

# 1 comunitania

REVISTA INTERNACIONAL DE TRABAJO SOCIAL Y CIENCIAS SOCIALES  
INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL WORK AND SOCIAL SCIENCES

ENERO / 2011 CRISIS DEL ESTADO DE BIENESTAR

ISSN: 2173-0512 / [www.comunitania.com](http://www.comunitania.com)



C

BRID FEATHERSTONE | BENT GREVE | ANDERS EJRNAES | THOMAS P. BOJE | MARÍA FERNANDA MORETÓN  
ALMUDENA MORENO | INMACULADA VIVAS | ANTONIO LÓPEZ | JUAN DE DIOS IZQUIERDO

# La conciliación laboral y familiar en el modelo de flexiguridad en España desde una perspectiva de género

## Flexicurity and work- family life balance in Spain from a gender perspective

Almudena Moreno Mínguez\*

\* Universidad de Valladolid. Dpto. Sociología y Trabajo Social. almudena@soc.uva.es

---

### Abstrac:

This article discusses the possibilities and limitations of the implementation of the flexicurity work model in Spain in an institutional context of scarce family policies of work-family life balance from a compared perspective of gender. The study presented in this article analyzes the difficulties in implementing the flexicurity model in Spain to get the integration trough the employment of the working mothers in conditions of equality. This is mainly due to the characteristics of the familiar cultural model of gender relationships in Spain as well as to the limited development of family policies. The methodology is based on the descriptive analysis for several indicators for Europe from a compared point of view as well as on the qualitative analysis of in-depth interviews.

**Keywords:** Flexicurity, gender, work- family life balance, working times, Spain, family and labour policies.

---

### Resumen:

En este artículo se analizan las posibilidades y limitaciones de implantación del modelo de flexiguridad laboral en España en un contexto institucional de limitadas políticas familiares de conciliación laboral y familiar desde una perspectiva de género comparada. El estudio presentado en este artículo analiza las dificultades de aplicación del modelo de flexiguridad en España para lograr la integración laboral de las madres trabajadoras en condiciones de igualdad, dadas las características del modelo cultural familiar y de relaciones de género español unido al limitado desarrollo de las políticas familiares. La metodología aplicada se ha fundamentado en el análisis descriptivo de diversos indicadores comparados para Europa procedentes de diferentes fuentes estadísticas y en el análisis e interpretación del material obtenido a través del trabajo cualitativo basado en la realización de entrevistas en profundidad.

**Palabras clave:** Flexiguridad, compatibilización laboral y familiar, género, España, tiempos de trabajo, política familiar y laboral.

---

**Article info:**

*Received: 01 / 11 / 2010 / Received in revised form: 09 / 12 / 2010*

*Accepted: 11 / 12 / 2010 / Published online: 03/01/2011*

---

**Introducción:**

Se han realizado numerosos estudios sobre cómo los factores macroeconómicos de la “nueva economía” impactan en la integración equilibrada del trabajo y la familia y en la capacidad para conseguir una sociedad más igualitaria en términos de género (Perrons, 2007, 2007 et al.; Fagnani and Letablier, 2004; Fagan 2004). Estos estudios empíricos comparados han tratado de contrastar cómo la regulación de los tiempos de trabajo incide en los dilemas de conciliación de la vida laboral y familiar y por tanto en la integración de la mujer en el mercado laboral.

En el caso español son escasos los estudios que se han realizado desde esta perspectiva (Callejo, 2005; Recio, et al., 2009; Moreno Mínguez, 2010), aunque cada vez son más las voces en el ámbito político y en la sociedad civil que demandan una política familiar de conciliación que tenga en cuenta la regulación de los tiempos de trabajo como instrumento de política social y de empleo que favorezca la seguridad de los trabajadores (flexiguridad) para facilitar la conciliación de hombres y mujeres y por tanto la integración de la mujer en el mercado laboral en condiciones de igualdad.

A este respecto el concepto de conciliación laboral y familiar está siendo cada vez más utilizado en los discursos y análisis sobre la flexiguridad, como modelo laboral y de políticas social cuyo objetivo es conseguir una mayor inclusión laboral e igualdad de género. Si embargo, los estudios comparados que se han realizado a nivel europeo para analizar la viabilidad de los contextos culturales e institucionales para su implementación son limitados.

La conciliación laboral y familiar es una práctica que responde a determinantes subjetivos y de género insertos en entramados culturales e institucionales que explican las diferencias observadas entre países. Por esta razón es pertinente analizar los factores que pueden condicionar el éxito o fracaso de la implementación del modelo de flexiseguridad en los distintos contextos nacionales con el objetivo de conseguir una mayor inclusión laboral de todos los colectivos, así como avances significativos en la igualdad de género. Hasta ahora se han realizado análisis fundamentalmente cuantitativos para analizar los problemas de la gestión del tiempo en la conciliación desde una perspectiva de género, pero se requieren estudios de tipo cualitativo que nos permitan entender el entramado cultural que sustenta determinados valores, normas y estrategias de comportamiento en cuanto a la conciliación laboral y familiar y los efectos que produce la aplicación de la flexibilidad laboral sobre la igualdad de género. Este es precisamente uno de los fines que nos proponemos en este artículo a través de la presentación de los resultados de una investigación de tipo cualitativa realizada en el marco de un proyecto de investigación sobre la corresponsabilidad familiar.

## **El debate sobre la conciliación laboral y familia en el modelo de flexiguridad. Dificultades de aplicación en España**

La compatibilización laboral y familiar está vinculada con el género, el uso de los tiempos y la regulación institucional que se hace de los mismos para facilitar la compatibilización laboral y familiar y el empleo femenino. La actual crisis económica y el elevado desempleo que caracteriza a los diferentes países europeos han puesto de relevancia los modelos de flexiguridad como estrategias políticas dinamizadoras del empleo y que han sido aplicados en países como Dinamarca y Holanda con relativo éxito para luchar contra el desempleo. No es objeto de este artículo profundizar en el concepto de flexiguridad, ampliamente desarrollado en la literatura científica, pero sí al menos detenernos en un ámbito que ha sido escasamente tratado en los estudios realizados a tal efecto y que es el referido al lugar que ocupa la compatibilización laboral y familia en el modelo de flexiguridad y las consecuencias que tiene su aplicación en la igualdad de género y en la división del trabajo familiar en contextos culturales e institucionales diversos (Fortin, 2005).

La flexiguridad se basa fundamentalmente en la coordinación de las políticas de empleo y las políticas sociales para favorecer el empleo a través de una elevada flexibilidad y seguridad/protección en el empleo (Keller and Seifert, 2004). A este respecto numerosos investigadores han destacado que la flexibilidad no sólo hay que enfocarla desde el punto de vista del empleador sino también del empleado, distinguiendo entre tipos de flexibilidad "activa" y "pasiva" (Auer, 2006; Chung 2007; Wilthagen, 2007). Mientras que las "pasivas" se refiere a la adaptación de los de los trabajadores a las condiciones de trabajo (a través de la desregularización de los mercados de trabajo) la "flexibilidad activa" se refiere a las necesidades del empleado (tales como las referidas a la mejora de las condiciones laborales de la compatibilización laboral y familiar). Similares tipologías se proponen para abordar el concepto de "seguridad". A este respecto Wilthagen and Tros (2004) distinguen diferentes formas de seguridad relacionadas con la legislación relativa a la protección del empleo, promoción en el empleo a través de la formación, aunque no necesariamente con el mismo empleador y en el mismo trabajo, la seguridad en los ingresos y finalmente la seguridad de que el trabajador tendrá la oportunidad de combinar el trabajo con otras responsabilidades familiares en los se denomina bajo el titular de la "work-life balance".

Si bien la flexiguridad se plantea como un modelo de política activa de empleo para favorecer la transición desde el desempleo al empleo es imprescindible que se den determinadas condiciones tales como el diálogo entre los agentes sociales, el equilibrio entre flexibilidad y seguridad en el empleo y la igualdad de oportunidades entre géneros favoreciendo la compatibilización laboral y familiar con el fin de último de neutralizar la segmentación en el mercado laboral y mantener reducidos niveles de desempleo agregado (European Commission, 2006; 2007).

A este respecto en este artículo nos interesa reflexionar si es posible la aplicación del modelo de flexiguridad en diferentes contextos institucionales, culturales



y familiares sin menoscabar la igualdad de género. El caso español es especialmente interesante ya que el modelo de la flexibilidad se baraja con un instrumento para activar el empleo sin haber conseguido niveles de seguridad en el empleo en cuanto a las políticas sociales y familiares desarrolladas similares a las de países como Holanda o Dinamarca, donde se está aplicando con cierto éxito. A este respecto cabe también analizar en qué medida las actitudes y valores los agentes sociales, tales como sindicatos, empresarios y ciudadanía en general están preparados para iniciar esta transición en un modelo económico como el español en el que la confianza institucional es limitada y en el que el familismo<sup>1</sup> tiene un peso importante en el entramado cultural como elemento mediador entre las expectativas y las prácticas cotidianas. En este artículo me voy a centrar fundamentalmente en analizar las actitudes y valores de los ciudadanos desde una perspectiva de género ante los tiempos de trabajo y la familia en un contexto de limitado desarrollo de las políticas de conciliación laboral y familiar. Este análisis nos permitirá tener un elemento más de reflexión sobre las posibilidades reales de aplicación del modelo de flexibilidad al caso español.

Se han realizado numerosos estudios comparados europeos que han destacado las posibilidades de aplicación del modelo en Austria (European Commission, 2007); países del centro y Este de Europa (Cazes and Nesporova, 2001 Irlanda (Auer, 2002 o España (Valdés Dal-Ré, 2004). Más en concreto los estudios publicados por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007) han focalizado su interés en analizar los efectos de las diferentes versiones de la flexibilidad (flexi-time, tiempo parcial, parental leave, etc) aplicados por las empresas en la compatibilización laboral y familiar en términos comparados a través de una encuesta periódica realizada a los 21 países de la Unión Europea. Estos estudios destacan como para los empleados, la regulación de los tiempos de trabajo son un elemento crucial para favorecer la compatibilización de la vida privada y familiar, aunque por otra parte también destacan las carencias de las empresas en la prestación de servicios que favorezcan esa compatibilización de los tiempos y el uso no siempre adecuado que hacen los empleadores de la flexibilidad. Según los representantes de los trabajadores en muchos de los países encuestados, la cuestión más importante a este respecto es la mejora real de lo que se denomina flexibilidad de los horarios de trabajo y en el cómputo total de tiempo de trabajo sin mermar los derechos adquiridos. Por otra parte el estudio de Steiber (2008) analiza los determinantes de la experiencia subjetiva del conflicto entre trabajo y roles familiares en las parejas de dos sustentadores económicos para explicar las estrategias adoptadas ante los tiempos de trabajo y familia. Según sus resultados, las demandas relativas a la organización de los tiempos están fuertemente asociadas con el conflicto diferenciado que experimentan hombres y mujeres ante el trabajo y la familia. Su conclusión más relevante es que las varianzas entre países tiene un modesto rol, por lo que concluye

---

<sup>1</sup> Ver Leitner (2003), Moreno Mínguez. (2007) y Naldini (2003) para profundizar en el significado de esta práctica cultural.

que son más importantes los determinantes subjetivos del tal conflicto ante la organización de los tiempos que los factores institucionales y culturales.

Si embargo son escasos los estudios cualitativos realizados para analizar cómo conciben los ciudadanos (trabajadores y no trabajadores) la compatibilización laboral y familiar en relación con la flexibilización del empleo, la política social diseñada a tal efecto y la cultura familiar desde una perspectiva de género (Gatrell and Cooper, 2008).

En cualquier caso los estudios realizados han puesto de relieve la pluralidad de situaciones y contextos y por tanto la dificultad de implementar este modelo en contextos políticos, culturales e institucionales diferenciados (Boeri, 2006). Algunos autores remiten estas dificultades a que la rigidez del mercado laboral en diferentes contextos nacionales es difícil de abolir (Eichhorst and Konle-Seidl (2005) y Auer and Cazes (2002) subrayan que las políticas nacionales de empleo tienen una inercia difícil de cambiar. Por su parte Klindt and Moberg (2006) se refieren al entramado cultural y a las mentalidades como factor imitador de la aplicación de este modelo. Estos autores subrayan como las actitudes cívicas hacia los modelos políticos pueden ser resistentes al cambio en varias generaciones. A este respecto cabe introducir el factor relativo a la importancia del familismo en los países del sur de Europa y el legado histórico de restrictivas políticas familiares como contexto explicativo en el que se generan los dilemas de conciliación trabajo/familia que en parte podrían explicar los problemas de aplicación de este modelo en países como España e Italia donde la aplicación de este modelo en un contexto en el que no hay tradición de políticas familiares y por tanto de protección y reconocimiento de los servicios y trabajos familiares puede generar una mayor segmentación y desigualdad en el mercado laboral por género. Por lo tanto el impacto de las diferencias culturales, institucionales en el funcionamiento del modelo de flexiguridad es un factor a considerar.

### **¿Es la flexiguridad una solución a la compatibilización laboral y familiar?**

El debate sobre la flexiguridad se ha convertido en un tema central a nivel supranacional, tanto en la Comisión Europea como en la OCDE y la ILO. En concreto en la Comisión Europea se ha desarrollado una línea de trabajo desde el año 2001 cuando la European Employment Guidelines explícitamente planteó el objetivo de conseguir una mejor compatibilización entre la vida privada y el trabajo así como entre la flexibilidad y la seguridad. El principal reto que supone la aplicación de este modelo es cómo conseguir elevados niveles de competitividad compatibles con el mantenimiento del modelo social europeo. Con el fin de facilitar los debates nacionales dentro de los objetivos de la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo, la Comisión Europea definió una serie de principios comunes sobre la flexiguridad para ser aplicados como directivas de la Unión Europea por el Consejo de Europa a finales de 2007. Algunos de estos principios pretende reducir la precarie-

dad laboral, el desempleo, fomentar la igualdad de género y la compatibilización del trabajo y el cuidado, conseguir un clima de confianza entre los agentes sociales y las autoridades públicas (European Commission, 2007). En definitiva el modelo de flexibilidad es un nuevo paradigma que trata de hacer compatible la globalización con los intereses de los empleadores y de los trabajadores. La pregunta es si todos estos objetivos se pueden conseguir sin producir segmentaciones en el mercado laboral y manteniendo un elevado nivel de protección social a través de la política social. De hecho las advertencias realizadas a partir de la revisión de los objetivos de Lisboa respecto al empleo, se refieren al hecho de que la flexibilización del mercado laboral combinado con unos bajos niveles de protección social puede tener repercusiones negativas en términos de mayor segmentación del mercado laboral y mayor desigualdad de género. A esto se une la falta de confianza en este modelo por parte de los agentes sociales, los gobiernos y la propia ciudadanía (Viebrock and Clasen, 2009).

Si nos referimos a los efectos de este modelo laboral sobre la calidad de vida de los trabajadores los estudios realizados subrayan que el empleo flexible tiende a incrementar la percepción de cierta inseguridad entre los trabajadores respecto a su puesto de trabajo y a cerciorar su confianza en la política social (Brooks and Manza, 2007; Burgoon and Dekker, 2010; Burgoon and Raess, 2009). En lo que se refiere a los efectos sobre la compatibilización laboral y familiar y en la igualdad de género, los análisis empíricos realizados a tal efecto son bastante críticos con las supuestas bondades de este modelo. Lewis and Cooper (2005) han observado que las políticas de compatibilización laboral y familiar son ofrecidas por los empleados como un paquete de medidas flexibilizadoras dirigidas fundamentalmente a las madres y padres trabajadores como estrategia para favorecer la igualdad de oportunidades. Sin embargo en la práctica los empleadores interpretan la "flexibilidad" como una fórmula para dar a los trabajadores la oportunidad de reducir el tiempo de trabajo (tiempo parcial) y realmente muy pocos empleadores ofrecen otra fórmula de empleo flexible (Swan and Cooper, 2005; Lewis and Cooper, 2005). Por lo tanto la oferta de "opciones para flexibilizar el empleo" y favorece la compatibilización laboral y familiar son muy limitadas. De hecho el trabajo a tiempo parcial es un opción laboral más asequible para las madres que para los padres lo que redundaría en una desigualdad de género ante el empleo y la familia, ya que los derechos laborales vinculados con el salario y las promociones se ven reducidos en este tipo de contratos (Williams, 1999).

En definitiva estos estudios han puesto de manifiesto la limitada visión que tienen los empleadores con respecto a la "flexibilidad" como estrategia para favorecer la compatibilización laboral y familiar, ya que por lo general esto es percibido como un problema por los empleadores, sobre todo en las economías más neoliberales (Fleetwood, 2007). Según han evidenciado varios estudios la noción de "flexibilidad" en el contexto de la compatibilización laboral y familiar de padres y madres trabajadores es interpretado por muchos empleadores como una justificación para pagar, generalmente a las madres, salarios equivalente al tiempo parcial aunque desarro-

lizando responsabilidades a tiempo completo (mummy track) (Blair\_Loy, 2003) (Gatrell and Cooper, 2008) y por otro lado intensificar los tiempos de trabajo de los padres (Swan and Cooper, 2005). En este contexto es realmente difícil la aplicación del modelo de flexiguridad como instrumento para favorecer la compatibilización laboral y familiar y la corresponsabilidad familiar, ya que estos dos conceptos son interpretados de diferentes maneras por hombres y mujeres y por empleadores y empleados. A este respecto es pertinente analizar como se negocian y se interiorizan las prácticas ante el empleo y la familia desde una perspectiva de género (Risman, 2004 ) para entender las razones que explican el hecho de que sean las mujeres las que mayoritariamente se acogen a los modelos flexibles del empleo y no los hombres.

## **Objetivos y metodología**

En este trabajo se ha analizado por una parte, cómo utilizan los padres y madres los instrumentos de flexibilización laboral y familiar tales como la reducción de los tiempos de trabajo, los permisos parentales, etc y en qué medida las empresas favorecen estas opciones en un marco comparado europeo a partir de los datos procedentes de diferentes fuentes estadísticas internacionales. En una segunda parte, un análisis de tipo cualitativo, realizado a través de la interpretación de 30 entrevistas en profundidad a parejas se propone analizar para el caso español los determinantes culturales y familiares de las prácticas laborales desarrolladas por hombres y mujeres ante el empleo y las responsabilidades familiares con el fin de proporcionar elementos de análisis para la reflexión sobre la viabilidad práctica de implementar el modelo de flexiguridad en España sin menoscabar la igualdad de género. Por tanto a partir de la interpretación de múltiples entrevistas en profundidad generadas como parte de un estudio cualitativo sobre la conciliación familiar, se explora cómo los roles de género y el familismo propio de la sociedad española están imbricados en las actitudes y subjetividades de las madres y los padres ante la flexiguridad, limitando en parte estas actitudes la implantación de este modelo de empleo como instrumento de política de empleo y de conciliación de la vida laboral y familiar.

Los interrogantes que han guiado los objetivos de esta investigación son los siguientes:

¿Es posible la aplicación del modelo de flexiguridad en diferentes contextos institucionales, culturales y familiares sin menoscabar la igualdad de género?

¿Dónde se sitúa la compatibilización laboral y familiar en el modelo de flexiguridad en España?

¿Es compatible la flexiguridad con la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar?

Para poder responder a estos interrogantes se han tenido en cuenta varios factores contextuales que nos ayudan a explicar las estrategias adoptadas ante la flexibilidad laboral desde una perspectiva de género. Estos contextos se refieren básicamente a:

- Modelos de familia predominantes
- Políticas familiares y tiempos de trabajo
- Entramado cultural: roles de género
- Posibilidades que ofrece la empresa de reajustar los tiempos de trabajo a los empleados

El trabajo realizado se fundamenta en la hipótesis de que dadas las características del modelo cultural familiar y de relaciones de género español unido al limitado desarrollo de las políticas de protección familiar, la aplicación del modelo de flexiguridad presenta numerosas limitaciones para lograr la integración laboral de las madres trabajadoras en condiciones de igualdad.

La metodología aplicada ha consistido en interpretar los datos procedentes de fuentes secundarias como la OCDE y la European Labor Force Survey y en el análisis de contenido de 30 entrevistas realizadas a parejas con diferentes perfiles, tal y como se puede observar en el cuadro siguiente.

### **Compatibilización laboral y familiar y tiempos de trabajo en Europa desde una perspectiva de género**

En el mapa comparado sobre los indicadores referidos a modelos familiares, los tiempos de trabajo y la igualdad de género se observan diferencias sustantivas entre países en las que habría que profundizar con el fin de poder explicar adecuadamente cuáles son los factores que explican dichas diferencias, aunque en este apartado sólo vamos a describir las diferencias observadas entre países como paso previo para en el apartado siguiente pasar a analizar algunas de las claves de tales diferencias.

En la tabla 1 se puede constatar el hecho de que el modelo familiar y laboral predominante en España es el modelo familiar de varón sustentador en el que la mujer no trabaja. Este dato ya nos está indicando de partida, de forma indirecta, que el modelo laboral en España está orientado a la figura del varón sustentador, que tiene unas demandas y prioridades laborales y familiares muy distintas a las mujeres con cargas familiares. En lo que se refiere al modelo intermedio en el que el hombre trabaja a tiempo completo y la mujer a tiempo parcial, la incidencia es relativamente baja en comparación con países como Holanda, Austria o Alemania pero elevada en comparación con países como. Un modelo igualitario en lo que se refiere a la flexibilidad laboral sería aquel en el que hombres y mujeres pertenecientes a familias de dos sustentadores trabajaran por igual reduciendo sus tiempos de trabajo en la misma cuantía, pero ese modelo es prácticamente inexistente en los países analizados. Si bien Holanda es el país que más se acerca a este mode-

lo igualitario, tal y como se puede observar en los datos comparados que se presentan en la tabla 1.

**Tabla 1 Modelos laborales en familias con hijos menores de 6 años, 2007**

	<b>Ambos padres trabajan T.C.</b>	<b>Padre T.C./ Madre no trabaja</b>	<b>Padre T.C. / Madre T.P.</b>	<b>Ninguno de los padres trabaja</b>	<b>Ambos padres trabajan T.P.</b>	<b>Otras situaciones</b>
<i>Alemania</i>	19,0	31,8	34,7	0,1	1,6	14,4
<i>Austria</i>	19,0	32,6	37,7	3,7	1,7	7,0
<i>Bélgica</i>	35,0	21,2	30,5	5,7	1,7	7,6
<i>España</i>	36,5	39,0	16,4	2,8	0,4	5,2
<i>Francia</i>	38,4	29,6	21,8	0,1		10,2
<i>Grecia</i>	45,8	44,3	5,7	1,6	0,1	2,6
<i>Italia</i>	31,6	41,6	19,1	3,8	0,5	3,9
<i>Luxemburgo</i>	30,9	32,3	31,0	1,1		4,7
<i>Países Bajos</i>	5,4	19,2	58,6	3,1	7,1	13,7
<i>Polonia</i>	47,5	35,5	5,8	4,7		6,4
<i>Portugal</i>	66,5	21,1	4,6	2,8	0,1	5,0
<i>Reino Unido</i>	20,2	29,4	37,1	6,2	0,9	7,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ELFS 2007, último dato disponible

El régimen de los tiempos de trabajo, tal y como han subrayado numerosos investigadores, está asociado con las políticas familiares de compatibilización laboral y familiar desarrolladas por las diferentes administraciones públicas. Una política familiar con escaso desarrollo de los servicios familiares está normalmente asociada con una carga de trabajo familiar en el colectivo familiar que redundará en una reducción horaria en el trabajo remunerado. En la tabla 2 se puede constatar como son las mujeres las que mayoritariamente tienen una franja horaria laboral reducida en comparación con los hombres cuando hay niños menores de 6 años en el hogar familiar. España es uno de los países donde más diferencias se observan entre hombres y mujeres a este respecto. De hecho, el 26,5% de las mujeres con hijos menores de dos años trabaja menos de 30 horas frente al 1,6% de los hombres. Las diferencias entre hombres y mujeres respecto a los tiempos de trabajo son acusadas en todos los países pero especialmente destaca Holanda, Alemania y Austria, países en los que las políticas familiares han potenciado a través de diferentes instrumentos el modelo de varón sustentador en el que la mujer trabaja a tiempo parcial para poder ejercer sus responsabilidades familiares. Estos datos evidencian que la reducción de los tiempos de trabajo cuando hay niños menores de tres años es una estrategia especialmente utilizada por las mujeres, lo que evidencia diferentes actitudes de hombres y mujeres ante el trabajo remunerado y el trabajo familiar, lo que se traduce en cierta desigualdad de género tanto en lo relativo a la corresponsabilidad familiar como a las condiciones laborales de hombres y mujeres.



**Tabla 2 Distribución de las horas de trabajo entre las parejas con hijos según la edad de los hijos y género, 2007**

	Mujer con hijos de 0 a 2 años					Hombre con hijos de 0 a 2 años				
	1-29	30-39	40-44	45+	Total	1-29	30-39	40-44	45+	Total
<i>Alemania</i>	43,7	29,9	23,2	3,2	100	4,6	23,8	50,2	21,5	100
<i>Austria</i>	49,8	19,7	25,2	5,3	100	3,5	19,5	41,4	35,6	100
<i>Bélgica</i>	29,7	49,6	11,7	9,0	100	4,8	45,1	26,5	23,6	100
<i>Bulgaria</i>	1,8	2,2	85,2	10,8	100	0,4	0,8	71,4	27,4	100
<i>Chipre<sup>1</sup></i>	6,3	61,8	27,9	4,0	100	1,1	42,4	33,0	23,6	100
<i>Eslovenia</i>	6,0	3,4	84,1	6,4	100	0,4	11,7	60,3	27,6	100
<i>España</i>	26,5	30,7	34,6	8,3	100	1,6	11,5	50,8	36,1	100
<i>Estonia</i>	14,7	9,2	75,3	0,8	100	2,1	1,6	79,7	16,6	100
<i>Finlandia</i>	13,1	67,5	14,5	4,9	100	2,6	36,9	43,4	17,1	100
<i>Francia</i>	24,6	54,2	12,0	9,2	100	4,7	52,3	17,8	25,2	100
<i>Grecia</i>	16,0	23,9	43,6	16,5	100	3,3	8,8	45,9	42,1	100
<i>Hungría</i>	13,5	6,0	78,5	2,0	100	1,4	3,0	78,5	17,1	100
<i>Italia</i>	34,7	27,2	31,6	6,5	100	3,1	15,3	50,0	31,6	100
<i>Letonia</i>	8,0	3,8	74,2	14,0	100	1,7	0,8	69,4	28,2	100
<i>Lituania</i>	12,9	7,2	76,6	3,4	100	2,9	3,6	82,4	11,1	100
<i>Luxemburgo</i>	31,0	11,6	56,5	0,9	100	2,1	4,3	89,9	3,7	100
<i>Malta</i>	31,7	34,5	33,1	0,8	100	1,9	6,4	70,6	21,1	100
<i>Países Bajos</i>	74,0	21,5	4,0	0,6	100	3,9	35,9	47,0	13,3	100
<i>Polonia</i>	16,9	9,1	62,8	11,3	100	2,8	2,2	60,1	34,9	100
<i>Portugal</i>	5,5	26,5	59,9	8,2	100	1,7	10,1	65,1	23,2	100
<i>República Checa</i>	24,1	10,8	62,1	3,1	100	0,3	11,1	54,7	33,9	100
<i>República Eslovaca</i>	11,8	19,9	68,4	0,0	100	1,8	0,4	78,7	19,1	100
<i>Reunio Unido</i>	56,4	26,7	10,0	6,9	100	4,3	22,6	30,9	42,2	100
<i>Rumanía</i>	8,4	6,2	77,3	8,0	100	2,5	6,7	69,2	21,7	100
<i>Turquía</i>	20,2	11,4	34,8	33,7	100	2,1	2,8	16,4	78,7	100
<i>OECD 17 Media</i>	28,9	26,2	37,2	7,6	100	2,8	18,6	48,8	29,8	100
<i>EU-24 Media</i>	23,4	23,5	47,2	6,0	100	2,4	15,5	57,6	24,4	100

*Nota 1: La República de Chipre es reconocido por todos los miembros de las Naciones Unidas, con la excepción de Turquía.*

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ELFS 2007, último dato disponible*

En lo que se refiere al uso de los permisos parentales por género, lo datos evidencian también que se trata de una medida de compatibilización laboral y familiar a la que se acogen fundamentalmente las mujeres en todos los países de referencia, tal y como se puede apreciar en la tabla 3. Si bien puede ser considerada en principio como un instrumento para flexibilizar los tiempos de trabajo a favor de la igualdad de géne-

ro y la corresponsabilidad familiar, en definitiva es un instrumento de política social y laboral claramente sexuado y que, debido fundamentalmente a factores de índole cultural, atañe sólo al colectivo femenino, ya que los hombres hacen un limitado uso de este derecho. Algunos gobiernos europeos han introducido medidas para favorecer la participación de los hombres en el disfrute de los permisos con diferente éxito, ya que acogerse a estos permisos es interpretado por muchos hombres como una forma de limitar su identidad masculina adquirida fundamentalmente a través de su rol profesional en el mercado laboral (Lapuerta 2009 et al., 2010 et al.).

**Tabla 3 Proporción de padres trabajadores con hijos menores de un años con licencia laboral por hijo, 2008**

	Mujeres	Hombres
<i>Alemania</i>	64,7	0,8
<i>Austria</i>	79,6	0,3
<i>Bélgica</i>	21,7	1,1
<i>Bulgaria</i>	70,1	0,5
<i>Chipre</i>	27,0	0,0
<i>Eslovaquia</i>	78,2	0,2
<i>Eslovenia</i>	87,2	1,4
<i>España</i>	27,5	0,1
<i>Estonia</i>	27,2	0,0
<i>Finlandia</i>	75,9	4,2
<i>Francia</i>	35,5	1,1
<i>Grecia</i>	19,6	0,0
<i>Hungría</i>	72,1	0,0
<i>Italia</i>	39,0	0,2
<i>Letonia</i>	60,6	0,0
<i>Lituania</i>	40,7	1,0
<i>Luxemburgo</i>	45,8	1,7
<i>Malta</i>	2,9	0,0
<i>Países Bajos</i>	24,0	0,0
<i>Polonia</i>	41,4	0,1
<i>Portugal</i>	27,3	0,7
<i>Reino Unido</i>	0,6	0,7
<i>República Checa</i>	82,3	0,0
<i>Rumania</i>	53,0	6,2

Fuente: OCDE, 2010.

Las posibilidades de adaptar los tiempos de trabajo a las demandas familiares no sólo depende de los roles, actitudes y políticas familiares diseñadas a tal efecto sino

también de las posibilidades reales que ofrece la empresa de adaptar los horarios y reducir los tiempos de trabajo. En la siguiente tabla se recoge el mapa comparado del “flexitime” para diferentes países europeos. Para el caso de España, tal y como se observa en las tablas 4 y 5, las posibilidades reales de reducir los tiempos de trabajo o redistribuir las horas de trabajo en función de las necesidades familiares es muy limitado, debido a la rigidez de las empresas ante esta posibilidad. Los países que más facilidades ofrecen para que los trabajadores gestionen sus tiempos de trabajo en función de sus necesidades son Finlandia, Suecia, Dinamarca y Holanda en función de los datos ofrecidos por los dos indicadores creados a tal efecto.

**Tabla 4 Índice de empleadores que ofrecen las posibilidad de tiempo flexible de trabajado. Proporción de empresas que ofrecen tiempo flexible a los trabajadores<sup>1</sup>**

	Posibilidad de utilizar horas de trabajo acumuladas para largos periodos de permiso	Posibilidad de utilizar horas de trabajo acumuladas para días de permiso	Posibilidad de acumular horas pero no para acumular días de permiso	Posibilidad de variar el comienzo y el fin de la jornada laboral pero no la acumulación de horas
<i>Alemania</i>	21	18	6	6
<i>Austria</i>	28	14	2	8
<i>Bélgica</i>	10	9	5	14
<i>Chipre<sup>2</sup></i>	2	2	5	8
<i>Dinamarca</i>	25	13	3	10
<i>Eslovenia</i>	8	15	6	9
<i>España</i>	7	5	9	22
<i>Finlandia</i>	23	23	11	5
<i>Francia</i>	12	13	7	16
<i>Grecia</i>	1	1	9	18
<i>Hungría</i>	6	10	6	14
<i>Irlanda</i>	10	15	5	25
<i>Italia</i>	6	2	6	21
<i>Letonia</i>	13	15	12	25
<i>Luxemburgo</i>	16	12	6	12
<i>Países Bajos</i>	15	8	5	16
<i>Polonia</i>	12	19	6	18
<i>Portugal</i>	3	5	3	12
<i>República Checa</i>	11	19	15	9
<i>Reino Unido</i>	10	11	7	28
<i>Suecia</i>	27	19	8	11

Nota 1: Los establecimientos con 10 o más empleados, todos los sectores económicos están cubiertos, a excepción de la agricultura.

Nota 2: La República de Chipre es reconocido por todos los miembros de las Naciones Unidas, con la excepción de Turquía.

**Tabla 5 Posibilidad de que los empleados adapten sus tiempos de trabajo.  
Proporción de empleados que se acogen a la siguientes posibilidades  
de tiempos de trabajo**

	Enteramente ajustado por el empresario	Puede elegir entre varios horarios fijos de trabajo	Puede adoptar los horarios de trabajo dentro de ciertos límites	Completamente establecidos por el empleado
<i>Alemania</i>	60,9	12,0	20,1	5,6
<i>Austria</i>	56,1	11,0	23,2	7,4
<i>Bélgica</i>	58,2	9,4	24,6	7,2
<i>Bulgaria</i>	91,8	1,9	3,6	2,4
<i>Chipre<sup>1</sup></i>	88,3	3,5	2,9	5,2
<i>Croacia</i>	80,6	5,5	8,4	4,5
<i>Dinamarca</i>	43,5	8,7	33,0	14,7
<i>Eslovaquia</i>	77,3	11,5	8,7	1,3
<i>Eslovenia</i>	71,7	3,5	17,5	7,3
<i>España</i>	78,8	10,2	7,6	2,6
<i>Estonia</i>	68,4	4,9	20,4	5,3
<i>Finlandia</i>	49,5	8,4	34,9	6,2
<i>Francia</i>	59,9	10,5	20,3	7,9
<i>Grecia</i>	83,5	4,4	3,9	5,5
<i>Hungría</i>	84,7	3,6	9,9	1,2
<i>Irlanda</i>	62,4	10,2	20,7	5,8
<i>Italia</i>	67,7	9,7	16,8	5,1
<i>Letonia</i>	78,9	6,6	7,5	6,8
<i>Lituania</i>	79,9	3,5	11,2	3,2
<i>Luxemburgo</i>	60,9	8,5	23,8	5,2
<i>Malta</i>	83,0	4,2	8,1	4,2
<i>Noruega</i>	58,1	4,8	31,6	5,1
<i>Países Bajos</i>	40,2	10,8	34,9	13,1
<i>Polonia</i>	77,7	8,2	6,2	6,6
<i>Portugal</i>	85,6	4,5	6,6	2,5
<i>Reino Unido</i>	59,9	11,9	21,4	6,1
<i>República Checa</i>	72,0	7,9	15,6	2,5
<i>Rumania</i>	84,5	4,4	6,5	4,2
<i>Suecia</i>	35,9	6,7	43,7	13,6
<i>Suiza</i>	45,1	7,1	33,2	14,4
<i>Turquía</i>	76,7	4,2	6,5	12,4

Nota 1: La República de Chipre es reconocido por todos los miembros de las Naciones Unidas, con la excepción de Turquía.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Fourth European Survey on Working Conditions, 2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

En definitiva los datos presentados en este apartado evidencian un claro sesgo de género en la gestión de los tiempos de trabajo para conciliar vida familiar y laboral. Al mismo tiempo también se observa cierta rigidez en las empresas para satisfacer las demandas de los trabajadores respecto a la organización de los tiempos de trabajo y familiares. A continuación analizaremos algunos de los elementos culturales, desde el punto de vista del empleado, que explican la brecha de género y las limitaciones existentes en España para aplicar el modelo de flexiguridad.

### **Actitudes ante la flexibilización de los tiempos de trabajo como instrumento para compatibilizar trabajo y familia: una cuestión de género**

El análisis de género en los dilemas y estrategias de conciliación laboral y familiar es imprescindible en los estudios sobre empleo, ya que el significado atribuido a las responsabilidades laborales y familiares es muy diferente entre hombres y mujeres. De acuerdo con Mayhew (2006) para entender adecuadamente las razones de porqué los hombres se acogen en menor medida a las modalidades de trabajo flexible que las mujeres es necesario realizar análisis cualitativos que nos den las claves para entender la naturaleza cultural de los roles de género ante el empleo y la familia. Con este objetivo se han realizado 30 entrevistas en profundidad a parejas con cargas familiares según diferentes tipologías familiares y socioeconómicas<sup>2</sup>.

En el caso de los hombres con responsabilidades familiares el comportamiento ante el empleo y la familia viene determinado por el significado cultural de la "masculinidad" asociado con el papel de ser padres. El hombre está sometido a una presión continua para mantener las "identidades masculinas" asociadas con el trabajo remunerado. Esto se traduce en que la noción de "buen padre" y "buen trabajador" está asociado con el modelo cultural trabajo a tiempo completo en el que se ha de sacrificar el tiempo dedicado a la familia a favor del tiempo de trabajo para demostrar que se es un buen padre en el rol de varón sustentador y un buen trabajador (Kerfoot and Knights, 1996; Longhurst, 2001; Puwar, 2004).

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

"Tal y como están montadas empresas como la mía y en la construcción, no se puede compatibilizar. No piensan que un tío pueda tener familia siendo tío o siendo mujer, porque es que da igual, no piensan que tiene una vida detrás. Estás para tra-

---

<sup>2</sup> Las entrevistas en profundidad se realizaron entre julio y septiembre de 2009.

bajar. Tienes que venir y punto. Y sábados, domingos, cuando haga falta. Me dicen de un día para otro, el puente de Diciembre hay que trabajar, porque claro cortan la vía.... Gracias por avisarme con tiempo, y así está hecho.

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

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

Incluso en los países donde la madre trabaja a tiempo completo es bastante improbable que el hombre reduzca sus horas de trabajo para ocuparse del cuidado de los menores. Tal y como ha demostrado Mayhew (2006) la mayoría de los padres trabajan a tiempo completo independientemente del régimen laboral de la madre. De hecho cuando los niños están en edad preescolar las madres tienden a reducir sus horarios de trabajo mientras que los padres tienen a incrementar sus tasas de empleo e incluso a trabajar más horas que otros hombres que no son padres.

Por lo general el hombre tiende a asociar el rol de buen padre con el rol de buen trabajador, mientras que la mujer asociado el rol de buena madre con la dedicación al trabajo familia en detrimento del trabajo profesional. En el caso de países como el español donde todavía persiste una clara desigualdad de género ante el empleo y la familia, la reducción de los tiempos de trabajo puede contribuir a reproducir esa desigualdad en el desempeño de los roles de género si no va acompañada de medidas de política social que favorezcan el cambio cultural respecto a los roles de madre y padre ante el trabajo y la familia.

En las siguientes expresiones se puede comprobar cómo en el caso español los padres, independientemente de su nivel socioeconómico, siguen adscritos al modelo cultural de varón sustentador, en el que la principal función del padre es la de ser proveedor más que cuidador, lo que exige mayor dedicación en horas al trabajo. Esto ejemplifica que el modelo de empleo flexible no es una fórmula diseñada para los padres trabajadores en el caso español, lo que dificulta sobremanera la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres.

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

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



– No hay posibilidad.

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

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

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

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

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

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

E.. Ingeniero, Status medio. Varón sustentador, tres hijos, 33 años.

En el caso de las madres también hemos detectado a través del trabajo cualitativo realizado que el modelo parsonianiano de roles de género ante el empleo y la fami-

lia está aún presente en la cultura femenina a pesar de que el colectivo femenino ha incrementado notablemente tanto sus niveles educativos como su participación en el mercado laboral. De hecho las expectativas sociales de las madres continúan adscritas a la esfera doméstica y el papel de buena madre se asocia con el trabajo familiar, donde el cuidado y el trabajo doméstico son considerados por las madres como la principal actividad en la vida en detrimento del trabajo profesional.

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

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

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

Este modelo de preferencias descrito por Hakim (1996; 2002) ha sido cuestionado por numerosos investigadores que han subrayado la importancia de los factores estructurales en la formación de las preferencias ante el empleo y las responsabilidades familiares. Además subrayan que este modelo puede ser un lastre para activar políticas familiares y sociales que contribuyan al cambio de expectativas a largo plazo y por lo tanto favorecer un modelo más igualitario de roles de género ante el empleo y la familia. Más cuando estudios como los de Gash (2007, 2009) han evidenciado que las preferencias de hombres y mujeres ante los tiempos y fórmulas de de trabajo en los países estudiados (Dinamarca, Francia y Reino Unido) están determinadas en parte por los contextos culturales, institucionales y socioeconómicos de cada país. En la misma línea de investigación los estudios internacionales realizados en este área han revelado diferencias sustantivas en las preferencias respecto a los tiempos de trabajo (Crompton and Lyonette, 2005; Fagan and Rubery, 1996), en las actitudes hacia el empleo (Cooke, 2006) y en la incidencia de las políticas familiares sobre la fórmula laboral adoptada por los padres trabajadores (Jaumotte, 2003; Gornick, Meyers and Ross, 1997).

A este respecto los entrevistados de nuestro trabajo reconocen que existen importantes limitaciones en las preferencias no sólo de tipo institucional sino también cultural respecto al empleo ya que hay una brecha importante en lo que se refiere a la igualdad de género, sobre todo porque la mujer asume resignada el rol de cuidadora y educadora, reduciendo la jornada, cogiendo las excedencias y permisos o directamente abandonando el mercado laboral.

“Pero también digo que queda mucho tiempo para que el hombre iguale a la mujer en las tareas y en la educación de los hijos. Es muy raro ver a un hombre que coge la excedencia para estar con su hijo o hija. Yo personalmente no conozco a nadie. Quién se lo coge es la mujer porque el sueldo más bajo es el de la mujer. Si ya es muy complicado no ingresar un sueldo en casa y encima te queda el pequeño, pues apaga y vámonos. Resistes un mes”

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

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

Este modelo cultural supone ciertas contradicciones para las mujeres, ya que mientras que las mujeres han progresado sustantivamente en su cualificación profesional sin embargo este progreso se ha visto limitado en el mercado laboral, debido a que son las que principalmente se acogen a las medidas de flexibilidad laboral para compatibilizar vida laboral y familiar, lo que limita sus posibilidades y oportunidades reales de promoción frente a los hombres. Tal y como ha observado Lewis (2006) la carrera profesional de las mujeres en muchos casos se ve bloqueada porque la maternidad y la promoción en el trabajo son incompatibles, especialmente si la mujer trabaja a tiempo parcial o con cierta flexibilidad. Incluso en estas situaciones en las que las mujeres son conscientes de que sus posibilidades profesionales se están viendo mermadas por las circunstancias familiares optan por reducir su tiempo de trabajo y dedicarse al trabajo familiar. Los dilemas familiares y laborales a las que se enfrentan las madres son sustantivamente diferentes al de los padres, quienes centran sus prioridades en el empleo. Esto hace que muchas madres opten por el trabajo a tiempo parcial o por los permisos parentales como medidas intermedias para dar soluciones parciales a sus dilemas de compatibilización laboral y familiar (Birnie et al. 2005; Lewis and Cooper, 2005). Estos dilemas y contradicciones han quedado patentes en las entrevistas realizadas, donde se puede observar que incluso en las madres con expectativas profesionales elevadas, el trabajo familiar se antepone al trabajo profesional, limitando así sus opciones de promoción en el empleo.

“Yo demandaría horarios más flexibles, y sobretodo dar más valor al trabajo que se realiza en la familia frente al trabajo profesional. Porque si no, no hay forma. Depende de lo que uno quiera. O triunfa plenamente en un trabajo o tiene una familia. En mi caso, la familia está por encima de todo”

C. Visitadora médica, Dos sustentadores, Nivel socioeconómico medio-alto, 40 años, 1 hijo

En estas entrevistas también se puede observar que la noción de “flexibilidad” en el empleo cuando es utilizada por las madres, se encuentra vinculada al trabajo precario y limitaciones de la carrera profesional.

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

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

## Conclusión

En el análisis presentado en este trabajo ha puesto de relevancia que una adecuada teorización sobre las prácticas familiares y laborales en el contexto de la conciliación trabajo/familia y su encaje en el modelo de flexiguridad requiere un conocimiento exhaustivo sobre el significado social y cultural que tienen los roles de género en los diferentes contextos institucionales y laborales de las diferentes naciones. De hecho en regímenes familistas como el español, las ideas sobre los roles específicos de madre y padre están adscritos en contextos culturales tradicionales. Esto explicaría en parte que la conciliación laboral y familiar sea un asunto fundamentalmente femenino y que sean las mujeres las que fundamentalmente se acogen a la reducción de los tiempos de trabajo para así poder seguir desempeñando sus responsabilidades familiares.

Por lo tanto una conclusión de este trabajo es que el concepto de “flexibilidad” y “conciliación laboral y familiar” en España esta vinculado al género y que por tanto en un contexto de limitado desarrollo de la política social familiar, la flexibilidad laboral en aras de facilitar la compatibilización laboral y familiar puede contribuir a una mayor desigualdad de género tanto en el ámbito laboral como en lo que se refiere a la corresponsabilidad familiar dentro del hogar.

En con contexto familista como el español en el que prevalecen los roles de género tradicionales, la asociación de la maternidad con el cuidado de los menores hace que la flexibilidad laboral suponga una limitación para sus carreras profesionales, mientras que por el contrario, para los hombres, la paternidad se asocia con más trabajo y más horas en el lugar de trabajo, lo que convierta a la flexibilidad horaria en una opción prácticamente inviable para los hombres en relación con la compatibilización laboral y familiar.

Estas conclusiones, obtenidas a partir de la interpretación de los datos descriptivos comparados para España y de las entrevistas realizadas, nos permiten concluir que en España se requieren más investigación de tipo cualitativo que nos informe sobre el contexto cultural en el que se reproducen las prácticas laborales y familiares desarrolladas por hombres y mujeres con cargas familiares con el fin de poder realizar una evaluación precisa de las posibilidades reales de implementación del modelo de flexiguridad en una economía como la española donde hay cierta continuidad en los roles de género, donde las políticas familiares tienen un corto recorrido histórico y donde el conocimiento y la confianza de los españoles en este modelo laboral es prácticamente inexistente.

## Referencias

- Auer, P. 2002. "Flexibility and Security: Labour Market Policy in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands". pP. 81-105. In Schmid, G. and Gazier, B. (eds) *The Dynamics of Full Employment*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Auer, P. 2006. *Labour Market Flexibility and Labour Market Security: Complementarity or Trade-off?*, Brussels: European Commission.
- Auer, P. and Cazes, S. 2002. *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, Geneva: International Labour Office.
- Birnie, J., Madge, C., Pain, R., Raghuram, P. and Rose, G. 2005. "Working a fraction and making a fraction work: a rough guide for geographers in the academy". *Area* 37 39: 251-159.
- Blair-Loy, M. 2003. *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press..
- Boeri, T., Conde-Ruiz, J. I. and Galasso, V. 2006. 'The Political Economy of Flexicurity', *FEDEA Working Paper*.
- Brooks, C. and Manza, J. 2007. *Why welfare states persist: the importance of public opinion in democracies*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Burgoon, B. and Dekker F. 2010. "Flexible employment, economic insecurity and social policy". *Journal of European Social Policy* 20: 126-145.
- Burgoon, B. and Raess, D. 2009. 'Globalization and working time: work-hours and flexible time in Germany' *Politics and Society* 37 (4): 554-575.
- Callejo, J. 2004. "El contexto local en la conciliación de vida familiar y vida profesional". *Revista de fomento social* 3: 823-840.
- Cazes, S. and Nesporova, A. 2001. "Labour Market Flexibility in the Transition Countries: How Much Is Too Much?". *International Labour Review* 140, 293-325.
- Chung, H. 2007. "Flexibility for Whom? A New Approach in Examining Labour Market Flexibility Focusing on European Companies". *Paper presented at the 5<sup>th</sup> ISSA International Research Conference on Social Security*. Warsaw, March 5-7, 2007.
- Cooke, L.P. 2006. "Policy, Preferences, and Patriarchy: The Division of Domestic Labour in East Germany, West Germany and the United States". *Social Politics* 13 1: 117-143.
- Crompton, R. and Lyonette, C 2005. "'the New Gender Essentialism – Domestic and Family 'Choices' and their relation to attitudes". *British Journal of Sociology* 56 4: 602-619.
- Eichhorst, W. and Konle-Seidl, R. 2005. "The Interaction of Labor Market Regulation and Labor Market Policies in Welfare State Reform", *IAB Discussion Paper*, vol. 19/2005.
- European Commission 2006. "Flexicurity: Combining Flexibility and Security". *Social Agenda* 10, 15-20.
- European Commission 2007. "Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security". accessed at [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2007/ke7807284\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7807284_en.pdf) on August 2, 2008.
- European Expert Group on Flexicurity. 2007. "Flexicurity Pathways. Turning Hurdles into Stepping Stones". accessed at [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/flexi\\_pathways\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf) on August 2, 2008.

Fagan, C. 2004. "Gender and working-time in industrialized countries." In *Finding the Balance: working-time and workers' needs and preferences in industrialized countries*, ed. Jon Messenger, London: Routledge.

Fagan, C. and Rubery, J. 1996. "The Saliency of the Part-time Divide in the European Union." *European Sociological Review* 12: 227-250.

Fagnani, J. and Letablier, M-T. 2004. "Work and Family Life Balance: the impact of the 35 hour laws in France." *Work, Employment and Society* 18 (3): 551-572.

Fleetwood, S. 2007. "Why work-life balance now?." *International Journal of Human Resource Management* 18 (3):351-360.

Fortin, N. 2005. "Gender Role Attitudes and the Labour-Market Outcomes of Women across OECD Countries." *Oxford Review of Economic Policy* 12 (3): 416-438.

Gash, V. 2007. "Constraints or Preferences?, Identifying Answers from Part-time Workers' Transitions in Denmark, France and the United- Kingdom". *CCSR Working Paper 2007-06*. The University of Manchester.

Gash, V., Mertens, A. And Romeu Gordo L. 2009. "Women between Part-Time and Full-Time Work: The Influence of Changing Hours of Work on Happiness and Life-Satisfaction". *CCSR Working Paper 2009-06.*, The University of Manchester.

Gatrell C. J. Cooper, C. L. 2008. "Work-life balance: working for whom?." *European J. International Management* 2 (1): 71-86.

Gornick, J., Meyers, M. and Ross, M. 1997. "Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation across Fourteen Welfare States." *Journal of European Social Policy*, 7(1): 45-70.

Hakim, C. 1996. "The sexual division of labour and women's heterogeneity." *British Journal of Sociology* 47:178-188.

Hakim, C. 2002. "Life Style Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labour Market Careers." *Work and Occupations* 29 (4): 428-459.

Jaumotte, F. 2003. "Female Labour Force Participation. Past Trends and Main Determinants in OECD Countries". *OECD Economics Department Working Papers* 376, Organisation for Economic Co-operation and Development.

Keller, B. and Seifert, H. 2004. "Flexicurity—The German Trajectory." *Transfer* 10, 226-247.

Kerfoot, D. and Knights, D. 1996. "The best is yet to come?' The quest for embodiment in managerial work'. Pp. 78-98. In Collinson, D. and Hearn, J. (Eds.): *Men as Managers, Managers as Men: Critical Perspectives on Men, Masculinities and managements*, London: Sage.

Klindt, M. P. and Møberg, R. J. 2006. "A Golden Triangle or the Iron Cage Revisited? The Neglected Institutional Changes behind Denmark's Flexicurity-Success". *Paper presented at the CARMA conference Flexicurity and Beyond*. Aalborg, October 11–14, 2006.

Lapuerta, I., Baizán, P. y González, M.J. 2009. "Tiempo para cuidar, tiempo para trabajar: análisis del uso y la duración de la licencia parental en España". Pp. 425-459. Navarro, V (ed.): *La situación social en España* v.III. Madrid: Biblioteca Nueva.

Lapuerta, I., Baizán, P. y González, M.J. 2010. (only first) "Individual and Institutional constrains: an analysis of parental leave use and duration in". *Population Research and Policy Review* 29.



Leitner, S. 2003. "Varieties of familism : the caring function of the family in comparative perspective". *European Societies* 5, 4, 353-75.

Lewis, S. 2006. "Final report of the fifth framework project". *Gender Parenthood and the Changing European Workplace*, EU, Brussels.

Lewis, S. and Cooper, C.L. 2005. *Work-Life Integration: Case Studies of Organisational Change*. Jon Wiley and Sons, Chichester.

Longhurst, R. 2001. *Bodies: Exploring Fluid Boundaries*. London: Routledge.

Mayhew, E. 2006. "The parental employment context". Pp. 37-60. In Bradshaw, J. and Hatland, A. Eds.: *Social Policy, Employment and Family Change in Comparative Perspective*, Edward Elgar, Cheltenham.

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*. Colección Monografías nº 246. Madrid: CIS.

Moreno Mínguez, A. 2010. "Family and gender roles in Spain from a comparative perspective". *European Societies* 12 (1): 85-111.

Naldini, M. 2003. *The family in Mediterranean Welfare State*. London: Frank Cass.

Perrons, D. 2007. "Living and working patterns in the new knowledge economy: new opportunities and old social divisions in the case of new media and care-work". Pp. 188-206. In: Walby, S. and Gottfried, H. and K. Gottschall, and Osawa, M. Eds. *Gendering the knowledge economy: comparative perspectives*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.

Perrons, D., McDowell, L., Fagan, C., Ray, K. and Ward, K. 2007. "Gender, social class and work-life balance in the new economy". Pp. 133-151. In: Crompton, R., Lewis, S. and Lyonette, C. Eds. *Women, men, work and family in Europe*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.

Puwar, N. 2004. *Space Invaders: Race, Gender and Bodies out of Place*. Oxford: Berg.

Recio, C., Torns Martín, T., Borrás Catalá, S. 2009. "La regulación del tiempo de trabajo en la unión europea", *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global* 108: 77-88.

Risman, B. 2004. "Gender as a Social Structure. Theory Wrestling with Activism". *Gender & Society* 18: 429-450.

Steiber, N. 2009. "Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach". *Soc Indic Res* 1-20.

Swan, J. and Cooper, C.L. 2005 *Time Health and the Family: What Working Families Want*. A working Families Publication, London.

Truman, C. 1996. "Paid work in women's lives: continuity and change" in Cosslett, T., Easton, A., and Summerfield, P. Eds., *Women, Power and Resistance, and introduction to Women's Studies*. Buckingham: Open University Press.

Valde's Dal-Re', F. 2004. "The Difficulty of Reconciling Flexibility and Security in Spain: The Paradigmatic Case of Part-time Work". *Transfer*, 10: 248-262.

Viebrock, E and Clasen, J. 2009. "Flexicurity and welfare reform: a review". *Socio-Economic Review* 7: 305-331.

Williams, J. 1999. *Unbending Gender: Why Work and Family Conflict and What to do About it*. New York: Open University Press.

Wilthagen, T. 2007. "Flexicurity Practices": European Commission, Brussels. Accessed at [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/flexi\\_practices\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_practices_en.pdf) on September 2, 2008.

Wilthagen, T. and Tros, F. 2004. "The Concept of "Flexicurity": A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets" *Transfer* 10: 166-186.

**Presentación/Presentation**

Antonio López Peláez .....	Págs 9-12
Presentación: Comunitania y Estado de Bienestar	
Juan de Dios Izquierdo .....	Págs 13-15

**ARTICULOS/ARTICLES**

The current economic crisis in Ireland: Why social work needs to be part of the challenge to a discredited system / La actual crisis económica en Irlanda: ¿Por qué el trabajo social tiene que ser parte del desafío a un sistema desacreditado? <i>Brid Featherstone</i> .....	Págs 17-29
Welfare State and social policies in a time of economic crisis. The case of Denmark / Estados de Bienestar y las políticas sociales en tiempos de crisis económica. El caso de Dinamarca <i>Bent Greve</i> .....	Págs 31-43
Different routes to social security in Europe: social protection or social investment (What determines the perception of social risks in relation to unemployment, care responsibilities and poverty? / Rutas diferentes para la seguridad social en Europa: Protección Social o Inversión Social. ¿Que determina la percepción de los riesgos sociales relacionados con el desempleo, las responsabilidades asistenciales y la pobreza? <i>Anders Ejrnaes y Thomas P. Boje</i> .....	Págs 45-67
La inacabada reforma psiquiátrica española: cuestiones sobre internamientos psiquiátricos no voluntarios y la ausencia de control judicial en los ingresos geriátricos / Involuntary psychiatric hospitalization under spanish law: applicability of judicial control of psychiatric hospitalization to geriatric admissions <i>Mª Fernanda Moretón Sanz</i> .....	Págs 69-87
La conciliación laboral y familiar en el modelo de flexiguridad en España desde una perspectiva de género / Flexicurity and work- family life balance in Spain from a gender perspective <i>Almudena Moreno Minguez</i> .....	Págs 89-111
La Convención ONU de 13 de diciembre de 2006: impulsando los derechos de las personas con discapacidad / The UN Convention of 13th December 2006: promoting the rights of disabled people <i>Immaculada Vivas Tesón</i> .....	Págs 113-128

**RESEÑAS/REVIEWS**

Sagrario Segado Sánchez-Cabezudo. Nuevas tendencias en el Trabajo Social con Familias. Una propuesta para la práctica desde el empowerment <i>New Trends in Social Work with Families. A Proposal for the practice from the empowerment. Madrid, Trotta 2011 (por Miguel del Fresno García)</i> .....	Págs 129-131
Felipe Centellés, Rubén Darío Torres Kumbrián (eds.). La Fractura Social de Género en la Unión Europea. Los casos de Polonia y España / Social Gender Divide in the European Union. The cases of Poland and Spain. Toledo, Azacanes 2010 <i>(por Patricia López Peláez)</i> .....	Págs 133-135
Miguel del Fresno García. Retos para la intervención social con familias en el siglo XXI. Consumo, ocio, cultura, tecnología e hijos / Challenges for social intervention with families in the XXI century. Consumption, leisure, technology and children. Madrid, Trotta 2011 <i>(por Sagrario Segado Sánchez-Cabezudo)</i> .....	Págs 137-139
Tomás Fernández García, Agnieszka Flisek, Grażyna Grudzińska, Urszula Lugowska, Rubén Darío Torres Kumbrián (eds.). América Latina: dos siglos de Independencia. Fracturas sociales, políticas y culturales / Latin America: two centuries of independence. Social, political and cultural divides. Varsovia, Instituto de Estudios Ibéricos e Iberoamericanos de la Universidad de Varsovia 2010 <i>(por Katarzyna Moszczyńska)</i> .....	Págs 141-143
Grażyna Grudzińska, Carolina Kumor, Katarzyna Moszczyńska, Rubén Darío Torres Kumbrián (eds.). Transición en retrospectiva: los casos de Polonia y España / Retrospective transition: Poland and Spain cases. Varsovia, Instituto de Estudios Ibéricos e Iberoamericanos de la Universidad de Varsovia 2009 <i>(por Laura Martínez Murgu)</i> .....	Págs 145-147
Carlos Lasarte Álvarez, Fernanda Moretón Sanz (coords.). Residencias y alojamientos alternativos para personas mayores en situación de dependencia (Aspectos legales de la gestión, coordinación y acreditación en el SAAD de los servicios residenciales. Relevancia de los centros estatales de referencia y de la responsabilidad corporativa en la política social) / Homes and alternative housing for the elderly dependent (Legal aspects of management, coordination and accreditation of residential services SAAD. Relevance of main state institutions and corporate responsibility in social policies). Madrid, Colex 2010 <i>(por María Luz Rivera Fernández)</i> .....	Págs 149-157

