7
Más de 1.000.000 habitantes	645	100,0	13,5	8,9	19,7	37,7	2,3	3,7	8,2	6,0

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo, Ministerio de Trabajo 2004

estudios primarios. Esto puede estar indicando que las causas y las circunstancias de la monoparentalidad en ambos casos son también muy diferentes.

En lo que respecta al tamaño del municipio, hay que destacar que los datos indican que en los municipios de menor tamaño la importancia de las formas familiares tradicionales tiene mayor peso que en los municipios de mayor tamaño. Esas diferencias son especialmente apreciables en lo que se refiere a los hogares cohabitantes (personas que viven juntas sin vínculo matrimonial), ya que a medida que aumenta el tamaño del municipio también lo hace el porcentaje de este tipo de hogares.

Estos datos ponen de manifiesto que el empleo en España está estrechamente vinculado con las situaciones y circunstancias familiares, debido fundamentalmente a la importancia institucional que ha tenido el Estado de bienestar en la reproducción cultural de un modelo familiar basado en la solidaridad y dependencia familiar (familismo), así como en la centralidad de la figura del varón sustentador en la organización de las economías familiares. Uno de los rasgos más significativos del familismo que ha caracterizado al Estado de bienestar español ha sido la paradójica actuación del Estado, ya que históricamente ha definido su política económica y social basándose en un modelo de familia tradicional de carácter privado a la que prácticamente se ha excluido de los sistemas de protección social. Esto ha dado lugar a un modelo familiar tradicional vinculado con un modelo político institucional de limitado apoyo a las familias, que en parte ha contribuido a reproducir los valores tradicionales como la solidaridad, la dependencia y las desiguales relaciones de género. En suma, se trata de un binomio familiar-institucional familiarista que difícilmente encaja con el proceso de individualización o “sociedad líquida” al que se refieren sociólogos como Beck o Bauman.

### **2.3 Actitudes ante el empleo femenino y las políticas de compatibilización laboral y familiar**

En este contexto laboral y familiar, los retos que se le presentan al colectivo femenino en España ante el empleo y la familia son numerosos. De hecho, lo que caracteriza a las estrategias laborales, así como a las decisiones de las mujeres ante el empleo, es la ambivalencia (Fernández Cordón y Tobío, 2006). Esta ambivalencia es el resultado, por una parte, de la tardía incorporación al empleo remunerado y, por otra, del peso del familismo sobre las decisiones. Pero también puede ser el resultado de preferencias plurales que no necesariamente se tienen que remitir a un modelo familiar y laboral exclusivo (Hakim, 2005). Una vía para analizar esta ambivalencia y sus consecuencias sobre el empleo y la familia en perspectiva comparada pasa por analizar las actitudes de hombres y mujeres ante el empleo y las políticas familiares.

Los estudios consultados ponen de manifiesto que los valores familiares tienen un importante efecto sobre el empleo y las estrategias de compatibilización adoptadas, fundamentalmente entre las mujeres en España. En el caso español, los rasgos culturales asociados con el rol social de madre, esposa y trabajadora asignan un papel ambivalente a las mujeres ante el mercado laboral y el escenario familiar, incluso entre las mujeres más jóvenes. La reducida participación laboral de las mujeres con hijos puede ser interpretada, por una parte, como efecto de la dificultad para compatibilizar los papeles de madre y trabajadora y, por otra, como el

efecto de las resistencias culturales debidas al determinismo familiarista que se refleja en las actitudes y valores de las españolas ante el empleo y la familia. De hecho, el trabajo cualitativo realizado por Tobío (2005) sobre las madres trabajadoras pertenecientes a las generaciones más jóvenes evidencia que la ideología y las orientaciones laborales de los roles tradicionales de género siguen vigentes aún en España. Incluso las mujeres trabajadoras siguen considerando a sus compañeros como sustentadores principales, dando por supuesto que ellas se tienen que encargar en primera instancia de las tareas de índole familiar, lo que de alguna manera supone una traba añadida para favorecer la entrada de los varones en el reparto equitativo de las tareas domésticas y familiares. El trabajo de investigación realizado por Hakim (2005) para España llega a conclusiones similares. Por un lado, se observa que existe una gran distancia entre la preferencia declarada de la mayoría de los encuestados por un modelo de familia igualitario y la realidad de que la mayoría de las madres no trabaje. Esta paradójica situación se debe, por una parte, a las dificultades reales encontradas por las mujeres para compatibilizar empleo y familia y, por otra parte, a factores de tipo cultural. La conjunción de ambos factores nos ayuda a explicar la contradicción aparente expresada por las mujeres ante su deseo de conseguir un modelo de familia igualitario en el que ambos trabajen y la importancia relativa que conceden a las funciones familiares que debe cumplir la mujer en su rol de esposa y madre. Esto se debe fundamentalmente a que la mujer española se encuentra inmersa en un proceso de transición en lo relativo a las preferencias y roles de género.

En lo que se refiere a la percepción social de la conciliación, los escasos estudios realizados en España confirman la ambivalencia de roles señalada con anterioridad. Según las sucesivas encuestas del CIS, donde esta cuestión se trata de forma tangencial, la conciliación no se percibe entre la sociedad española como “un problema principal de la sociedad española”, ya que hasta el momento se ha considerado por parte de la sociedad y de los poderes públicos como un asunto privado que debía resolverse en los interiores familiares. España es uno de los países de la Unión Europea donde más carencias hay en políticas familiares y, sin embargo, es donde menos se concibe la conciliación como un asunto de carácter público, lo que es un reflejo más del familismo que ha caracterizado a las políticas públicas y que de forma indirecta se ha proyectado en el imaginario social colectivo de la sociedad española, dando forma a los roles de género y a las estrategias familiares y laborales adoptadas por los españoles.

En la Encuesta Social Europea se pone de manifiesto cómo la conciliación laboral y familiar es valorada por los ciudadanos en función del contexto institucional de referencia. Tal y como se puede apreciar en la Tabla 8, en aquellos países donde más se han desarrollado las políticas familiares se considera que las políticas de conciliación deberían ser más generosas, mientras que se perciben con cierto conformismo en aquellos países donde menos se han desarrollado las políticas de conciliación laboral y familiar.

Los datos confirman que la actitud hacia la conciliación está muy relacionada con los ingresos y con el nivel de estudios de la persona entrevistada. Según la Encuesta francesa sobre historias de vida (INSEE 2003), cuanto mayores son los ingresos (individuales o del hogar), más difícil se considera la conciliación. Este hecho se puede explicar, a la vez, por un efecto de la educación (las madres con estudios superiores continúan trabajando más a menudo que las trabajadoras con menor cualificación, quienes normalmente abandonan el trabajo tras el nacimiento del primer hijo) (Cette, Dromel, and Méda, 2005). Otra expli-

<b>Tabla 8. Porcentaje que desearía poder contar con más servicios a la infancia en la presente situación</b>			
	<b>Mucho más</b>	<b>Algo más</b>	<b>Está bien</b>
<b>Países nórdicos/M. socialdemócrata</b>			
Dinamarca	2,4	7,5	87,3
Finlandia	0,2	9,6	83,7
Noruega	2,4	18,2	77,5
Suecia	1,5	5,4	89,0
<b>Modelo liberal anglosajón</b>			
Reino Unido	6,0	16,0	75,1
Irlanda	9,2	16,9	72,2
<b>Modelo conservador</b>			
Austria	5,2	16,8	77,7
Alemania	5,1	15,6	77,9
Países Bajos	2,3	8,6	86,8
Luxemburgo	4,5	8,2	84,9
<b>Modelo conservador en transición</b>			
Francia	14,7	27,8	57,5
Bélgica	4,5	12,7	77,9
<b>Países mediterráneos/Modelo familiarista</b>			
Grecia	12,2	18,4	68,7
España	8,6	30,3	60,3
Portugal	39,0	36,8	24,3

Fuente: Elaboración a partir de ESS 2006

cación se puede encontrar en los horarios, ya que, por lo general, las mujeres con titulación universitaria tienen horarios más amplios de trabajo, correspondientes con sus puestos de responsabilidad y salarios, lo que dificulta la compatibilización laboral y familiar. Por lo tanto, y de acuerdo con las conclusiones obtenidas por Cheng y Herpin (2002), las personas con estudios superiores consideran que la organización de su vida familiar y profesional es más compleja que aquellas que no ocupan puestos de responsabilidad y, por lo tanto, tienen horarios más reducidos.

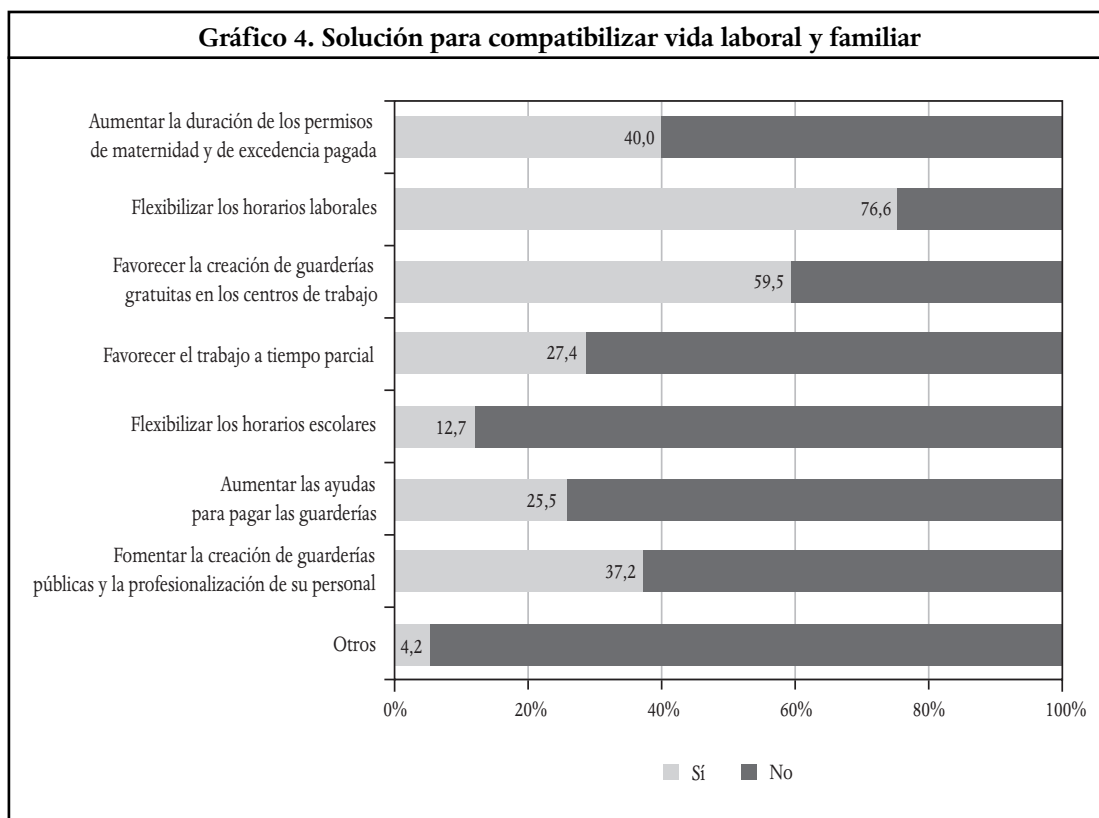
El análisis de las encuestas europeas realizadas a tal efecto parecen poner en evidencia que la percepción de las dificultades para compatibilizar empleo y familia depende tanto de factores individuales (presencia de hijos, ingresos familiares, nivel de estudios), institucionales y laborales (grado de desarrollo de las políticas familiares, tiempos de trabajo y tipos de contratos), como de los estilos de vida y preferencias individuales.

La tipología proporcionada por Hakim (2005) relativa a los estilos de vida es de gran utilidad para explicar las diferentes percepciones ante la conciliación laboral y familiar. El hecho de conceder tanta importancia a su trabajo como a la vida familiar o social aparece igualmente como un factor determinante. En la encuesta francesa sobre historias de vida mencionada anteriormente, se pone de manifiesto que para aquellas mujeres centradas exclusivamente en el trabajo la conciliación se percibe como una gran dificultad, en mayor medida que para las mujeres centradas exclusivamente en el hogar o para las mujeres adaptativas que son sus-

tentadores secundarias en sus familias. Es decir, la conciliación se concibe tanto más difícil cuanto más orientado está el estilo de vida al trabajo. Por lo tanto, estos hallazgos ponen de manifiesto que la percepción de la conciliación y, por tanto, de los roles familiares, está fuertemente influenciada por los estilos de vida.

Los estudios realizados sobre las demandas de la población en materia de políticas familiares son muy escasos en España. En el contexto europeo tenemos varios trabajos de investigación que han resaltado el hecho de que mientras las políticas sociales se han desarrollado gradualmente para acoplarse a las necesidades de las familias con dos sustentadores, sin embargo, las actitudes y valores de los padres y madres no están cambiando al mismo ritmo que las políticas laborales y familiares, quizás porque éstas son el reflejo o el producto de las políticas públicas desarrolladas por los Estados del bienestar. Los estudios consultados han puesto de manifiesto que, en el caso de los países del sur de Europa, existe una asimetría en el reparto de las tareas domésticas por sexo y una clara ambivalencia en lo que respecta a los roles de género como madres y trabajadoras (Bimbi, 1992; Moreno Mínguez, 2005; Tobío, 2005). Esta ambivalencia se evidencia también en las actitudes ante las políticas familiares de compatibilización laboral y familiar.

Según la Encuesta sobre Empleo y Familia 2006, la opción mayoritariamente elegida por los encuestados como posible fórmula para solventar los problemas de compatibilización laboral y familiar sería la flexibilización de los horarios laborales, seguida de la creación de guarderías gratuitas en los centros de trabajo. Esta demanda responde a la rigidez del mercado laboral español, donde la rigidez de dicho mercado y la prolongación de los

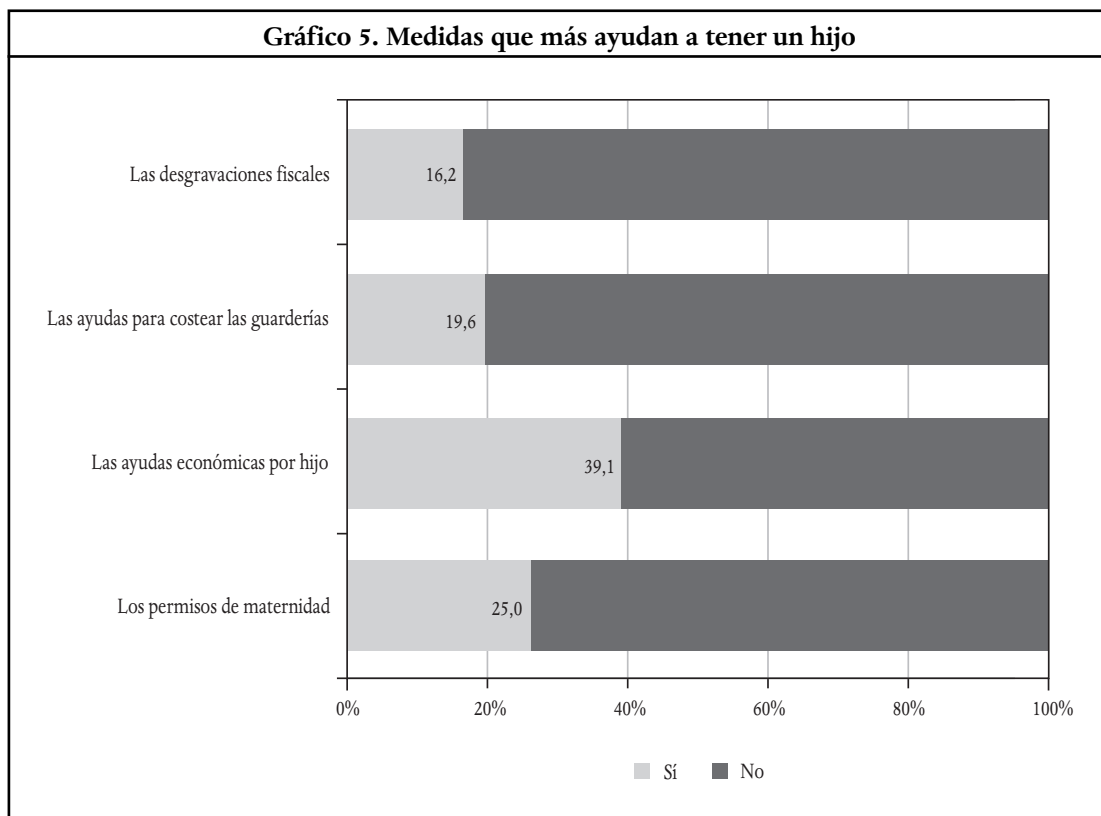


Fuente: Encuesta empleo y familia 2006

horarios laborales dificultan la compatibilización laboral y familiar de los miembros de la pareja. La otra demanda se refiere a una mayor prestación de servicios públicos de atención a la infancia, que en España es bastante limitada en comparación con otros países del norte de Europa. También es de destacar la demanda referida a la prolongación de los permisos de maternidad y la posibilidad de trabajar a tiempo parcial. La encuesta recoge también el deseo implícito de los encuestados de poder trabajar a tiempo parcial en un contexto laboral en el que el trabajo a tiempo parcial es una opción prácticamente inexistente para las madres y padres que se encuentran en el mercado laboral (Gráfico 4).

En cuanto a la relación entre las políticas familiares y la fecundidad, los encuestados consideran en primera opción las ayudas económicas por hijo como una de las medidas que más podrían influir en la decisión de tener un hijo, seguida de la prolongación de los permisos de maternidad (Gráfico 5). Estos resultados son coincidentes con las dificultades económicas que expresaba una parte significativa de los entrevistados como principal razón para no tener hijos. Sin embargo, los estudios empíricos realizados confirman que la potenciación de los servicios familiares de atención a la infancia tiene efectos positivos en la fecundidad, en mayor medida que las políticas de ayudas económicas, fiscales y subsidios por hijo (Moreno Mínguez, 2007; Gauthier, 2002).

La encuesta realizada por el INE en 2005, correspondiente a los datos de la EPA, sobre compatibilización laboral y familiar en España, viene a confirmar las mismas tendencias. En síntesis, los tres elementos relacionados entre sí que parecen ser determinantes en la percepción de la dificultad de la conciliación entre trabajo y familia son: las cargas familiares, los ingre-



Fuente: Encuesta empleo y familia 2006

sos, el nivel educativo y los estilos de vida familiar. La lectura de los datos de las últimas encuestas realizadas en el ámbito nacional e internacional sobre este tema parece poner en evidencia que el trabajo y la familia no son solamente “actividades” económicas consumidoras de tiempo, sino que además constituyen valores o ámbitos de la vida de las personas que aportan distintos grados de identidad en función de los estilos de vida plurales elegidos. Por lo tanto, las políticas familiares de conciliación laboral y familiar desarrolladas por los Estados y los mercados tienen que ser capaces de dar respuesta a las demandas sociales planteadas por los colectivos implicados, en lo que respecta al tipo de servicios familiares, horarios, tipo de contratos y estilos de vida familiar elegidos.

## **2.4 Estrategias para compatibilizar empleo y familia en perspectiva comparada**

Tal y como se ha puesto de manifiesto en apartados anteriores, los valores relativos a las cuestiones de la dependencia están muy influenciados por la cultura familiarista. La Encuesta sobre Empleo y Familia evidencia que un porcentaje importante de jóvenes –mujeres y hombres– piensa que cuando los niños son pequeños alguno de sus padres debe abandonar el mercado laboral para ocuparse del cuidado de los menores. Sin embargo, la mayoría de los entrevistados considera que cuando los niños son menores la mejor solución se encuentra en facilitar oportunidades para que ambos padres puedan compatibilizar sus responsabilidades familiares con las laborales. Pero no siempre es posible ni está al alcance de todos los padres poder compatibilizar las tareas familiares y laborales. Un indicador del fracaso relativo de las políticas familiares de compatibilización laboral en España es el abandono del mercado laboral debido al nacimiento de un hijo. Según los datos de la Encuesta del INE sobre Compatibilización Laboral y Familiar 2005, el 42,6% de las mujeres abandonó el mercado de trabajo debido al nacimiento de un hijo/a, mientras que sólo lo hizo el 2,3% de los hombres. Estos datos evidencian que la maternidad todavía tiene un elevado coste de oportunidad laboral para las mujeres.

En cuanto a las estrategias adoptadas en España para compatibilizar empleo y familia, éstas son mayoritariamente privadas, es decir, se acude a la familia, generalmente a los abuelos, para delegar en ellos el cuidado de los menores mientras los padres trabajan. Esto es el resultado de la limitada cobertura pública de atención a los menores prestada por el Estado y el mercado en España.

En la Tabla 9 se puede apreciar cómo en los países en los que más se han desarrollado los servicios de atención a la infancia con precios relativamente reducidos, los padres optan mayoritariamente por llevar a sus hijos a las guarderías, mientras que en los países como España, en los que el coste de los servicios de atención a la infancia es elevado y, por otra parte, la prestación de servicios públicos es muy reducida, la mayoría de los padres opta por solventar el problema del cuidado de los menores en el ámbito familiar privado, habitualmente bien a través de los abuelos o bien de la mujer, quien sacrifica su incorporación al mercado laboral para ocuparse del cuidado de los menores. Por lo tanto, estos datos ponen de manifiesto que en España, a diferencia de otros países del entorno europeo, los dilemas de la conciliación laboral y familiar se resuelven en el ámbito privado, mientras

<b>Tabla 9. Cuidado de los menores cuando los padres trabajan</b>								
	Abuelos	Otro familiar	Otro cuidador no pagado	Cuidador pagado en casa	Cuidadores pagados fuera de casa	Solo en casa	No necesario/ alguien en casa	Otros
<b>Países nórdicos/ M. socialdemócrata</b>								
Dinamarca	12,2	3,7	1,7	3,4	43,9	11,3	13,0	–
Finlandia	23,9	4,2	4,2	4,0	27,7	12,0	21,8	–
Noruega	26,7	10,5	1,3	3,2	27,6	7,7	15,6	–
Suecia	2,1	1,2	0,7	6,7	49,6	11,9	24,5	–
<b>Modelo liberal anglosajón</b>								
Reino Unido	25,3	13,1	1,2	6,7	8,6	0,8	39,8	–
Irlanda	24,3	10,7	2,1	13,2	9,7	0,6	36,4	–
<b>Modelo conservador</b>								
Austria	41,2	10,8	3,0	4,7	7,1	1,6	26,9	–
Alemania	24,2	9,2	0,8	2,6	17,9	7,5	32,1	–
Países Bajos	26,2	4,7	1,3	6,5	12,5	2,3	42,9	–
Luxemburgo	22,8	9,0	1,5	7,7	5,8	3,6	40,7	–
<b>Modelo conservador en transición</b>								
Francia	13,9	4,6	1,2	17,3	13,6	6,9	33,9	–
Bélgica	32,9	9,1	1,9	5,3	10,3	2,9	30,8	–
<b>Países mediterráneos/ Modelo familiarista</b>								
Grecia	34,1	2,4	0,5	3,3	2,4	5,0	46,4	–
Italia	–	–	–	–	–	–	–	–
España	25,8	5,0	0,7	4,4	5,4	2,0	46,6	–
Portugal	29,1	9,2	0,3	3,8	22,3	1,6	24,7	–

Fuente: Datos a partir de la ESS 2004

que en otros países, como en el caso de Dinamarca o Suecia, se ha optado claramente por la “externalización” de los servicios de atención a la infancia, teniendo un impacto positivo en el empleo femenino.

En lo que se refiere específicamente al caso español, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo realizada en 2004 resalta el hecho de que la mujer se ocupa mayoritariamente del cuidado de los niños menores de tres años. Así, el 59% de los varones ocupados responde que su pareja es quien se ocupa principalmente del cuidado de los menores, mientras que tan sólo el 17,8% de las mujeres responde que se ocupan sus compañeros. A continuación destaca el hecho de que son los abuelos los que se encargan en segundo lugar del cuidado de los menores. Las guarderías ocupan el tercer lugar (Tabla 10). Se aprecian diferencias sustanciales por sexo. Por ejemplo, el 33,2% de las mujeres ocupadas responde que son los abuelos los que se ocupan de los menores, mientras que esta respuesta sólo aparece en un 11% de los varones ocupados. Esto puede estar indicando que, en el caso de los varones ocupados, es probable que en un porcentaje muy elevado se trate de un varón sustentador y, por tanto, sea la mujer la que se ocupe del cuidado de los menores. La misma argumentación nos sirve para explicar las diferencias observadas entre las mujeres ocupadas que

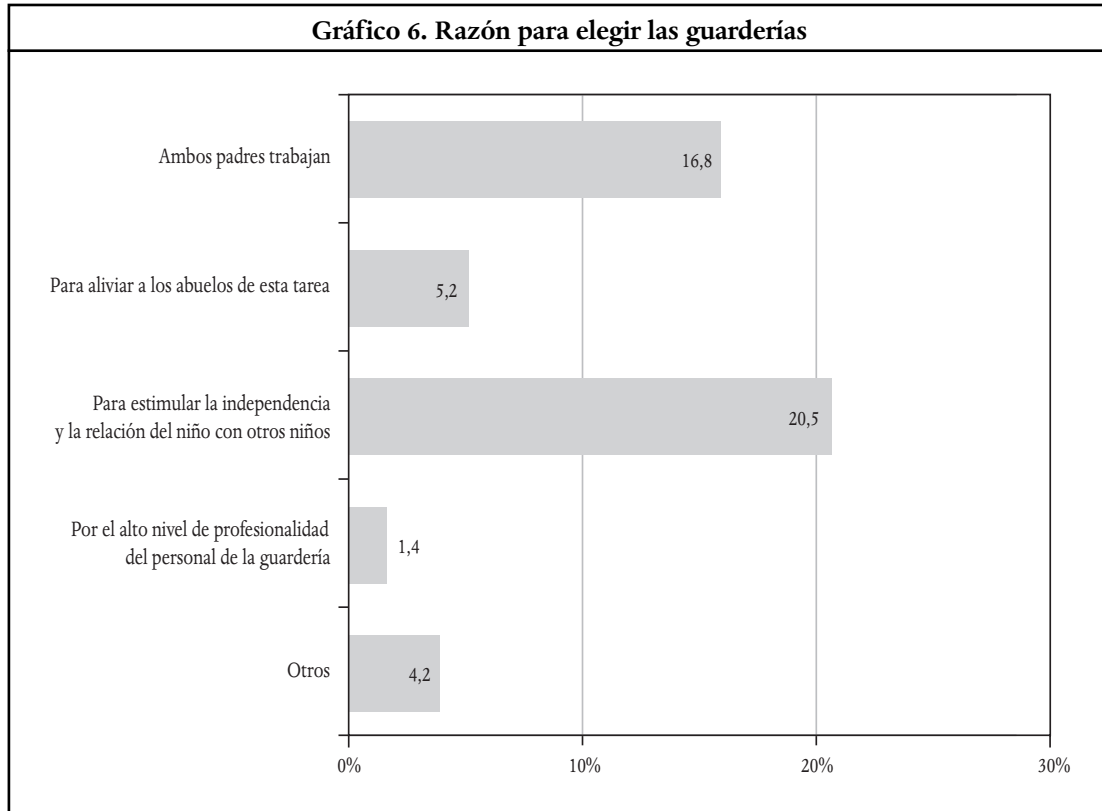
**Tabla 10. Ocupados con hijos a cargo de edad inferior a 12 años, según persona que se encarga del cuidado de los hijos en horario laboral del ocupado, por sexo**

	% sobre ocupados en cada uno de los grupos	Distribución porcentual					No sabe/No contesta
		Total	Principalmente mi pareja	Otra persona del hogar/familia	Otra persona ajena al hogar/familia remunerada	Guardería o jardín de infancia/centro escolar con prolong. de horario escolar	
<b>Con hijos menores de 3 años</b>							
Ambos sexos	8,1	100,0	44,2	18,9	5,6	15,3	15,9
Varones	8,6	100,0	59,0	11,0	3,5	9,7	16,9
Mujeres	7,4	100,0	17,8	33,2	9,5	25,4	14,1
<b>Con hijos de 3 hasta 12 años</b>							
Ambos sexos	21,3	100,0	43,5	21,5	5,3	9,8	19,8
Varones	21,2	100,0	59,4	11,1	3,1	6,8	19,5
Mujeres	21,6	100,0	19,5	37,2	8,7	14,4	20,2

Nota: en la opción "Guardería o jardín de infancia" se aplicará a los que tienen hijos menores de 3 años, y "Centro escolar con prolongación de horario escolar" se aplicará a los que tienen hijos de 3 hasta 12 años.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, Ministerio de Trabajo, 2004

**Gráfico 6. Razón para elegir las guarderías**



Fuente: Encuesta Empleo y Familia 2006

<b>Tabla 11. Razón para elegir las guarderías en función de los ingresos</b>			
	Para estimular la independencia y la relación del niño con otros niños		Total
	No	Sí	
<b>Ingresos mensuales del hogar</b>			
Menos de 900 euros	90,0%	10,0%	100,0%
De 901 a 1.800 euros	84,2%	15,8%	100,0%
De 1.801 a 3.000 euros	75,9%	24,1%	100,0%
De 3.001 a 5.000 euros	77,4%	22,6%	100,0%
De 5.001 a 7.000 euros	51,5%	48,5%	100,0%
De 7.001 a 9.000 euros	100,0%	–	100,0%
De 9.001 a 12.000 euros	80,0%	20,0%	100,0%
Más de 12.001 euros	87,5%	12,5%	100,0%
<b>Total</b>	<b>78,5%</b>	<b>21,5%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta empleo y familia, 2006

dicen llevar a sus hijos a las guarderías (25,4%) y los hombres (9,7%) que dicen llevarlos. Esto está indicando que cuando la mujer trabaja, los abuelos y después las guarderías son los principales recursos utilizados para compatibilizar vida laboral y familiar.

Cuando ambos padres trabajan para compatibilizar empleo y familia, destaca el hecho de que la opción de la guardería se utiliza no sólo como un servicio familiar, sino como un elemento de socialización del menor para estimular la independencia y relación del niño con otros menores (Gráfico 6).

Es de destacar que a mayor nivel de renta, mayor también es el porcentaje de padres que dicen llevar a sus hijos a la guardería para favorecer la socialización del niño con otros niños. Esto quiere decir que cuanto mayor es el nivel económico o la posición ocupada en la estructura social, se concede más valor a la función de socialización realizada por las guarderías en un contexto de creciente participación de la mujer en el mercado laboral (Tabla 11).

## 2.5 División del trabajo familiar

La desigual división del trabajo familiar en España ha sido un tema ampliamente investigado en los últimos años. Todos los estudios coinciden en advertir la gran distancia existente entre los deseos y la realidad. Las diversas encuestas realizadas por el CIS en las últimas dos décadas ponen de manifiesto que los españoles se adhieren mayoritariamente al modelo de familia igualitaria donde se da un reparto igualitario de las tareas domésticas. Sin embargo, las expectativas distan bastante de la realidad en los interiores familiares. En este sentido, los estudios empíricos realizados a tal efecto coinciden en señalar que la continuidad del asimétrico reparto del trabajo doméstico en España tiene un impacto negativo sobre la fecundidad y el empleo femenino.

Las encuestas europeas sobre el uso del tiempo, según género, muestran que las pautas de utilización del tiempo son, por lo general, similares en todos los países europeos, aunque se

observan diferencias destacables. Según los datos proporcionados por Eurostat (2006), las mujeres de entre 20 y 74 años emplean, de media, mucho más tiempo en el trabajo doméstico que los hombres. Sin embargo, se aprecian diferencias destacables entre países, ya que en Suecia la diferencia no alcanza el 50%, mientras que supera el 20% en Italia y España. Las mujeres dedican mucho más tiempo a las tareas domésticas que los hombres en España, Italia, Estonia, Eslovenia y Hungría, alrededor de cinco horas por día, mientras que las cifras más reducidas las encontramos en Noruega, Suecia y Finlandia, donde las mujeres dedican menos de cuatro horas al día.

Según se puede apreciar en la Tabla 12, en todos los países de referencia las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las tareas referidas al hogar. La media de tiempo dedicado por las mujeres a las actividades del hogar es siete veces más elevada que el tiempo empleado por los hombres. Los países en los que parece existir un reparto más igualitario entre hombres y mujeres en la realización de estas tareas son Suecia, Noruega y el Reino Unido, mientras que los países donde existe más distancia entre unos y otros son España e Italia. Por lo tanto, estos datos revelan el desigual reparto del trabajo doméstico en los países del sur de Europa en comparación con los países del norte, lo que invita a pensar una vez más en cierta vinculación entre las políticas de género desarrolladas por los Estados de bienestar, el empleo femenino y los roles familiares.

Los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2004 reflejan también el desigual reparto del trabajo doméstico entre los ocupados, según género. Los datos confirman que

<b>Tabla 12. División de las tareas domésticas según género (edades de 26 a 74 años)</b>						
	España	Italia	Suecia	Noruega	Finlandia	Reino Unido
<b>Mujeres</b>						
Preparación de comidas	27	25	23	22	23	22
Lavar los platos	10	11	10	9	6	7
Limpiar la casa	21	28	14	16	21	20
Colada, plancha	11	11	10	12	12	11
Jardinería	1	2	4	4	3	3
Reparaciones	0	0	2	2	2	2
Compras	12	11	13	12	14	15
Cuidado de niños	10	9	13	15	12	13
Otras tareas domésticas	8	3	11	8	7	7
<b>Total trabajo doméstico</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Hora y minutos por día	4:55	5:20	3:42	3:47	3:56	3:47
<b>Hombres</b>						
Preparación de comidas	20	12	17	17	15	19
Lavar los platos	4	5	7	6	3	7
Limpiar la casa	13	15	13	14	26	14
Colada, plancha	1	0	3	1	1	3
Jardinería	9	16	7	7	4	9
Reparaciones	6	6	13	17	15	12
Compras	20	23	15	15	20	17
Cuidado de niños	13	12	11	12	8	9
Otras tareas domésticas	14	11	14	11	8	10
<b>Total trabajo doméstico</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Hora y minutos por día	1:37	1:35	2:29	2:22	2:16	2:18

Fuente: National Time Use Surveys, Eurostat, 2006

aunque la mujer esté ocupada, sigue encargándose ella de forma mayoritaria de las tareas domésticas. Comparadamente con el hombre, más del 50% de las mujeres dice ocuparse principalmente de todas las tareas domésticas, mientras que el porcentaje de hombres que dicen realizar estas actividades no supera el 12% en todos los ítems. De hecho, las diferencias son también sustantivas cuando la respuesta se refiere a “principalmente mi pareja”. Los hombres responden mayoritariamente que son sus compañeras quienes se ocupan de las tareas domésticas. Por lo tanto, estos datos ponen de manifiesto que la incorporación de la mujer al mercado laboral no ha contribuido a reducir la desigualdad de género existente en la división del trabajo familiar, ya que cuando ambos miembros de la pareja están ocupados, las tareas domésticas siguen recayendo fundamentalmente en la mujer (Tabla 13). En concordancia con estos datos, el estudio sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, realizado por el Instituto de la Mujer en el 2005, destaca que el tiempo medio dedicado por las mujeres ocupadas a la tareas domésticas es de 3 horas y 10 minutos, mientras que el tiempo dedicado por los varones ocupados es de tan sólo 1 hora y 30 minutos. Por tanto, el conjunto de estos datos evidencia una clara asimetría según género en la dedicación al trabajo doméstico.

Otra cuestión relativa al trabajo doméstico relacionada con los roles de género es la percepción que tienen los ciudadanos con respecto al rol de la mujer madre y trabajadora. Los datos europeos comparados procedentes de la Encuesta Europea de Valores evidencian que los ciudadanos en los que más arraigados se encuentran los valores familiaristas tradicionales son precisamente aquellos que residen en lo que se ha denominado “régimen de bienes-

<b>Tabla 13. Ocupados, según persona que realiza las tareas del hogar, por sexo y tareas</b>									
Distribución porcentual									
	Total	Princip. yo solo	Compart. con mi pareja	Compart. con otra persona de la familia	Compart. con otra persona remuner.	Princip. mi pareja	Otra persona del hogar/remuner.	Otra persona ajena al hogar remuner.	No sabe/No contest.
<b>Ambos sexos</b>									
Cocinar	100,0	27,9	16,1	8,7	1,7	26,8	17,2	1,2	0,5
Limpiar la casa	100,0	24,8	16,9	10,4	3,6	25,1	15,4	3,3	0,5
Lavar la ropa y planchar	100,0	27,7	11,9	9,2	2,6	29,0	16,3	2,7	0,6
Hacer la compra	100,0	25,3	26,6	9,8	1,8	19,7	15,4	0,9	0,4
Reparaciones del hogar	100,0	38,9	13,4	7,3	2,2	12,7	13,2	11,1	1,2
<b>Varones</b>									
Cocinar	100,0	11,3	17,2	5,9	1,2	42,5	20,0	1,3	0,6
Limpiar la casa	100,0	9,6	18,4	6,5	2,5	40,3	18,9	3,4	0,5
Lavar la ropa y planchar	100,0	10,1	12,1	5,5	1,8	46,7	20,2	2,9	0,7
Hacer la compra	100,0	12,5	28,9	6,4	1,7	30,8	18,4	0,8	0,5
Reparaciones del hogar	100,0	50,0	11,8	6,5	2,2	7,5	11,9	9,0	1,1
<b>Mujeres</b>									
Cocinar	100,0	53,6	14,2	12,9	2,5	2,5	12,9	1,0	0,3
Limpiar la casa	100,0	48,3	14,8	16,4	5,4	1,5	10,0	3,2	0,5
Lavar la ropa y planchar	100,0	55,0	11,7	14,9	3,9	1,6	10,3	2,3	0,3
Hacer la compra	100,0	45,1	23,1	15,2	1,8	2,7	10,8	1,0	0,3
Reparaciones del hogar	100,0	21,7	15,9	8,6	2,2	20,7	15,1	14,4	1,3

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo, Ministerio de Trabajo, 2004

<b>Tabla 14. Porcentaje de acuerdo con la expresión “la mujer debería estar preparada para abandonar el mercado laboral para cuidar de su familia” según sexo</b>		
	Hombres	Mujeres
<b>Países nórdicos/M. socialdemócrata</b>		
Dinamarca	14,7	17,0
Finlandia	21,0	17,8
Noruega	23,2	24,2
Suecia	18,6	21,6
<b>Modelo liberal anglosajón</b>		
Reino Unido	37,6	39,9
Irlanda	41,8	43,9
<b>Modelo conservador</b>		
Austria	36,6	34,6
Alemania	39,7	38,1
Países Bajos	33,2	30,2
Luxemburgo	48,0	45,1
<b>Modelo conservador en transición</b>		
Francia	30,7	31,6
Bélgica	24,9	25,7
<b>Países mediterráneos/Modelo familiarista</b>		
Grecia	33,6	29,5
Italia	–	–
España	43,0	45,5
Portugal	54,5	56,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la ESS 2004

tar conservador y mediterráneo”. Tan sólo el 14,7% de los daneses y el 18,6% de los suecos están de acuerdo con la expresión: “las mujeres deberían dejar de trabajar cuando tienen un hijo”, frente al 43% de los españoles, el 54,5% de los portugueses y el 39,7% de los alemanes entrevistados en 2004 (Tabla 14).

Otro dato que nos permite comparar la socialización diferencial en los roles de género con respecto al trabajo y la familia se refiere a la diferencia observada en el grado de acuerdo manifestado por hombres y mujeres respecto a la expresión: “el hombre debería asumir tanta responsabilidad como la mujer en las tareas domésticas y en el cuidado de los menores”. Tal y como se aprecia en la Tabla 15, los datos ponen de relevancia que en los países socialdemócratas, donde se ha logrado cierta igualdad en el trabajo a través de las políticas familiares, también se ha conseguido cierta igualdad respecto a la asunción y cooperación en las tareas domésticas por parte de los varones. De hecho, en los países del norte de Europa encontramos el mayor porcentaje de hombres que están de acuerdo con la frase, mientras que en los países denominados de tradición conservadora o familiarista, donde se sitúa España, el porcentaje de hombres que se declaran a favor de esta afirmación es menor, aunque es relativamente elevado, lo que nos permite afirmar que los varones españoles se adscriben al modelo de familia igualitaria, aunque en la práctica no sean consecuentes con sus actitudes.

<b>Tabla 15. Porcentaje de acuerdo con la expresión “el hombre debería tener tanta responsabilidad como la mujer en las tareas del hogar y el cuidado de los menores” por sexo</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Países nórdicos/M. socialdemócrata</b>			
Dinamarca	88,3	92,3	90,5
Finlandia	89,5	92,5	91,1
Noruega	90,8	91,8	91,3
Suecia	93,6	94,2	94,0
<b>Modelo liberal anglosajón</b>			
Reino Unido	90,6	89,0	89,7
Irlanda	92,7	94,3	93,5
<b>Modelo conservador</b>			
Austria	70,3	82,5	76,9
Alemania	78,1	88,1	83,3
Países Bajos	86,1	79,8	82,5
Luxemburgo	89,1	92,0	90,6
<b>Modelo conservador en transición</b>			
Francia	92,8	95,0	93,5
Bélgica	83,8	87,2	85,5
<b>Países mediterráneos/Modelo familiarista</b>			
Grecia	68,5	80,8	75,4
Italia	–	–	–
España	77,0	87,2	81,9
Portugal	76,2	83,1	80,3

Fuente: Elaboración propia a partir de ESS 2004

Sin embargo, las expectativas igualitarias de cooperación que expresan los hombres españoles no se corresponden con su percepción de la cooperación en las tareas domésticas, ya que en un porcentaje muy elevado consideran que realizan justo las tareas domésticas que les corresponderían, cuando los datos han puesto de manifiesto que los varones españoles son los que menos cooperan en las tareas domésticas, junto con los italianos y los portugueses. Por lo tanto, esta sobrevaloración del trabajo realizado en el hogar puede estar contribuyendo a reproducir el modelo de división tradicional de trabajo doméstico en la familia española, ya que por parte de los varones se anhela un modelo de familia igualitario en el reparto de las tareas domésticas, pero, por otro lado, en un porcentaje sustantivo responden que colaboran lo suficiente. Estos resultados reflejan una vez más la persistencia de la desigualdad de género asociada a los modelos tradicionales de familia.

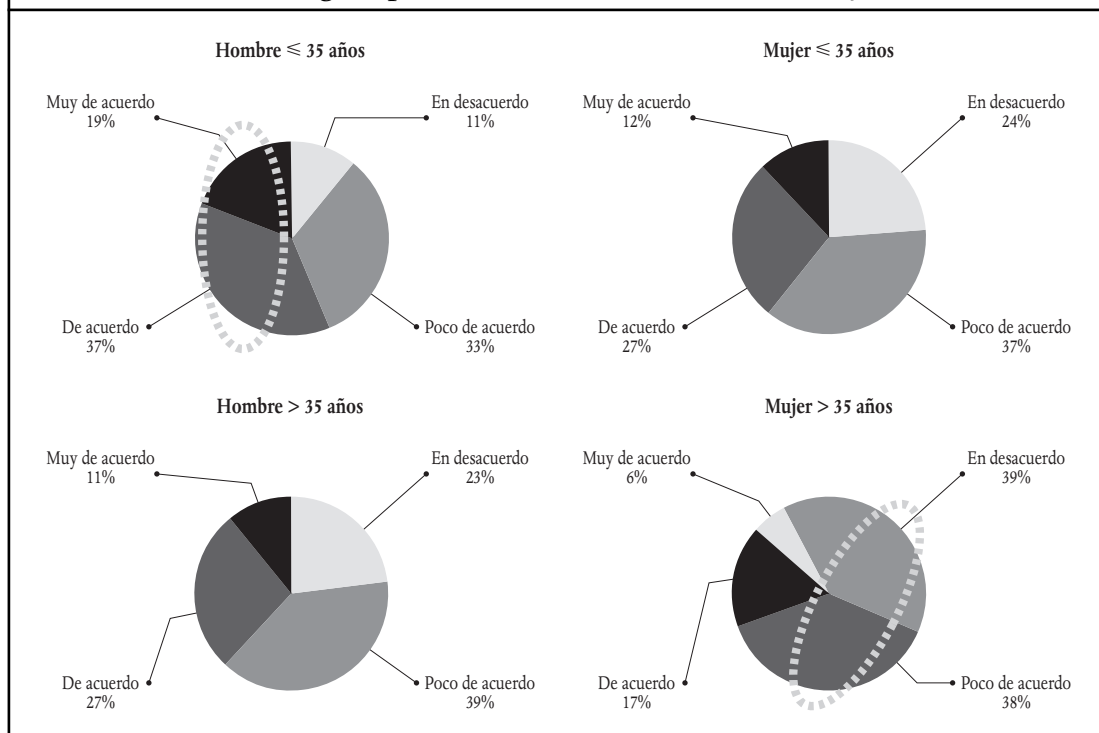
Otro indicador que nos permite medir el cambio en los roles de género se refiere a la percepción relacionada con la socialización de los menores cuando los dos padres trabajan. En un contexto en el que la mujer se encuentra en el proceso de incorporación al mercado laboral, es muy ilustrador analizar en qué medida los roles tradicionales de género explican las estrategias adoptadas. En el Gráfico 7 se pueden observar las diferencias existentes con respecto a la opinión de “si los niños en edad escolar pueden tener algún tipo de carencia afectiva si la madre trabaja”, en función de la edad y el sexo. En primer lugar, en el Gráfico se aprecian diferencias destacables por género y edad. Los jóvenes menores de

<b>Tabla 16. Actitudes hacia el reparto del trabajo según sexo (% de personas que considera que hacen el trabajo doméstico justo o más de lo que les corresponde)</b>				
	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>	
	<b>Exactamente lo que les corresponde</b>	<b>Más de lo que les corresponde</b>	<b>Exactamente lo que les corresponde</b>	<b>Más de lo que les corresponde</b>
<b>Países nórdicos/M. socialdemócrata</b>				
Dinamarca	70,3	4,1	77,6	15,6
Finlandia	75,0	2,0	81,9	11,8
Noruega	–	–	–	–
Suecia	51,5	7,5	56,1	34,5
<b>Modelo liberal anglosajón</b>				
Reino Unido	64,1	8,4	56,4	34,0
Irlanda	50,0	15,3	34,1	57,0
<b>Modelo conservador</b>				
Austria	41,3	52,4	44,7	40,6
Alemania	44,4	44,4	54,0	35,8
Países Bajos	56,5	7,9	56,6	31,9
Luxemburgo	22,5	10,6	17,1	70,0
<b>Modelo conservador en transición</b>				
Francia	19,8	6,1	22,1	66,6
Bélgica	44,0	11,3	42,4	47,6
<b>Países mediterráneos/ Modelo familiarista</b>				
Grecia	50,5	5,7	55,7	38,0
Italia	64,5	5,1	68,9	23,2
España	43,8	7,6	55,1	35,8
Portugal	55,3	4,0	62,1	29,2

Fuente: Elaboración propia a partir de EQLS 2003

35 años se manifiestan en desacuerdo en mayor proporción que los mayores de 35 años con la expresión. En lo que respecta al género, una vez más se evidencia la ambivalencia actitudinal de las mujeres, ya que resulta significativo que un 23% de las menores de 35 años esté de acuerdo con esta expresión, si bien es verdad que este porcentaje aumenta considerablemente cuando nos referimos a las mujeres mayores de 35 años. También destaca el hecho de que los hombres –en todos los grupos de edad– consideran en mayor porcentaje que las mujeres que los niños pueden sufrir algún tipo de carencia afectiva si la mujer trabaja, lo que nos sitúa en el escenario en el que parece que las mujeres se están adscribiendo más rápidamente que los hombres al cambio familiar y, por tanto, al modelo de familia igualitaria en el que ambos trabajan.

**Gráfico 7. Grado de acuerdo con “los niños en edad preescolar pueden tener algún tipo de carencia afectiva si la madre trabaja”**



Fuente: Encuesta empleo y familia, 2006

## Propuestas activas de fomento del empleo femenino y la fecundidad en España

Este trabajo ha examinado algunos de los factores que subyacen en la interpretación de la reducida fecundidad y el reducido empleo femenino que caracteriza a España, en perspectiva comparada. Después de revisar e implementar algunas de las teorías a la luz de los datos incorporados en esta investigación sobre los factores que inciden en el empleo femenino y la fecundidad, este trabajo aporta nuevas evidencias empíricas sobre los efectos de las políticas sociales y laborales sobre el empleo femenino y la fecundidad, en un contexto familiar cambiante y en un contexto institucional de reducido apoyo a las familias y a las madres trabajadoras.

En esta sección se resumen las más destacadas implicaciones políticas que se derivan de los resultados obtenidos en este estudio en lo relativo a los siguientes ámbitos de actuación:

- Políticas familiares.
- Políticas laborales.
- Políticas de juventud.
- Políticas educativas.

### 3.1 Políticas familiares

Los datos aportados en este trabajo han puesto de manifiesto que la combinación de factores relativos a las limitadas políticas de conciliación laboral y familiar y a las escasas ayudas económicas destinadas a las madres trabajadoras y a las familias ha tenido cierta incidencia negativa sobre el empleo femenino y la fecundidad en España. Aunque en los últimos años se han desarrollado políticas destinadas a favorecer el empleo femenino y la fecundidad, tales como la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad y la concesión de ayudas económicas dirigidas a las madres trabajadoras, sin embargo, estas medidas todavía no han tenido los

efectos deseados sobre el empleo femenino y la fecundidad, debido fundamentalmente a la incidencia combinada de otros factores relativos a la rigidez del mercado laboral y a la tradición de cultura familiarista en España. Quizás los efectos se produzcan de forma retardada debido al lento y ambivalente cambio que está experimentando la sociedad española en cuanto a los roles de género y el cambio familiar.

En cualquier caso, las evidencias empíricas recogidas en este estudio para los distintos países europeos muestran que las políticas de conciliación tales como los servicios públicos familiares de atención a la infancia y los permisos parentales son más eficaces sobre el empleo femenino y la fecundidad que las ayudas económicas directas, ya que éstas en muchos casos contribuyen de forma indirecta a reproducir el modelo clásico de varón sustentador.

En función de estos hallazgos algunas de las propuestas que se proponen en materia de política familiar para fomentar el empleo femenino y la fecundidad son:

- Reducir el coste de los servicios familiares dirigidos a la infancia, tales como las guarderías, ya que el elevado coste de estos servicios condiciona el trabajo de las mujeres, fundamentalmente de las que tienen menores ingresos. En la misma línea, se debería incentivar la creación de guarderías en los centros de trabajo por parte de las Administraciones públicas y las empresas privadas, a través de cofinanciación.
- Ampliación y regulación real de los permisos parentales, fundamentalmente en el ámbito de la empresa privada, sin que éstos tengan ningún coste laboral ni económico adicional para los padres que lo soliciten. La regulación efectiva de este tipo de medidas por parte de las Administraciones permite a los trabajadores hacer frente a las situaciones familiares, a la vez que garantiza la vuelta al trabajo. La garantía de estos derechos, asociados con los permisos de maternidad, parentales o para cuidar personas a cargo del trabajador, depende fundamentalmente de cómo se especifique en la legislación laboral y cómo se negocie en los convenios colectivos o se dé en las políticas de empresas. La Seguridad Social tiene un papel destacado en la financiación del pago a los trabajadores durante este período.
- Extensión de permisos puntuales a situaciones excepcionales, como la enfermedad de los hijos, vacaciones escolares, etc. La posibilidad de que los trabajadores puedan hacer frente a las emergencias familiares imprevistas depende de la organización del tiempo de trabajo y de los derechos regulados a través de los permisos. Los acuerdos flexibles en el lugar de trabajo (como la acumulación de horas y días de trabajo o el permiso para que los hijos puedan ir al lugar de trabajo cuando el trabajador tenga problemas para cuidarlos) ayudan a aliviar este tipo de conflictos familiares que afectan tanto al empleado como al empleador. Por lo tanto, en este sentido, se propone introducir en la legislación, en las prácticas gerenciales, así como en la negociación de los convenios colectivos algún tipo de permiso de emergencia que pueda utilizarse en situaciones familiares excepcionales.
- Adaptar los horarios escolares a los horarios laborales. Por ejemplo, en España existe una oferta relativamente generosa de servicios preescolares para niños entre 3 y 5 años de edad. Pero los horarios resultan ser incompatibles con el empleo y se basan en la idea de que uno de los dos progenitores pueda estar durante un período prolongado

en el hogar familiar haciéndose cargo del cuidado del menor. En la misma línea, sería aconsejable ampliar a la tarde los horarios de apertura de las Administraciones públicas y los servicios médicos para favorecer la compatibilización laboral y familiar.

Las ayudas económicas directas son desaconsejables porque no parecen producir ningún efecto positivo sobre el empleo femenino y la fecundidad. De hecho, los países del norte de Europa, donde se registran las tasas más elevadas de participación laboral femenina y fecundidad, son precisamente los Estados que más han invertido en políticas de conciliación y servicios públicos de atención a la infancia.

### 3.2 Políticas laborales

Este estudio ha puesto de manifiesto la existencia en España de factores laborales que condicionan tanto la incorporación o mantenimiento de la mujer en el mercado laboral como la fecundidad. La legislación gubernamental afecta a las condiciones laborales básicas, pero las políticas y medidas desarrolladas por las empresas pueden favorecer de manera sustancial el empleo femenino.

En un contexto como el Estado de bienestar español, de limitado apoyo institucional a las familias y a las madres trabajadoras, la rigidez del mercado laboral y la elevada inestabilidad del empleo son elementos clave para explicar la reducida participación laboral de la mujer con cargas familiares y la reducida fecundidad. De hecho, los datos aportados en esta investigación indican que España tiene una de las más elevadas *ratios* de temporalidad entre las mujeres y que, por otra parte, las oportunidades de trabajar a tiempo parcial son muy limitadas. En este sentido, hay numerosas evidencias empíricas que constatan el hecho de que el trabajo a tiempo parcial en contextos de limitado desarrollo de las políticas familiares es un destacado instrumento para favorecer la compatibilización laboral y familiar y, por tanto, para potenciar el empleo femenino y la fecundidad. También es preciso destacar que en algunos países los empleos a tiempo parcial pueden ser desfavorables para las mujeres, fundamentalmente en el colectivo de mujeres con reducidos ingresos y bajos niveles educativos. Este es el caso de los empleos poco cualificados y con una deficiente remuneración, ya que este tipo de empleos puede contribuir a reducir las posibilidades de promoción y cualificación de las mujeres en las empresas.

A partir de estos hallazgos, las propuestas que se proponen son las siguientes:

- Fomentar la oferta de trabajos a tiempo parcial cualificado y el trabajo a domicilio, sin que ello suponga una merma de las condiciones laborales y salariales de este tipo de empleos. Un buen ejemplo de esta política de contratación está en los Países Bajos, donde la oferta de trabajos a tiempo parcial se ha convertido en una herramienta fundamental a la que se acogen por igual madres y padres para favorecer la compatibilización laboral y familiar. El requisito imprescindible para que esta medida no sea discriminatoria y que, por lo tanto, sea eficaz es que se pueda aplicar a todos los tipos de ocupaciones y que las remuneraciones sean acordes con las horas trabajadas, sin que se produzca discriminación salarial según género. Una medida para fomentar este tipo de empleos sería activar un paquete de medidas económicas destinadas a las empresas

que ofrecieran este tipo de empleos dirigidos tanto a las madres como a los padres trabajadores. Tal y como se prevé en la Recomendación n° 165 (párrafo 21) de la Organización Internacional del Trabajo, es importante garantizar que los términos y las condiciones de trabajo a tiempo parcial y a domicilio estén regulados convenientemente. Los trabajadores con responsabilidades familiares que opten por estas formas de trabajo no deben ver mermados sus derechos laborales y sociales, así como sus condiciones laborales.

- Reducir la inestabilidad de los empleos mediante la creación de empleos indefinidos y fijos destinados a los jóvenes y a las madres trabajadoras. La temporalidad y la rotación en los empleos han demostrado no sólo ser negativas para favorecer el empleo femenino, sino también para los propios empleadores, ya que esta práctica empresarial disuade a aquellos trabajadores/as mejor formados, que optan por integrarse en empresas que les ofrecen cierta estabilidad en el empleo.
- Favorecer la creación de una cultura corporativa de empresa que apoye los valores de equilibrio entre familia y trabajo mediante la introducción de guías de buenas prácticas en igualdad de género relativas a la contratación, la compatibilización, los salarios, la flexibilización de los horarios laborales, la creación de guarderías dentro de las empresas, etc.
- Fomentar las alianzas entre empleadores para diseñar programas empresariales que favorezcan el cuidado de los hijos de sus trabajadores. Existen varios ejemplos de este tipo de alianzas en el escenario internacional, cuyas actividades a nivel local incluyen información sobre recursos entre empresas, creación de centros educativos para formación de cuidadores locales y apoyo para la creación de centros de asistencia para los hijos de los trabajadores. Estas iniciativas han sido posibles gracias a la financiación y el apoyo conjunto de varias instituciones públicas y fundaciones privadas. En el caso español no existen este tipo de prácticas empresariales desarrolladas por los propios empleadores.
- Fomentar la colaboración entre empresas y el Gobierno para mejorar la legislación laboral en materia de compatibilización laboral y familiar. Para tal fin podría servir de ejemplo la estrategia de Employers for Work-Life Balance (EfWLB) –Empresarios por la compatibilización laboral y familiar– en el Reino Unido, cuyo objetivo básico era mejorar la calidad y la productividad laboral teniendo en cuenta las cuestiones familiares de los trabajadores, así como influir en el debate público sobre el equilibrio entre vida familiar y laboral. Esta iniciativa llevada a cabo por el EfWLB y el Departamento de Comercio e Industria dio lugar a un Modelo de Inversores sobre compatibilización entre vida familiar y laboral para crear soluciones empresariales a escala nacional que favorecieran el empleo de las mujeres y la productividad empresarial. Este consorcio ofreció también asesoramiento al Gobierno británico, contribuyendo a la creación de una nueva legislación laboral en estos temas.

### 3.3 Políticas de juventud

El Estado de bienestar español se ha caracterizado por la falta de una política de juventud expresa destinada a favorecer la autonomía y emancipación familiar de los jóvenes, lo que

ha redundado en la reproducción familiarista de la dependencia y solidaridad familiares y ha contribuido junto con otros factores a retrasar la transición a la vida adulta, la formación de la familia y la llegada del primer hijo. Sólo en las últimas décadas se ha activado una partida presupuestaria para facilitar la independencia de los jóvenes, tal y como se aprecia en el Plan de Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2000-2007. Estos factores, unidos al mantenimiento del familiarismo, el elevado precio de la vivienda y la inestabilidad del mercado laboral, han redundado no sólo en la tardía emancipación familiar de los jóvenes, sino en el hecho de que cada vez es mayor el número de parejas jóvenes que no tienen hijos, en comparación con otros países europeos como Suecia o Dinamarca.

Por tanto, los datos aportados en este trabajo han puesto de manifiesto la necesidad de desarrollar políticas familiares y de juventud encaminadas a favorecer la independencia de los jóvenes y a crear las circunstancias adecuadas para que éstos puedan formar una familia. Algunas de las propuestas que proponemos en el marco de las políticas de juventud serían las siguientes:

- Fomentar el acceso de los jóvenes a las viviendas de protección oficial y a los alquileres con precios públicos.
- Más allá de las políticas de vivienda destinadas al alquiler de las mismas por parte de los estudiantes, sería interesante crear una bolsa de vivienda pública destinada en exclusiva a los jóvenes, y especialmente a aquellos con cargas familiares y menos recursos económicos menores de 35 años, donde se establecieran unos criterios de acceso a este tipo de viviendas en función de los ingresos, del número de viviendas que posee la familia, etc.
- Activar la creación de ayudas económicas para los jóvenes que deseen iniciar su transición a la vida adulta. Esto implicaría la creación de un Fondo Social Público destinado a los jóvenes con menores recursos económicos que inician la búsqueda de una vivienda para vivir en solitario, con su pareja o con amigos.
- Fomentar la creación de un “programa económico básico de garantías sociales” destinado a los jóvenes. Los países nórdicos han sido pioneros en la activación de este tipo de medidas, creando en los años ochenta lo que se llamó *youth guarantees* –programa de garantías juveniles–. Bajo este epígrafe los Gobiernos definieron un paquete de medidas dirigidas a colectivos de jóvenes que estuvieran registrados como desempleados o buscando empleo y aquellos jóvenes que habían abandonado el sistema educativo sin una cualificación para integrarse en el mercado laboral. Las medidas diseñadas comprendían programas formativos en la educación no formal, programas de inserción laboral y subsidios económicos básicos destinados a estos colectivos de jóvenes. De la misma forma, el Reino Unido desarrolló en la década pasada lo que se denominó *New Deal for Young People* –el nuevo pacto para la gente joven–, que consistía básicamente en desarrollar políticas de juventud que integraban y combinaban servicios asistenciales, ayudas económicas y programas educativos y laborales dirigidos a los jóvenes con menores recursos económicos y formativos.
- Activar políticas de empleo dirigidas a los jóvenes para reducir la precariedad e inestabilidad laborales. Una medida podría ser fomentar la creación de empresas entre los jó-

venes mediante el establecimiento de ayudas públicas entre las distintas Administraciones. Los estudios realizados a este respecto han puesto de manifiesto que la población joven española no contempla con mucha frecuencia esta alternativa como medio de inserción en el sistema productivo español, y quienes se inclinan por esta opción cuentan ya con una trayectoria laboral relativamente amplia. Otra medida consistiría en apoyar económicamente desde las Administraciones Públicas a aquellas empresas que contraten a jóvenes de manera indefinida o permanente.

- Fomentar las políticas sociales de empleo y de vivienda, señaladas en los apartados anteriores, destinadas a los jóvenes con cargas familiares y menos recursos económicos y familiares. Estas medidas tendrían como finalidad última apoyar a los jóvenes que viven en pareja o en hogares monoparentales y/o que tienen hijos a su cargo.

### 3.4 Políticas educativas

La investigación presentada en este trabajo ha constatado la permanencia de la desigualdad de género en lo que respecta al reparto del trabajo doméstico, aunque no así en las actitudes, que parecen evidenciar en términos generales el deseo de alcanzar una familia igualitaria por parte de hombres y mujeres. También se ha puesto de relieve en esta investigación que el desigual reparto de las tareas domésticas tiene efectos negativos sobre la fecundidad, así como sobre el empleo femenino, ya que dificulta la compatibilización laboral y familiar. Por lo tanto, estos datos evidencian substanciales diferencias con otros países europeos, donde la socialización igualitaria en los roles de género se ha realizado con cierto éxito y ha tenido efectos muy positivos sobre la fecundidad y el empleo femenino, como es el caso de Suecia o Dinamarca. Por tanto, el advenimiento de una sociedad igualitaria que avanza en el proceso democratizador de los derechos de ciudadanía en cuestiones de género es el resultado de un lento proceso de concienciación y socialización, que requiere implementación de prácticas y políticas educativas que contribuyan a la socialización igualitaria en los roles de género.

La persistencia del modelo tradicional de roles de género, que asume la función de la mujer como cuidadora, impone límites a la participación de las mujeres en el empleo. Las prácticas y orientaciones políticas que cuestionan estos estereotipos tradicionales del trabajador masculino y la cuidadora femenina tienen más probabilidades de promover la igualdad entre géneros y por tanto de potenciar la participación laboral femenina.

En función de estas evidencias empíricas las propuestas en materia de política educativa incluirían:

- Potenciación de prácticas socializadoras, tanto en la educación formal como en la no formal, sobre la igualdad de género desde los primeros niveles educativos. Para lograr este objetivo, sería conveniente introducir en los planes de estudio convencionales de los distintos niveles educativos no universitarios contenidos curriculares relativos a la educación en valores no sexistas y a la importancia de compartir las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. En lo que se refiere a la educación no formal, las posibilidades son múltiples, ya que van desde la realización de talleres con jóvenes so-

bre: ¿cómo ser un buen padre y una buena madre?, hasta la celebración de charlas y seminarios en los que concienciar sobre la relevancia que tiene para el buen funcionamiento de las relaciones de pareja y para la sociedad en general compartir las responsabilidades familiares en condiciones de igualdad.

- Elaboración de protocolos de buenas prácticas para promover la igualdad de género en los ámbitos familiares e institucionales. Esto incluiría que las Administraciones locales, regionales y nacionales elaboraran en los distintos niveles lo que se llaman las “guías de buenas prácticas familiares y de género” como instrumento didáctico y de comunicación entre las Administraciones y los ciudadanos.
- Formación de profesionales y trabajadores en el ámbito de la dependencia y la atención a la infancia, tomando como ejemplo países del norte de Europa.
- Favorecer la colaboración entre Administraciones nacionales, locales y autonómicas para desarrollar programas, talleres y cursos que fomenten la socialización en valores y hábitos igualitarios, dentro y fuera de la familia, en cuestiones de género. Un ejemplo de estas actuaciones corresponsabilizadas podría ser la creación de una “red de ciudades patrimonio por la igualdad de género”, a partir de la participación de las distintas Administraciones, que permitieran desarrollar e intercambiar estrategias de tipo formativo, laboral y lúdicas que contribuyeran a concienciar sobre determinados aspectos relativos a la participación laboral de la mujer con cargas familiares y la división igualitaria del trabajo familiar.

En síntesis, en lo relativo a las acciones concretas de los Gobiernos, éstas deberían ir encaminadas a:

- Favorecer una legislación laboral que recoja las demandas de los padres y madres.
- Favorecer unas prestaciones adecuadas de la Seguridad Social relacionadas con los permisos y los horarios de trabajo.
- Desarrollar mecanismos de comunicación e información para explicar las medidas adoptadas y estimular los cambios.
- Facilitar la inserción en el empleo de los padres y madres en condiciones de igualdad.
- Desarrollar estrategias para promover los servicios de asistencia y facilitar la compatibilización de las responsabilidades familiares y laborales.
- Aplicar un principio de corresponsabilidad y coherencia entre las medidas adoptadas por Administraciones locales, regionales y nacionales, debido a la naturaleza transversal de los dilemas relativos a la compatibilización laboral y familiar.
- Aplicar estas medidas a la pluralidad de formas de familia existentes en la sociedad española actual, sin discriminar a ninguna de ellas.

- Potenciar una política de empleo y de juventud que favorezca, por un lado, la inserción de los jóvenes y mujeres en el mercado laboral y, por otro, los procesos de transición a la vida adulta.
- Incluir en las políticas educativas acciones encaminadas a favorecer la socialización en roles de género igualitarios.
- Potenciar la formación de profesionales en el ámbito de la dependencia.
- Promover a nivel europeo, nacional, regional y local intercambios de experiencias y buenas prácticas entre empresas, agentes sociales y organismos públicos en materia de compatibilización laboral y familiar y divulgar sus conclusiones.

Sólo desde el marco de una sociedad igualitaria, en la que los ciudadanos puedan decidir en igualdad de condiciones y oportunidades qué tipo de familia desean, cuántos hijos quieren tener, cuántas horas quieren trabajar, etc., se podrán alcanzar tasas de empleo femenino, que hoy distan mucho de las que serían deseables. Es una tarea en la que estamos implicados todos los agentes sociales, como son los educadores, los políticos, los empresarios y los ciudadanos.

## Conclusiones

Este trabajo de investigación ha analizado los vínculos que relacionan el empleo femenino con la fecundidad en el contexto familiar comparado de los Estados de bienestar. El análisis se ha centrado específicamente en el caso español, en el que las condiciones para compatibilizar empleo y familia son especialmente difíciles en un contexto de escaso desarrollo de las políticas familiares e intenso familiarismo. En concreto, se han estudiado los factores culturales, laborales e institucionales que subyacen en la reducida participación laboral femenina y la reducida fecundidad que caracteriza a los países del sur de Europa como España.

Los resultados del análisis empírico presentados en esta investigación sobre la compleja relación existente entre el empleo femenino y la fecundidad apuntan que la diferente combinación de políticas sociales (permisos parentales, ayudas económicas) y políticas laborales (empleos estables, tiempo parcial, etc.) tiene un impacto diferente sobre el empleo femenino y la fecundidad en contextos familiares también muy diferentes. En el caso español, el escaso desarrollo de las políticas de conciliación laboral y familiar ha tenido un elevado coste económico y laboral sobre el empleo femenino, lo que ha repercutido de forma negativa en la fecundidad. De hecho, el estudio presentado en este documento ha puesto de manifiesto que las estrategias laborales y familiares desarrolladas por los españoles se debaten entre la permanencia de actitudes y valores tradicionales vinculados con el familiarismo y el advenimiento de nuevas estrategias familiares basadas en la independencia y la autonomía. Los datos aportados en este trabajo sobre las preferencias evidencian la ambivalencia de las madres y padres ante el modelo de varón sustentador, lo que anticipa un cambio de valores con respecto a la familia tradicional. Sin embargo, este estudio también ha puesto de manifiesto que persisten actitudes y valores tradicionales vinculados con el desigual reparto del trabajo doméstico entre hombres y mujeres que dificultan la conciliación laboral y familiar y que, por tanto, repercuten negativamente sobre el empleo femenino y la fecundidad.

Los datos aportados en esta investigación han evidenciado diferencias destacables entre los países del norte de Europa y España en lo que respecta a la evolución que han tenido el empleo femenino y la fecundidad, las políticas familiares y laborales, las preferencias familiares

y los roles de género. En un contexto familiar igualitario en las relaciones de género, de generosas políticas laborales y familiares destinadas a las madres trabajadoras, las tasas de empleo femenino han alcanzado los valores más elevados de Europa. Y lo mismo se puede decir de la fecundidad: este es el caso de los países del norte de Europa.

Este estudio ha revelado que el desarrollo de políticas familiares centradas en la conciliación laboral y familiar y en la prestación de servicios familiares puede contribuir a reducir el coste económico y laboral de la conciliación, favoreciendo tanto el empleo femenino como la fecundidad. Por otro lado, las políticas laborales orientadas a reducir la temporalidad y fomentar la oferta de trabajos de calidad en la modalidad de tiempo parcial pueden ser una herramienta de gran interés para estimular el empleo femenino. En este complejo mosaico de actuaciones, las políticas de juventud tienen también su importancia tanto en lo que se refiere a los ámbitos educativos como a las ayudas económicas directas, ya que pueden favorecer, por un lado, los procesos de autonomía de los jóvenes y, por otro, la socialización igualitaria en los roles de género. Ambas medidas han demostrado en otros países europeos ser muy positivas para estimular el empleo femenino y la fecundidad.

Los resultados obtenidos en esta investigación evidencian, por tanto, que la combinación de políticas sociales y laborales destinadas a las madres trabajadoras y a los jóvenes, unidas a los factores actitudinales anticipatorios del advenimiento de una familia igualitaria en los roles de género, pueden ser importantes activos para fomentar el empleo femenino y el crecimiento sostenido de la fecundidad. De hecho, los estudios empíricos realizados a tal efecto en el contexto europeo sugieren que el incremento de la participación laboral de la mujer no necesariamente tiene que venir acompañada de una reducción de la fecundidad, cuando ese incremento de la participación laboral femenina se sustenta en una política familiar que protege el trabajo de las madres y estimula una división igualitaria del trabajo doméstico entre los miembros de la pareja. Más bien los estudios han destacado que cuando se dan estas condiciones no sólo se consiguen elevadas tasas de empleo femenino, sino también incremento en los índices de fecundidad.

En definitiva, las aportaciones de esta investigación indican, por una parte, que las políticas sociales y laborales son instrumentos destacados a tener en cuenta para reducir la incompatibilidad entre el trabajo y la familia. Por otra parte, en este estudio también se han planteado cuestiones que quedan abiertas para futuras investigaciones y propuestas políticas que es necesario introducir en el debate político.

## Bibliografía

- Abela, A. M. (2003), Family values and social policy in Europe, *Cross-National Research Papers*, 6 (5), 16-28.
- Algan, Y., y Cahuc, P. (2005), The Roots of Low European Employment: Family Culture?, *IZA Discussion Papers* 1683, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Apps, P., y Rees, R. (2005), Time use and the costs of children over the life cycle, en Hamermesh and Phann (eds.), *The Economics of Time Use*, Elsevier.
- Beck-Gernsheim, E. (2003), *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*, Barcelona, Paidós.
- Berman, E., Iannaccone, R., y Ragusa, G. (2006), From empty pews to empty cradles: fertility decline among European Catholics, University of San Diego, Mimeo.
- Bettio, F., y Villa, P. (1998), A Mediterranean perspective on the breakdown of the relationship between participation and fertility, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 22, nº 2, 137-71.
- Bimbi, F. (1992), La cittadinanza delle donne. Transformazioni dell dono e culture del Welfare State in Italia, *Inchiesta* 97/98, 94-111.
- Cette, G., Dromel, N., y Méda, D. (2005), Conciliation entre vies professionnelle et familiale et renoncement à l'enfant, *Problèmes Economiques*, nº 2875, 2-9.
- Cheng, A., y Herpin, N. (2002), Une pause dans la marche vers la civilisation des loisirs?, *Economie et Statistique*, 352-353, 15-37.
- Cooke, L. P. (2003), The south revisited: The division of labor and family outcomes in Italy and Spain, *IRISS Working Paper Series*, Nº 2003-12, Luxembourg.
- Cousins, C. H. (2000), Women and Employment in Southern Europe The implications of Recent Policy and Labour Market Directions, *South European Society and Politics*, Vol. 5, Nº 1, 97-121.
- Craig, L. (2006), Do time use patterns influence fertility decisions? A cross-national inquiry, *International Journal of Time Use Research* 3 (1), 60-87.

- Del Boca, D., y Locatelli, M. (2006), The Determinants of Motherhood and Work Status: a Survey, *IZA Discussion Papers* 2414, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Del Boca, D., y Vuri, D. (2005), Labor supply and child care costs: The effect of Rationing, en *Paper of IZA*, n° 1779, Institute for the Study of Labor.
- Del Boca, D., y Vuri, D. (2007), The Mismatch between labor supply and child care, forthcoming *Journal of Population Economics* 2007.
- Esping Andersen, G. (2002), *Why we need a new Welfare State?*, Oxford University Press.
- Eurostat (2005), Gender gaps in the reconciliation between work and family life, *Statistics in focus*, 4/2005.
- Eurostat, (2006): How is the time of women and men distributed in Europe? *Statistics in Focus*, 4/2006.
- Fernández Cordón, J. A., y Tobío, C. (2006), Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales. Fundación Alternativas, Documento de Trabajo 79/2005.
- Fernández, R., y Fogli, A. (2005), Fertility: The Role of Culture and Family Experience, *Journal of European Economic Association*, Vol. 4, No. 2-3, 552-61.
- Flaquer, L. (2002), Political Intervention and Family Policy in Europe and the USA Family Policy and the Maintenance of the traditional Family in Spain, en A. Carling, S. Duncan y R. Edwards (eds.), *Analysing Families Morality and Rationality in Policy and Practise*. London Routledge, 84-92.
- Flaquer, L. (2004), La articulación entre familia y Estado de bienestar en los países del sur de Europa, *Papers. Revista de Sociología*, 73, 27-58.
- Fraisse, L. (2004), Changing Family Structure and Social Policy: Childcare Services in Europe and Social Cohesion (TSFEPS), Framework Programme 5 Final Project Report. <http://www.emes.net/en/recherche/tsfeps/index.php>.
- Gauthier, A. H. (2002), Family policies in industrialized countries: is there convergence?, *Population* 57, 3, 447-74.
- Güell, M., Esping Andersen, G., y Brodmann, S. (2005), When Mothers work and fathers care. Joint Household fertility decisions in Denmark and Spain, *DemoSoc Working Paper*, Paper number 2005-05.
- Gustafsoon, S., y Kenjoh (2002), Postponement of maternity and the duration of time spent at home after first birth. Pana Data Analyses comparing Germany, Great Britain, the Netherlands and Sweden, *Public Finance and Management* 2 (2).
- Gustafsoon, S., y Kenjoh (2007), Fertility Trends in Europe, in D. Del Boca and Wetzles, C. (eds.) *Social policies, Labour Markets and Motherhood*, Cambridge University Press.
- Hakim, C. (2005), Modelos de familia en las sociedades modernas, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Hantrais, L. (2004), *Family Policy Matters: Responding to Family Change in Europe*, Bristol, The Policy Press.
- Jones, L. E., Manuelli, R. E., y McGrattan, E. R. (2003), Why are Married Women Working So Much?, Federal Reserve Bank of Minneapolis, Research Department, Staff Report 317.
- Kröger, T. (2004), New Kinds Of Families, New Kinds of Social Care: Shaping Multi-Dimensional European Policies for Informal and Formal Care (SocCare), V Framework Programme Final Project Report. <http://www.uta.fi/laitokset/sospol/soccare>.

- López Blasco, A. (2006), La familia como respuesta a las demandas de individualización: ambivalencias y contradicciones, *Papers* 79, 263-84.
- Moreno Mínguez A. (2007), Familia y empleo de la mujer en los Estados del bienestar del sur de Europa. Incidencia de las políticas familiares y laborales, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección Monografías.
- Moreno Mínguez, A. (2005), Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador, *REIS*, nº 112, 127-59.
- Moreno, L. (2002), Bienestar mediterráneo y 'Supermujeres', *REIS*, nº 2, 41-57.
- Naldini, M. (2003), *The Family in the Mediterranean Welfare States*, London, Frank Cass.
- Petrongolo, B. (2004), Gender segregation in employment contracts, *Journal of the European Economic Association*, 2, 331-45.
- Pfau-Effinger, B. (2004), *Development of culture, welfare states and women's employment in Europe*, Aldershot, Ashgate.
- Sevilla Sanz, A. (2006), Working Women, Husband's Home Time and Lowest - Low Fertility in Europe" (with Joost de Laat, Harvard University), ISER, *Working Paper Series*, 2006-23.
- Sjöberg, O. (2004), The role of family policy institutions in explaining gender-role attitudes: a comparative multi-level analysis of thirteen industrialized countries, *Journal of European Social Policy*, Vol 14, 107-23.
- Sleeboos, J. (2003), Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses, OECD Social, *Employment and Migration Working Papers*, 15.
- Special Eurobarometer 189/ Wave 59.1 (2004), Europeans attitudes to parental leave, European Opinion Research Group.
- Tobío, C. (2005), *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Ediciones Cátedra.
- Trifiletti, R. (1999), Southern European welfare regimes and the worsening position of women, *Journal of European Social Policy*, Vol. 9, Nº 1, 49-64.

## Índice de Tablas y Gráficos

### Tablas

Tabla 1. Tasa de ocupación para las mujeres con edades entre 25 y 49 años según número de hijos .....	17
Tabla 2. Tipos de contrato, mujeres, año 2005 .....	19
Tabla 3. Provisión de cuidados infantiles en la Europa de los 15. Año 2003 .....	20
Tabla 4. Tasas de ocupación femenina, 1960-2005, personas con edades entre los 15 y 64 años .....	22
Tabla 5. Mujeres ocupadas con edades entre 18 y 35 años en Europa según tipo de hogar (%) .....	24
Tabla 6. Ocupados, según su estructura familiar, por diversas variables (Pregunta: tipo de familia que tienen los ocupados) .....	24
Tabla 7. Ocupados, según su estructura familiar, por diversas variables (Pregunta: tipo de familia que tienen los ocupados) .....	25
Tabla 8. Porcentaje que desearía poder contar con más servicios a la infancia en la presente situación .....	28
Tabla 9. Cuidado de los menores cuando los padres trabajan .....	32
Tabla 10. Ocupados con hijos a cargo de edad inferior a 12 años, según persona que se encarga del cuidado de los hijos en horario laboral del ocupado, por sexo .....	33

Tabla 11. Razón para elegir las guarderías en función de los ingresos .....	34
Tabla 12. División de las tareas domésticas según género (edades de 26 a 74 años) .....	35
Tabla 13. Ocupados, según persona que realiza las tareas del hogar, por sexo y tareas .....	36
Tabla 14. Porcentaje de acuerdo con la expresión “la mujer debería estar preparada para abandonar el mercado laboral para cuidar de su familia” según sexo .....	37
Tabla 15. Porcentaje de acuerdo con la expresión “el hombre debería tener tanta responsabilidad como la mujer en las tareas del hogar y el cuidado de los menores” por sexo .....	38
Tabla 16. Actitudes hacia el reparto del trabajo según sexo (% de personas que considera que hacen el trabajo doméstico justo o más de lo que les corresponde) .....	39
<b>Gráficos</b>	
Gráfico 1. Tasa de actividad femenina e índice sintético de fecundidad, 1970 .....	18
Gráfico 2. Indicadores de ocupación femenina e índice sintético de fecundidad, 2005 .....	18
Gráfico 3. Organización del trabajo entre parejas con edades entre los 20-49, 2003 .....	23
Gráfico 4. Solución para compatibilizar vida laboral y familiar .....	29
Gráfico 5. Medidas que más ayudan a tener un hijo .....	30
Gráfico 6. Razón para elegir las guarderías .....	33
Gráfico 7. Grado de acuerdo con “los niños en edad preescolar pueden tener algún tipo de carencia afectiva si la madre trabaja” .....	40

## Trabajos publicados

- EP 1/1999 Cuadernos con alternativas 1. *Varios autores.*
- EP 2/1999 Cuadernos con alternativas 2. *Varios autores.*
- EP 3/1999 Bases para una reforma de la política. *Varios autores.*
- EP 4/2000 La educación a debate. *Victoria Camps.*
- EP 5/2000 Un pacto de Estado para la justicia. *Varios autores.*
- EP 6/2000 Sistema Nacional de Salud. *Javier Rey.*
- EP 7/2001 La Universidad Europea del Trabajo. *Varios autores.*
- EP 8/2001 La judicialización en la Unión Europea. Quién gana y quién pierde. *Antonio Estella.*
- EP 8 bis/2001 La liberalización de los servicios de interés económico general. Un modelo progresista dentro y para Europa. *Leonor Moral.*
- EP 9/2002 La armonización del impuesto sobre la renta de las personas físicas en el marco del debate federalista. Posibilidades y límites. *Violeta Ruiz.*
- EP 10/2002 La participación de los españoles en elecciones y protestas. *Belén Barreiro.*
- EP 11/2002 La Constitución europea y la Carta de Derechos fundamentales. *María Luisa Fernández.*
- EP 11 bis/2003 El proceso constituyente europeo en sentido estricto. Relanzar la integración desde la ciudadanía. *Rosa Velázquez.*
- EP 12/2003 Las nuevas formas de participación en los gobiernos locales. *Eloísa del Pino y César Colino.*
- EP 13/2003 El proceso de globalización. Análisis de las propuestas alternativas al Consenso de Washington. *Carlos Garcimarin y Santiago Díaz de Sarralde.*
- EP 14/2004 El modelo social en la Constitución europea. *José Vida.*
- EP 15/2004 Los procesos migratorios. Alternativas al discurso dominante. *Arantxa Zaguirre.*
- EP 16/2005 La enseñanza de la religión católica en España. *Margarita Lema.*
- EP 17/2005 Ciudadanía y minorías sexuales. La regulación del matrimonio homosexual en España. *Kerman Calvo.*
- EP 18/2005 La financiación de las confesiones religiosas en España. *Alejandro Torres.*
- EP 19/2006 Propuestas para la reforma del sistema electoral español. *Rubén Ruiz.*
- EP 20/2006 Mujer y vivienda. Una aproximación al problema de la vivienda desde una perspectiva de género. *Jordi Bosch.*
- EP 21/2006 La restricción de derechos fundamentales en el marco de la lucha contra el terrorismo. *M.ª Ángeles Catalina Benavente.*
- EP 22/2006 Una propuesta para la enseñanza de la ciudad democrática en España. *Irene Martín Cortes.*
- EP 23/2006 Los símbolos y la memoria del Franquismo. *Jesús de Andrés Sanz.*
- EP 24/2007 Cambios en las relaciones de trabajo y derecho a la huelga. *Xavier Solà Monells y Daniel Martínez Fons.*