

A participación laboral das mulleres: un reto para o benestar social¹



A incorporación das mulleres ao emprego constitúe un dos cambios sociais máis relevantes que están afrontando as sociedades industriais avanzadas. Pero a pesar de constituír unha tendencia xeneralizada, as súas características, alcance e consecuencias desde o punto de vista tanto do benestar individual como colectivo son dispares dependendo do marco político-institucional de cada país. Neste artigo revísanse as políticas desenvolvidas en España co fin de favorecer a participación laboral das mulleres, aproximando unha reflexión global sobre o seu alcance e efectividade.&

& Palabras clave: participación laboral feminina, igualdade de xénero, políticas a favor das mulleres, avaliación de políticas públicas

INTRODUCCIÓN

A crecente presenza das mulleres na actividade laboral, o cambio social máis importante das últimas décadas segundo algúns autores (Maruani, 2002), supón un desafío de múltiples fronteiras para o equilibrio de benestar das sociedades contemporáneas. Este reto cobra particular importancia en España, onde a sociedade no seu conxunto –e sobre todo a súa metade feminina– viviu un acelerado e profundo proceso de transformación nas últimas décadas (González e Requena, 2005; Jurado, 2005).

Se o proceso crecente de incorporación das mulleres ao emprego é unha constante nos países desenvolvidos occidentais, o calado e o ritmo con que se produciu no noso país non ten comparación (Cousins, 2005b). Máis da metade dos empregos creados durante o recente período expansivo do emprego foron ocupados por mulleres, o que fixo que incrementasen a súa taxa de participación ao dobre do ritmo ca os homes: pasaron do 26% ao 42% entre 1996 e 2006 (EPA, segundos trimestres; INE, <http://www.ine.es>).

Pero a intensidade da participación é só unha parte da historia, quizais a menos relevante. As mulleres españolas incorpóranse agora máis tarde á actividade e retíranse despois, incrementando significativamente non só a intensidade da súa participación na actividade senón o seu compromiso e dedicación ao longo do tempo. Iso deu lugar a unha reorganización do perfil da idade de actividade das mulleres que, ligada ao incremento do seu nivel formativo², impulsou unha transformación completa das súas biografías de actividade (Garrido, 1993). Esta reorganización afectou igualmente a esoutro tipo de actividade que consiste na crianza dos fillos. As españolas teñen menos fillos e téñenos máis tarde, favorecendo unha caída da fecundidade que espertou todas as alarmas³ (Bernardi, 2003; Delgado, 2004). Ademais, contrariamente ao que ocorre noutros países, este atraso no calendario da maternidade ameaza cada vez máis con converterse nunha perda irreparable (Esping-Andersen, 2004).

A incorporación das mulleres ao emprego supón unha presión adicional sobre os sistemas de protección social. Esta presión concrétese, por unha banda, na demanda de provisión de servizos de atención e coidado dos nenos e das persoas dependentes que facilite o reaxuste na dedicación das tradicionais “coidadoras” a outras tarefas e, por outra, en condicións de emprego axeitadas, que faciliten a flexibilidade na compatibilización das responsabilidades familiares e laborais e, asemade, que garantan a igualdade de oportunidades dentro do mercado. Cando algún destes dous eixes falla, o “axuste” entre as dúas responsabilidades recae principalmente sobre as mulleres, o cal ocasiona equilibrios inestables entre o benestar individual e máis o colectivo (Moreno e Salido, 2006).

Se por unha banda a incorporación das mulleres ao emprego se converteu cada vez máis nun requisito para lles facer fronte aos novos desafíos dos estados do benestar contemporáneos, asociados ao avellentamento da poboación e á globalización dos mercados, por outra, ameaza con desbordar a propia capacidade dos sistemas de protección social para manter garantías suficientes para todos os cidadáns. As mulleres convértense así nun eixe central do novo equilibrio social (Esping-Andersen, 2002: 71).

É evidente que as necesidades sociais cambiaron. O vello modelo de protección social baseado no sustentador masculino, asociado a un emprego industrial “para a vida”, entrou en crise hai tempo. As mulleres teñen un novo protagonismo social e, de acordo con el, demandan posicións dentro do mercado de traballo que permitan pechar o círculo do cambio social. Pero os instrumentos non se adecúan con facilidade ás novas demandas. Do

axuste entre esas novas demandas e os instrumentos de política social depende, no entanto, o éxito desta transición (Cousins, 2005b).

España, exemplo do que algúns chaman “réxime mediterráneo” de benestar (Moreno, 2000; Ferrera, 1996) –o que outros chamaron un “réxime de política social nesgado polo xénero” (*gendered*) (Cousins, 2005a)– e dun rápido e intenso cambio social en todas as ordes, constitúe un caso singular para estudar este proceso de reequilibrio entre o mercado, a familia e o Estado.

O resto do traballo organízase como segue. En primeiro lugar, repasaremos as diversas estratexias a través das que se produce o incremento da participación das mulleres, intentando identificar as peculiaridades de España en comparación con outros países do contorno europeo. En segunda instancia, exploraremos o espazo da política, o reino do posible. Veremos como a participación laboral feminina se foi transformando nun obxecto de interese político e como isto foi transformando a súa natureza. En terceiro lugar, examínase con maior detemento as políticas concretas desenvolvidas no noso país, valorando o alcance e a efectividade das medidas que se viñeron desenvolvendo nos últimos tempos. Finalmente, o traballo péchase con algunhas reflexións sobre os retos pendentes con vistas a unha plena incorporación das mulleres á actividade laboral.

RÉXIMES DE BENESTAR E PARTICIPACIÓN LABORAL FEMININA: CARA A UN NOVO CONTRATO SOCIAL

Podemos pensar que a forma en que se desenvolve a vida dos individuos pivota sobre un dobre contrato social, que afecta asemade as relacións de emprego e as relacións de xénero (Boje e Leira, 2000a). A forma en que se defina o “contrato de xénero”⁴ condiciona a natureza e o alcance do “contrato de emprego”. O modelo de sustentador masculino correspóndese cunha dedicación a tempo completo dos homes ao traballo extradoméstico, que se complementa cunha dedicación inexistente –ou, cando menos, subsidiaria– das mulleres a este tipo de tarefas. Pola súa banda, o modelo de dobre ingreso ofrece unha maior probabilidade de que ambos os cónxuxes desenvolvan carreiras laborais estables e duradeiras. Un e outro representan formas de organización do benestar familiar, pero tamén do benestar colectivo, radicalmente distintas. Porén, non se trata dunha relación libre entre os individuos, as familias e o mercado. O selo deste dobre contrato social ponno o Estado, co que dá lugar a diferentes réximes de benestar de xénero ou *genderfare* (por alusión ao termo inglés *welfare*) (Duncan e Pfau-Effinger, 2000). Diferentes configuracións institucionais ofrecen garantías e oportunidades diversas para o acomodo do contrato de emprego e do contrato de xénero, ocasionando escenarios tamén diferentes desde o punto de vista da natureza e da intensidade da desigualdade de xénero (Rubery *et al.*, 1998).

As medidas desenvolvidas desde o Estado condicionan en gran medida a capacidade de incorporación das mulleres ao emprego, favorecendo diversos arranxos no dilema da conciliación (Boje e Almqvist, 2000; Gornick, 2000: 114). Cando a axuda do Estado é escasa ou insuficiente, a conciliación desenvólvese a través de dúas estratexias básicas: a dobre carga, isto é, a acumulación simultánea da dupla responsabilidade laboral e familiar, ou a secuenciación das dedicacións, as dúas cunha repercusión negativa tanto no plano individual como no social (Taylor-Gooby, 2004; Moreno, 2004).

No primeiro caso, a sobrecarga feminina resólvese a través dun equilibrio inestable entre o número de horas dedicadas á actividade doméstica e á extradoméstica. Este equilibrio apóiase por veces na redución ou flexibilización da xornada de traballo fóra do fogar, a tra-

vés fundamentalmente do traballo a tempo parcial. Este é un recurso estendido nalgúns estados, como os Países Baixos (onde o 61% das mulleres traballa a tempo parcial) ou, en menor medida, Dinamarca, Suecia, Luxemburgo ou Francia (Comisión Europea, 2005). A “solución” pasa daquela pola diminución da intensidade da dedicación das mulleres ao emprego, deixando en boa medida inalterados os patróns de división sexual do traballo.

Outras veces, a incorporación ao emprego das mulleres faise principalmente a través do traballo a tempo completo, como é o caso de España. Se o principio de Arquímedes servise tamén para explicar a dinámica social, entón a maior dedicación das mulleres ao emprego debería implicar unha reorganización equivalente da repartición real de tarefas dentro do fogar. Con todo, as relacións de xénero non parecen cingirse á lóxica dos fluídos e as mulleres continúan maioritariamente ocupándose dos labores de coidado e crianza dos fillos malia a súa crecente dedicación á actividade laboral (Durán, 1988, 2002).

Esta estratexia “obriga” as mulleres a desenvolver unha dobre carreira no seu sentido máis literal, a través da extensión ata límites imposibles da xornada “laboral” e da renuncia ao propio tempo de lecer. Daquela a sobrecarga vólvese unha estratexia non sustentable a longo prazo, con graves consecuencias desde o punto de vista da calidade de vida e do benestar individual e colectivo. Esta situación pode dar lugar a unha erosión profunda das bases da responsabilidade, con manifestacións diversas, que irían desde o rexeitamento a asumiren as responsabilidades familiares –mediante condutas “arreprodutivas”– á revolta fiscal (Saraceno, 2000: 151; Baizán, 2005).

En España, a sobrecarga sería especialmente aguda para unha cohorte de mulleres que, sumándose de xeito temperán á corrente de maior participación laboral, compatibiliza a dedicación familiar e a laboral a través da acumulación de tarefas, sen atopar apoio ningún quitando na solidariedade familiar interxeracional. O carácter épico destas traxectorias invitou a utilizar o termo “supermulleres” (Moreno, 2000, 2004; Moreno e Salido, 2006). A substitución e a delegación do traballo entre mulleres, especialmente de distintas xeracións –o 40% serían avoas–, pode considerarse como unha forma de solidariedade altruísta desenvolvida nun momento de rápido cambio social, protagonizado polas primeiras xeracións de nais traballadoras a tempo completo, pero insustentable a medio-longo prazo (Fernández Cordón e Tobío, 2005: 31; Kriz, 2005).

A outra estratexia citada consiste na secuenciación da dedicación á actividade doméstica e extradoméstica. Entón a “sobrecarga” afecta á capacidade para ter fillos: atrasa no tempo a decisión do momento de os ter e eleva o seu custo relativo. O dilema da “compatibilización” convértese así nun problema social de primeira orde, que afecta á capacidade para a formación de familias e á reprodución das xeracións futuras (Esping-Andersen, 1999, 2004; González, 2006).

As xeracións máis novas de españolas parecen optar por esta solución, a xulgar pola caída da natalidade e polo atraso na fecundidade e no matrimonio que se observa⁵. Aínda que estas tendencias de cambio se atopan xeneralizadas no conxunto dos estados da Unión Europea, España destaca como o país no que máis rapidamente e con maior intensidade se produciu. É o “mundo dado a volta” (Castles, 2003), onde os valores tradicionais de familia e a case total ausencia de políticas a prol da incorporación das mulleres ao emprego se combina coas tendencias máis acentuadas de caída da fecundidade e de incorporación das mulleres ao emprego. Mentres isto acontece nos países do sur, nos do norte de Europa, con patróns de organización familiar menos convencionais e políticas de apoio á familia máis xenerosas, é onde a fecundidade obtén os valores máis altos e onde se combina con taxas de participación tamén máis elevadas.

Para rematar, cando a compatibilización non é posible, só fica a opción de escoller entre traballar fóra ou dentro do fogar. O “voto cos pés” do que falou Hartmann –desaparecer da escena doméstica e deixar que os demais se zafen– é unha delas. Esta estratexia lévana a cabo decote mulleres cun nivel formativo elevado, que desenvolven carreiras de tipo profesional e contan con capacidade económica suficiente para substituír a súa forza de traballo dentro do fogar. A outra é, por suposto, a permanencia no fogar e a renuncia á actividade extradoméstica. Todo depende do custo-oportunidade de saír a traballar ou quedar na casa, decisión especialmente difícil se hai rapaces ou outras persoas dependentes que requiran coidados dentro do fogar e se os servizos que poden facilitar a substitución da ama da casa son escasos, de mala calidade ou a un custo excesivo (González e Vidal, 2005).

A táboa 1 recolle as taxas de emprego e desemprego para as mulleres e os homes de idades comprendidas entre os 15 e os 49 anos de idade nos países da UE-15, así como as taxas de fecundidade correspondentes. Unha simple ollada ilustra a existencia de, polo menos, tres grupos distintos de estados. En primeiro lugar, os países nórdicos mostran taxas elevadas e bastante parellas de ocupación para ambos os sexos. As suecas, danesas e finlandesas son, por esta orde, as que máis traballan dentro da UE-15, situándose tamén no grupo das que máis fillos teñen. No outro extremo, os países do sur –Grecia, Italia e España, tamén por esta orde– presentan as taxas de participación feminina e de fecundidade máis baixas. No medio, un variado conxunto de países, entre os que se atopan aqueles que –de acordo coa tipoloxía de Esping-Andersen– serían clasificados dentro do réxime de benestar continental ou corporativista, mostran taxas relativamente elevadas de participación. Desde o punto de vista da fecundidade, destacan Irlanda e Francia (con 1,97 e 1,89 fillos por muller en idade fértil), os dous únicos membros da UE-15 que se aproximan ao valor de substitución (2,1) e que escapan á lóxica da clasificación de réximes de benestar clásica (Esping-Andersen, 1990, 1999).

Táboa 1. TAXAS DE OCUPACIÓN E DESEMPREGO NA UE-15 POR SEXO (15-49 ANOS) E TAXAS DE FECUNDIDADE (2002)

	TAXA DE OCUPACIÓN			TAXA DE DESEMPREGO			Taxa de fecundidade
	Mulleres	Homes	Diferenza	Mulleres	Homes	Diferenza	
Alemaña	69,1	79,8	10,7	9,6	10,4	0,8	1,31
Austria	76,7	90,1	13,4	4,7	3,9	-0,8	1,40
Bélxica	71,8	87,2	15,4	7,6	6,4	-1,2	1,62
Dinamarca	80,3	88,2	7,9	5,1	4,2	-0,9	1,72
España	61,1	87,2	26,1	14,4	7,2	-7,2	1,25
Finlandia	77,7	84,2	6,5	8,2	7,3	-0,8	1,72
Francia	73,4	86,4	13,1	9,0	6,8	-2,3	1,89
Grecia	58,1	86,1	28	15,1	5,7	-9,4	1,25
Holanda	75,8	90,3	14,5	4,5	3,8	-0,7	1,73
Irlanda	67,7	88,9(*)	21,2	3,5	4,6	1,2	1,97
Italia	59,6	86,9	27,3	9,1	5,4	-3,7	1,26
Luxemburgo	66,3	90,9	24,7	6,5	2,4	-4,0	1,63
Portugal	77,5	89,4	11,9	7,0	4,9	-2,1	1,47
Reino Unido	73,6	85,2	11,7	3,6	3,9	0,3	1,64
Suecia	81	85,4	4,5	5,4	5,9	0,5	1,65
UE	68,8	84,4	15,6	9,4	7,4	-1,9	1,57

Nota: Defínese a taxa de desemprego como a porcentaxe da poboación parada de 15 a 64 anos respecto da poboación activa dese mesmo grupo de idade. (*) Datos pouco fiables ou incertos.

Fonte: Fundación Encuentro (2006) e Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>).

Cunha política de axuda ás familias practicamente inexistente ou, polo menos, pouco desenvolvida (Flaquer, 2000) e patróns de repartición da responsabilidade doméstica con forte resistencia ao cambio (Durán, 1988; Valiente, 2005), pódese dicir que o incremento da participación laboral feminina que tivo lugar nas últimas décadas no noso país se realizou á custa do sobreesforzo das españolas. Os síntomas deste sobreesforzo parecen repetirse de xeito sistemático nos países do sur de Europa.

Como vimos, aínda que o incremento da presenza das mulleres no mercado pode ser considerado unha tendencia xeneralizada nas sociedades occidentais avanzadas, as súas características, alcance e consecuencias varían amplamente nos distintos estados. A continuación, exploraremos como evolucionou ese marco institucional en España e como a incorporación das mulleres ao emprego foi cobrando carta de natureza como problema de primeira orde na axenda política.

A PARTICIPACIÓN LABORAL FEMININA NA AXENDA POLÍTICA: DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES Á CONCILIACIÓN

A participación laboral das mulleres percorreu un longo camiño como obxecto de reflexión e de acción política durante as últimas tres décadas. Nun primeiro momento, a participación laboral aparece como unha extensión do obxectivo da igualdade de oportunidades e non irá senón moi lentamente sendo definida como un obxectivo específico en si mesma. En

conseguíndose, a igualdade pasará a constituír unha especie de adorno formal, un acompañamento do verdadeiro obxectivo, que non é outro que a eficiencia económica.

Cando a finais dos anos setenta se instaura definitivamente un réxime democrático no noso país, a principal tarefa que tiveron que afrontar os primeiros gobernos democráticos foi a de construír un marco legal que convertese as mulleres en cidadás de pleno dereito e en igualdade de condicións con respecto aos homes (Salido e Arriba, 2005: 165).

A igualdade formal constituíu así o eixe arredor do que se articularon as primeiras políticas a favor das mulleres na etapa democrática, garantindo por fin un dereito de titularidade individual desligado da súa condición de cónxuxes ou nais dentro da familia. En boa lóxica, a loita contra todo obstáculo que se interpuxese na consecución do fin da igualdade de oportunidades inspirou o deseño das primeiras políticas a prol das mulleres. Estas atoparon un marco de referencia e de lexitimidade importante na Década internacional da muller das Nacións Unidas (1975) e nos primeiros programas de acción comunitaria para a igualdade entre mulleres e homes (1983-85 e 1986-90), orientados principalmente á consecución da igualdade no ámbito do emprego. A inserción laboral das mulleres, a igualdade nas condicións de traballo e a loita contra a segregación constituíron o seu ámbito de preocupación máis preciso (Fernández Cordón e Tobío, 2005: 54).

No noso país, o desexo expreso de facer da loita contra a discriminación unha preocupación central desde o punto de vista da axenda política materialízase en primeira instancia na creación dunha Unidade da Muller dentro do Ministerio de Cultura (1980) e na adhesión á Convención das Nacións Unidas para a eliminación de todas as formas de discriminación contra as mulleres, ratificada por España en 1984. Só tres anos máis tarde, constituíase por iniciativa do primeiro goberno socialista o Instituto da Muller⁶, que se convertería no principal instrumento de promoción e desenvolvemento das políticas de igualdade de oportunidades, inaugurando o desenvolvemento dun 'feminismo de Estado' que caracterizaría a primeira etapa das políticas a favor das mulleres en España (Bustelo, 2004).

Os plans de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (PIOM), inspirados nos seus homónimos europeos, serán os eixes sobre os que se vai ir construíndo a política española de igualdade de xénero. O panorama a finais da década dos oitenta, cando finalmente os plans de igualdade arrincan no noso país, non era precisamente prometedor. Na propia xustificación de motivos do I PIOM (1988-90), recoñécese que se facían necesarios pasos que fosen máis aló do desenvolvemento lexislativo acometido ata o momento. É o cambio nos valores sobre os que se apoia e lexitima a desigualdade entre os sexos o que cómpre emprender. A loita contra a discriminación por razón de sexo no acceso ao emprego e nas relacións laborais, a mellora do coñecemento da situación social das mulleres, especialmente en relación co traballo, e o aumento da información ocupacional e para o emprego constitúen os principais obxectivos destas primeiras actuacións.

A IV Conferencia de Beijing (1995) marca un novo fito no camiño cara á igualdade de oportunidades. Nela fálase por primeira vez de *mainstreaming* ou "transversalidade", concepto que invita a superar a visión da igualdade de oportunidades como unha cuestión relativa unicamente ás mulleres, salientando a necesidade de entendela como un criterio de xustiza social.

Este principio irá, de xeito lento pero persistente, penetrando nas políticas orientadas á igualdade nos ámbitos europeo e estatal ata ser finalmente institucionalizado no Tratado de Amsterdam (1997)⁷. En España, este principio atopa acomodo no III PIOM (1997-2000), que toma por primeira vez como un obxectivo prioritario "a reforma de estruturas que actual-

mente dificultan a incorporación, permanencia e promoción das mulleres dentro do mercado laboral” (Instituto de la Mujer, 1997: 41). Para iso considérase imprescindible unha repartición paritaria da vida familiar e laboral entre os homes e as mulleres. Propóñense así unha serie de medidas estruturais, dirixidas literalmente a acadar un acceso real, con plenitude de dereitos sociais e económicos, do colectivo feminino ao mundo laboral⁸. Esta iniciativa representa, tal como se di na exposición de motivos do III PIOM, “o primeiro paso para a implicación e a mobilización de todas as políticas e medidas xerais, co propósito decisivo de alcanzar a igualdade” (Instituto de la Mujer, 1997: 12). Iníciase así o avance cara á definición da discriminación sexual como un fenómeno ancorado na existencia de estruturas e formas de comportamento que, so a aparencia de igualdade formal, perpetúan a desigualdade real entre os sexos. Esta perspectiva non se introducirá de feito ata o IV PIOM (2003-06), orientado por fin de xeito explícito e na súa totalidade polo principio de *mainstreaming*.

Este cuarto plan está inspirado en dous principios fundamentais: o de *mainstreaming*, entendido como a “promoción e a defensa do principio de igualdade entre homes e mulleres en todas as actividades e políticas, en todos os niveis”, e o de cooperación e coordinación entre todos os axentes implicados na defensa e garantía da igualdade de oportunidades (administracións públicas, axentes sociais, ONG e sociedade en xeral), de maneira que sexa posible a penetración das políticas de xénero en todos os ámbitos (Instituto da Muller, <http://www.mtas.es>). A introdución da perspectiva de xénero nas políticas públicas convértese nunha das súas áreas prioritarias, co fin expreso de introducir o principio de *mainstreaming* en todas as políticas, plans e estratexias que se deseñen.

Outro dos instrumentos esenciais na política a favor das mulleres no noso país son os plans nacionais de acción para o emprego (PNAE). Tamén baixo o marco das iniciativas europeas, o PNAE de 1999 inclúe por primeira vez un alicerce dedicado a reforzar “a política de igualdade de oportunidades” (píar IV) co obxectivo de facela avanzar cara a unha participación paritaria das mulleres no mercado laboral⁹. O incremento da ocupación feminina constituíu un obxectivo prioritario dos plans de emprego, que integraron medidas orientadas tanto á demanda (aumento da empregabilidade das mulleres a través do seu acceso prioritario aos programas de fomento de emprego) como á oferta (mellora da calidade da man de obra feminina e da súa dispoñibilidade para o emprego), sobre as que volveremos máis adiante.

A Axenda social europea constituíu a principal referencia nos desenvolvementos recentes da política a favor das mulleres (Consello Europeo, 2001). Dela nace a Estratexia europea polo emprego, a partir da que se define unha nova Estratexia marco comunitaria sobre a igualdade entre mulleres e homes (2000-2005) que substitúe os programas de acción comunitaria. Esta nova estratexia obedece ao obxectivo de converter a Unión Europea na “economía máis competitiva e dinámica do mundo” para o ano 2010, defendendo un modelo que combina o crecemento económico –“máis e mellores empregos”– e a defensa do modelo social europeo –“maior cohesión social”–. Desde esta perspectiva, a participación laboral activa das mulleres e a redución das desigualdades entre os sexos convértense en requisitos inevitables no avance cara aos obxectivos estratéxicos da Unión Europea. Deste xeito, as políticas de conciliación aparecen como a clave da política europea de emprego, e a incorporación das mulleres ao emprego, por fin, como un obxecto de preocupación política de primeiro nivel.

Coincidindo co impulso europeo, as políticas de conciliación entran na axenda política española a través do primeiro goberno do Partido Popular (1996-2000), que fixo da familia un dos eixes da súa acción política e das medidas de conciliación unha das súas principais

innovacións legislativas. A conciliación verá a luz no ordenamento español a través da Lei de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras (Lei 39/1999, do 5 de novembro) e, posteriormente, do Plan integral de apoio á familia (2001-2004)¹⁰ (lei do 8 de novembro de 2001)¹¹, desenvolvementos legislativos cos que España non fai máis que aplicar a normativa europea, de obrigada transposición para os estados membros¹². Ambos veñen responder, con vinte anos de atraso, ao dobre mandato constitucional de protección “social, económica e xurídica da familia” e promoción das “condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas” (Constitución española de 1978, artigos 39.1 e 9.2, respectivamente). Pódese dicir que, neste punto, a política a favor da participación laboral das mulleres toma definitivamente en España o rumbo da conciliación. Posteriormente, profundarase no seu desenvolvemento a través dunha serie de medidas encarreiradas a compatibilizar as estratexias de conciliación e a igualdade de oportunidades, entre as que destacan as futuras leis de igualdade e de dependencia, as dúas en trámite parlamentario¹³.

Malia a crecente relevancia deste tipo de políticas, a conciliación ten os seus partidarios e mais os seus detractores. O debate centrouse no papel que as políticas de conciliación teñen na vida das mulleres. Segundo os seus defensores, a conciliación, ao posibilitarlles ás mulleres deixar o fogar e fortalecer os seus lazos no mercado de traballo, supoñería un apoio á transición do modelo de familia de sustentador masculino (*male breadwinner model*) cara a un modelo familiar de dobre ingreso (*dual earner model*) (Fernández Cordón e Tobío, 2005). O modelo de dobre ingreso embarcaría homes e mulleres de forma igualitaria no traballo asalariado e no traballo non remunerado no fogar, favorecendo a eliminación das diferenzas de xénero no uso do tempo (Gornick, 2000).

Para outros autores, pola contra, as políticas de conciliación entre a vida laboral e a familiar non rompen coas asuncións sobre as relacións de xénero, xa que non inciden nas pautas de distribución do traballo doméstico e de coidado desenvolvido no ámbito privado, outorgándolle un papel secundario á participación laboral da muller (Durán, 2002; Larsen, Taylor-Gooby e Kananen, 2004). Habería que impulsar o desenvolvemento de auténticas leis de igualdade de xénero, que vaian alén da regulación da esfera do público para remover as bases da división sexual do traballo. Esta é a liña que parece seguir na actualidade a política social española de acordo cos seus últimos desenvolvementos.

En realidade, a efectividade das políticas de conciliación sobre a vida das mulleres depende da concepción do papel social da muller e da orientación das políticas de igualdade de oportunidades desenvolvidas polos gobernos (Lewis, 1992, 1997). Onde o estereotipo que predomina é o das mulleres como principais protagonistas e responsables do coidado familiar, as políticas de conciliación tenden a enfocarse cara á participación a tempo parcial ou ben deixan en mans das mulleres a resolución do conflito no ámbito privado, reforzando indirectamente un modelo tradicional de familia baseado na figura do sustentador masculino. Pola contra, as medidas a favor do aumento das responsabilidades domésticas e familiares dos homes responden a concepcións máis radicais, que pretenden unha remodelación en profundidade das formas tradicionais da división sexual do traballo. O uso principalmente feminino deste tipo de medidas pode porén ter efectos perversos sobre a calidade do emprego feminino, dificultando a eliminación real das desigualdades existentes entre homes e mulleres dentro do mercado de traballo.

A seguir realizaremos un breve repaso dos principais avances que se produciron na aplicación das políticas de conciliación no noso país, abrindo o espazo para o debate sobre o seu alcance e efectividade, así como sobre os principais obstáculos que se debuxan cara ao futuro no escenario español.

A CONCILIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA: BALANCE E PERSPECTIVAS DE FUTURO

Como sinalamos anteriormente, o debate sobre a conciliación chega ao noso país grazas a un dobre padroado: o das directivas europeas –reflexo da preocupación xeneralizada pola caída da natalidade e pola sustentabilidade dos sistemas de protección social– e a viraxe conservadora cara á familia que levan a cabo os gobernos do Partido Popular. De ser un tema inexistente na axenda política pasa así en pouco tempo a ocupar un lugar central na axenda dos axentes sociais, os gobernos e as administracións, co conseguinte perigo de baleirado de contido e banalización (Fernández Cordón e Tobío, 2005: 8).

As medidas de conciliación orientáronse en dous sentidos: a flexibilización do tempo de traballo e a mellora das condicións de vida das nais traballadoras e das súas familias. A carón delas, habería que contemplar as destinadas a incentivar a contratación das mulleres e a súa adecuada representación dentro do mercado de traballo, que, non sendo propiamente medidas de conciliación, están orientadas a favorecer a integración efectiva das mulleres na actividade laboral (isto é, polo menos, unha das dúas partes do dilema da conciliación).

A FLEXIBILIZACIÓN DO TEMPO DE TRABAJO

A flexibilización do tempo de traballo pódese abordar a través de dúas estratexias distintas que responden tamén a fins dispares: a redución ou flexibilización da xornada laboral e as licenzas parentais para o coidado dos fillos ou de familiares dependentes.

En principio, o obxectivo da primeira estratexia, que ten a súa máxima expresión no traballo a tempo parcial, é facer compatible, a través da redución do número de horas de traballo, a dedicación simultánea a distintos tipos de actividade, ampliando así a marxe de elección individual. Neste sentido constitúe un instrumento esencial na conciliación da vida profesional e familiar. De feito, o traballo a tempo parcial constitúe a clave das altas taxas de participación laboral dalgúns estados, como os Países Baixos ou a mesma Suecia (Comisión Europea, 2006b). Pero non ocorre así en España, onde a taxa se mantén estable arredor do 8%, case dez puntos por baixo da media da Unión Europea. O emprego a tempo parcial constituíu no noso país máis un recurso xeral de fomento do emprego, en gran medida acompañado de perda de dereitos e cobertura respecto ao emprego a tempo completo, ca un instrumento para a conciliación. Aínda así, o crecemento experimentado durante a pasada década foi principalmente debido ás mulleres¹⁴ (Marbán, 2005: 93).

En calquera caso, o alto índice de feminización do traballo a tempo parcial (que rolda o 80% no conxunto da Unión Europea) abre importantes dúbidas sobre a efectividade destas medidas como instrumentos de redistribución efectiva das oportunidades dos homes e das mulleres no mercado de traballo e fóra del, isto sen considerar os problemas adicionais de cobertura social, especialmente cando –como é o caso de España– se vincula masivamente á temporalidade. Daquela, as desigualdades salariais e a falta de oportunidades de promoción e carreira profesional multiplícanse (Dex, 1997). Quizais por iso a maioría das persoas que se atopan en situación de traballo a tempo parcial declaran que non foi por propia vontade.

Por outra banda, a flexibilización pódese conseguir a través da concesión de licenzas que permitan alternar a actividade extradoméstica co coidado dos fillos ou de persoas dependentes. Se a redución da xornada persegue o fin de simultanear dous tipos de actividade, os permisos parentais implican unha reorganización do equilibrio entre a familia e o mercado, incentivando a secuenciación dos dous tipos de actividade.

Orientadas a que os proxenitores coiden dentro do fogar dos seus cativos, estas medidas tenden porén a desincentivar o compromiso das mulleres coa actividade extradoméstica, o que incrementa o risco de non retorno e limita as oportunidades de progreso laboral das mulleres (Fernández Cordón e Tobío, 2005: 62). Isto fainas controvertidas para moitos, que ven nelas un instrumento de perpetuación da posición secundaria das mulleres dentro e fóra do fogar (Lewis, 1992, 1997).

O seu efecto sobre a participación varía, no entanto, dependendo do seu alcance e da súa natureza. Cando a compensación económica é suficientemente xenerosa e se lles outorga aos pais e ás nais traballadores, supón a desmercantilización do traballo de coidado, que queda recolocado no ámbito familiar (Fernández Cordón e Tobío, 2005: 56). Este é o espírito das políticas deste tipo aplicadas nos países nórdicos, que procuran deliberadamente un maior equilibrio entre as esferas do mercado e da familia, priorizando esta última en detrimento da primeira¹⁵. Nos últimos tempos estas políticas estendéronse a algúns países¹⁶ en forma de permisos parentais exclusivos para pais, baixo o lema de “ou o usas ou o perdes” (“*use it or lose it*”), o que disparou a súa efectividade (Fernández Cordón e Tobío, 2005: 57; Boje e Almqvist, 2000). Sen dúbida, a desigualdade salarial por sexo xoga tamén en contra da utilización por parte dos homes destes permisos, xa que os seus ingresos na maioría dos casos son os que constitúen a principal fonte de ingresos do fogar: un 38% dos homes europeos sostén que tomaría os permisos familiares en maior medida se a compensación económica fose axeitada (CES, 2004).

Cando as licenzas non son suficientemente xenerosas (ou non están remuneradas en absoluto) e non resultan accesibles de forma igualitaria para ambos os sexos, a invitación á retirada faise exclusivamente a un público selecto. Esta invitación ‘VIP’ ábrella a porta de saída do mercado só a un grupo escollido de mulleres: aquelas que poidan permitirse abandonar o seu posto sen temer pola súa carreira laboral (empregadas públicas ou traballadoras non cualificadas, para quen a ausencia non representa unha perda da posición relativa na carreira profesional) ou aquelas para as que o custo de oportunidade de traballar e buscar servizos de coidado substitutivos resulte demasiado elevado. Este é o patrón típico de estados como o Reino Unido, onde unha elevada porcentaxe das mulleres abandona a actividade para retomala logo de cumprir o ciclo da maternidade (Dex, 1987, 1997). A existencia de servizos de atención e coidado para nenos pequenos e persoas dependentes adecuados resulta decisiva neste punto.

Resumindo, as principais críticas a este tipo de medidas de flexibilización do tempo teñen que ver coa súa falta de efectividade na remoción dos alicerces sobre os que se asenta a desigualdade de xénero. E é que o obxectivo perseguido de repartición das responsabilidades familiares entre pais e nais queda en auga de castañas cando as medidas serven única ou maioritariamente para que as mulleres flexibilicen “o seu” tempo.

En España, a citada Lei de conciliación da vida familiar e laboral introduciu unha serie de medidas a favor das licenzas parentais, co obxectivo explícito de acadar a flexibilización dos esquemas de traballo e de incrementar a seguridade dos traballadores. Entre elas, hai que

mencionar a posibilidade de que os traballadores, independentemente do seu sexo, gocen dunha redución da súa xornada laboral¹⁷ para atender un fillo menor de seis anos, que se estende aos pais adoptivos ou de acollida¹⁸. Así mesmo, a lei amplía tamén os supostos de excedencia ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, sempre que non poida valerse en por el e non desenvolva ningún tipo de actividade retribuída. Este período computarase para os efectos de antigüidade do traballador ou da traballadora. Tamén se introduce unha modesta reforma no permiso de maternidade, considerando a posibilidade de que sexa utilizado en parte polo pai (ata un máximo de dez semanas, reservando as seis posteriores ao parto para a nai), sempre que os dous proxenitores traballen, que non supoña un risco para a saúde da nai e que ela estea de acordo.

Malia que estas medidas supoñían un avance na individualización dos dereitos relacionados coas licenzas parentais e familiares, non recibiron unha acollida favorable entre os axentes sociais (Salido e Arriba, 2005). A principal crítica ten que ver coa súa incapacidade para conseguir o fomento da igualdade *real* de xénero, un dos seus obxectivos explícitos. Aínda que o dereito compartido aos permisos de maternidade “favorece o avance cara á igualdade dos homes e das mulleres no ámbito doméstico e no traballo”, o feito de que se trate dunha “cesión” dun dereito de titularidade exclusiva feminina supón asumir, polo menos implicitamente, que as mulleres seguen sendo as principais responsables do coidado dos fillos (CES, 2004: 3-4). As cifras falan por si mesmas: só o 1,64% das 280.114 baixas por nacemento, acollida ou adopción que tiveron lugar en 2004 foron solicitadas por homes. Segundo o Informe sobre licenzas familiares 2004 de EIRO, o 97,9% dos permisos familiares foran utilizados por mulleres no ano 2003 (citado en CES, 2004: 4). Finalmente, unicamente un 8,8% das mulleres e un 5,8% dos homes fixeron uso da flexibilización da xornada por razóns familiares, e aínda unha porcentaxe menor –o 3,1% das mulleres e o 1,4% dos homes–, dos permisos parentais, de acordo cunha enquisa recente realizada polo Observatorio para a Igualdade de Oportunidades (Instituto de la Mujer, 2005).

O anteproxecto da futura lei de igualdade, actualmente en trámite parlamentario, prevé a introdución dunha serie de modificacións importantes en termos tanto de flexibilidade de xornada canto de licenzas parentais e de permisos de maternidade e paternidade, que alterarán sen dúbida ningunha o escenario que estamos a comentar. Así, por exemplo, contémpase a existencia dun permiso retribuído de dez días de uso exclusivo para o pai, dos que oito poderían gozarse en media xornada (o que faría un total de dezoito días), que ampliaría significativamente as condicións do actual permiso de paternidade (dous días libres ao nacer o fillo e a opción de compartir coa nai a baixa laboral de dezaseis semanas).

Parte destas medidas foron xa introducidas a través do Plan Concilia¹⁹, dirixido a lles facilitar aos empregados da Administración xeral do Estado a conciliación da vida laboral e familiar. O plan prevé unha serie de medidas orientadas cara á flexibilización da xornada laboral e á corresponsabilización de ambos os proxenitores no coidado dos fillos. Establece así un dereito paternal de dez días por nacemento, acollemento ou adopción dun fillo, e permítilles ás mulleres ampliar ata en catro semanas o seu permiso de maternidade en substitución voluntaria do de lactación. Igualmente, amplíase a redución de xornada a quen tiver fillos menores de doce anos baixo coidado directo. Concédense tres anos de excedencia para o coidado das persoas dependentes, unha redución retribuída da xornada laboral para atender familiares que sofren enfermidades moi graves e, no caso de que unha muller se traslade de centro por ser vítima da violencia de xénero, terá dereito a un período de excedencia de dous

meses pagados para garantir a súa protección. A medida talvez máis coñecida é a introdución dun límite horario para a finalización da xornada laboral, que non poderá rematar en ningún caso máis tarde das 18 horas.

A avaliación do propio Ministerio de Administracións Públicas tras o primeiro trimestre de aplicación desta lei deita resultados aínda modestos en termos de incidencia: apenas un 2% do total de 120.000 beneficiarios potenciais (MAP, 2006). Os principais beneficiarios das medidas son as mulleres, que lograron case dous terzos dos permisos e facilidades entre xaneiro e marzo. O conxunto de medidas foi favorablemente acollido pola opinión pública, especialmente entre os empregados públicos: un 82% destes e un 70% do conxunto dos españois tería unha opinión favorable sobre o plan (*ibidem*: 4).

A MELLORA DAS CONDICIÓNS DE VIDA DAS MULLERES TRABALLADORAS

Este apartado inclúe tamén dous tipos de medidas, de alcance e obxectivos radicalmente diferentes: os servizos de atención e coidado, por unha banda, e as transferencias económicas, por outra. As primeiras teñen como obxectivo facilitar a plena dedicación das mulleres ao traballo a través da externalización –“mercantilización”– do traballo de coidado tradicionalmente desenvolvido dentro do fogar. As segundas, pola súa banda, poden ser consideradas como axudas á maternidade. Neste caso, o obxectivo é radicalmente oposto ao das anteriores, xa que o que se pretende é facilitar a “liberdade” de elección das familias respecto ao tipo de coidado que reciben os fillos: dentro ou fóra da familia, e, dentro desta, polos propios proxenitores ou por alguén contratado para tal fin (Fernández Cordón e Tobío, 2005: 60).

Este tipo de axudas resultan bastante controvertidas pola súa proximidade a un “salario para a ama de casa” e polo reforzamento implícito do rol tradicional das mulleres que iso supón. Este esquema existe en Francia, país que se caracterizou historicamente por políticas familiares moi xenerosas de apoio á maternidade (*allocation parentale d'éducation*), cunha efectividade máis que sobresaínte desde o punto de vista da fecundidade de acordo cos datos que vimos anteriormente (táboa 1).

O trazo máis salientable das políticas económicas de apoio á familia no noso país é a escasa relevancia, tanto en termos cuantitativos como no tocante á cobertura. A orixe das transferencias familiares en España está no Subsidio familiar (1938) e no Plus familiar (1945) (Meil, 1995); posteriormente transformáronse en asignacións mensuais por esposa e fillos, que non serían suprimidas ata ben avanzada a década dos oitenta. En 1990 créanse unhas prestacións familiares por fillo a cargo de carácter asistencial, coa finalidade da protección dos fillos menores de idade ou discapacitados. Ultimamente recuperáronse os subsidios asociados á natalidade²⁰, abolidos durante a primeira etapa da democracia, baixo a forma de cantidades pagadas dunha vez por cada fillo a partir do terceiro, sempre que se demostre non ter recursos suficientes. Existen tamén axudas outorgadas en caso de parto múltiple, de escaso impacto (Salido e Arriba, 2005: 173).

A porcentaxe dedicada ao gasto social sitúa a España nunha das derradeiras posicións respecto ao resto dos países europeos, cun 20,2% fronte a un 29% de media para o conxunto da UE-15 (Eurostat, 2005a). Máis concretamente, España dedica só o 0,49% do PIB a prestacións familiares e por maternidade, aproximadamente a quinta parte da media europea, que se sitúa no 2,2%. É ademais o estado onde as prestacións sociais por fillo a cargo son menos xenerosas (Eurostat, 2005b; Instituto de Política Familiar, 2005).

En contraste, as desgravacións fiscais por fillos a cargo teñen un papel máis destacado, que palidece porén comparado co das desgravacións por adquisición de vivenda. Estas, xunto coas prestacións de desemprego, son consideradas por algúns como os auténticos eixes da política familiar española²¹ (Flaquer, 2000: 154).

O PP realizou dúas reformas fiscais de gran calado que conduciron a un sistema en principio máis “amigable” cara ás familias (Lei 40/1998 e Lei 46/2002). Unha das novidades foi a introdución do concepto de mínimo “vital”, que pretendía recoller a capacidade económica real dos suxeitos pasivos, unha vez descontados os gastos para satisfacer as necesidades persoais e familiares mínimas. Con todo, ao pasar as deducións á base impositiva en lugar de á cota líquida, retrocédese desde o punto de vista da progresividade do sistema fiscal. As prestacións por fillo a cargo deixan ademais de ser consideradas rendementos do traballo para pasar a ser cualificadas como rendas exentas. Aínda que a nova regulación lles permitía aos cónxuxes acumular todas as desgravacións a que tivesen dereito individualmente, no entanto, o balance foi considerado negativo polas asociacións conservadoras, ao estimar que seguía penalizando fiscalmente as familias dun único sustentador en relación coas de dous (Instituto de Política Familiar, 2005; Moreno e Salido, 2006).

Está pendente unha “reforma en profundidade” do sistema fiscal español para mellorar o trato ás familias con dependentes a cargo, compromiso electoral do PSOE que non verá previsiblemente a luz ata 2007 e que prevía unha elevación significativa do mínimo persoal e do mínimo exento por fillo a cargo, así como a actualización deste último coa inflación, co fin de protexer as rendas medias e baixas.

Pero quizais a política de transferencia económica que máis repercusión social tivo sexa a introdución dunha “paga para nais traballadoras”, destinada a compensalas “polo gran peso que supón ter un neno mentres se está traballando”²². A medida consiste nunha axuda mensual por importe de 100 euros para as empregadas a tempo completo con nenos menores de 3 anos. Tamén teñen dereito a ela as empregadas a tempo parcial sempre que cubran polo menos o 50% da xornada e que estean aseguradas polo mes completo, así como as traballadoras por conta propia aseguradas polo menos 15 días ao mes. A axuda pode cobrarse mes a mes ou acumular o cobro na declaración anual do Imposto sobre a renda.

A “paga de 100 euros” foi obxecto de importantes críticas. A primeira e fundamental é que non facilita a superación do modelo convencional de organización do traballo doméstico, xa que se limita unicamente a ofrecerlles unha “compensación” ás nais que traballan. Destinada a modificar o marco de decisión sobre a dedicación á actividade do conxunto das mulleres, o seu impacto só alcanza as que xa se atopan dentro do mercado e optaron de feito por unha forma concreta de xestión do seu ciclo de actividade: a simultaneidade das dúas dedicacións. Ademais, a escaseza da contía non serve nin como estímulo para as que están fóra do mercado nin como axuda real para as que están dentro. A falta de control sobre o destino real da axuda é outro punto crítico.

Malia a publicidade e difusión mediática de que foi obxecto a medida, o seu impacto foi bastante modesto en termos numéricos. Desde a súa entrada en vigor en xaneiro de 2003 ata o 31 de maio de 2004, 715.500 nais traballadoras cobraran a dedución por maternidade²³, aínda unha pequena porcentaxe do total de nais con fillos de 0 a 3 anos. Hai que lle recoñecer no entanto certa orixinalidade á medida, a primeira que aborda de xeito directo e explícito o problema da baixa fecundidade das mulleres no noso país.

O outro eixe sobre o que se articulan as medidas para mellorar o benestar das mulleres constitúeno os servizos de atención e coidado para menores e dependentes. A existencia dunha rede de servizos adecuada resulta crucial para conseguir unha reorganización efectiva

do benestar doméstico. Con todo, esta é sen dúbida a gran materia pendente do sistema de protección social español, especialmente no caso dos coidados a maiores e discapacitados (Rodríguez Cabrero, 2005), pero tamén no dos nenos, tal como pon de relevo un estudo recente do INE (2006).

O aumento da esperanza de vida da poboación implica tamén a demanda de servizos durante un tempo maior e cunha calidade diferente. O estado de saúde, xunto co modo de vida, o nivel educativo e a traxectoria profesional da poboación, súmanse ao avellentamento para condicionar a “esperanza libre de discapacidade” e, ao final, o tipo e a intensidade da prestación de servizos necesaria (Rodríguez Cabrero, 2005: 57). A clave está en que o modelo de coidados informais de longa duración, apoiado sobre unha dedicación intensiva –e extensiva, ao longo de todo o seu ciclo vital– das mulleres ao coidado doutros, está en declive.

Nestes momentos atópase en trámite parlamentario a futura lei de dependencia, coa que se pretende crear un Sistema Nacional de Dependencia que asista os familiares das persoas dependentes, na súa maioría mulleres²⁴ (Imsero, 2004). Os aspectos máis polémicos teñen que ver coa forma de financiamento. A proposta do Goberno apunta a un sistema de financiamento compartido entre o Estado e os propios usuarios, que variará segundo o tipo e o custo do servizo, así como en función do nivel de ingresos dos usuarios. Trataríase dun modelo de calidade –“orientado á excelencia”– no que o cofinanciamento aparece como a opción máis probable. As prestacións e os elementos de apoio serán principalmente o servizo a domicilio, a asistencia persoal, a teleasistencia, os centros residenciais, os centros de día e as axudas técnicas.

Por outra banda, os expertos chamaron a atención sobre a necesidade de que a cobertura sexa universal, superando o restritivo marco asistencial no ámbito dos servizos sociais e tamén, aínda que en menor medida, na atención sanitaria (Rodríguez Cabrero, 2005: 69). Na maioría dos casos trátase de coidados de longa duración, cun compoñente sociosanitario importante que non queda na actualidade adecuadamente regulado dentro do sistema sanitario español, que, malia o seu carácter universal, non contempla con claridade a prestación dalgúns servizos relacionados coa dependencia (*ibidem*). Con todo, o problema principal atópase nos coidados persoais, en gran medida de tipo domiciliario, para o que resulta claramente insuficiente en alcance e intensidade protectora.

De por parte, a crecente incorporación das mulleres ao mercado laboral fai da creación de escolas infantís unha necesidade urxente. Así se recoñece no Programa nacional de reformas elaborado recentemente por España por requirimento da Unión Europea como parte dun plan de relanzamento da Estratexia de Lisboa²⁵, onde figura explicitamente a mellora da educación infantil como un instrumento para facilitar a incorporación e mais a continuidade da muller no mercado laboral (MTAS, 2005a: 1). A recente Lei orgánica de educación profundou neste camiño, convertendo a segunda etapa de educación infantil (3-5 anos) en obrigatoria e outorgándolle así un carácter plenamente educativo²⁶.

Aínda que España se sitúa entre os países máis avanzados en escolarización dos nenos de 3-5 anos (96% dos de 3 anos e 100% dos de 4-5 anos no curso 2001-02), a taxa de escolarización é aínda moi baixa entre os de 0-2 anos (15%)²⁷ (González e Vidal, 2005). Ademais, boa parte desta cobertura realízase en centros de carácter non público (só o 40% dos máis pequenos e o 68% dos nenos de 3-5 anos de idade estaban escolarizados en centros de titularidade pública)²⁸ e presenta importantes disparidades rexionais, que supoñen un desafío á igualdade de oportunidades²⁹. É difícil saber se a baixa matriculación se debe á escaseza de prazas ou ao desexo dos pais de non levar

aínda ao colexio os pícaros desa idade, pero o que é certo é que o resultado final é claramente mellorable desde o punto de vista de liberar as nais das tarefas de coidado dentro do fogar.

De acordo cun recente estudo do INE (2006), os problemas relacionados coa dispoñibilidade de servizos de coidado de fillos aparecen como a principal causa de traballar menos horas das desexadas. Máis da metade dos entrevistados (54%) consideran que os servizos de atención aos nenos son moi caros. No caso dos asalariados con fillos pequenos, existe unha elevada porcentaxe –formada maioritariamente por mulleres e maior no sector privado (24,8%) ca no público (18,9%)– á que a falta de servizos de atención aos nenos lle impide cumprir o seu desexo de traballar máis.

Ultimamente foi aprobado polo Goberno o Plan estratéxico nacional de infancia e adolescencia (2006-09)³⁰, que aparece como un instrumento para o avance “na conciliación laboral e familiar e no apoio ás familias no exercicio das súas responsabilidades de crianza, coidado e promoción do desenvolvemento persoal e potencial das capacidades dos nenos e nenas” (MTAS, <http://www.mtas.es>). O plan obtivo un amplo consenso e ofrecerá por primeira vez liñas estratéxicas comúns das políticas de infancia para as diferentes administracións. Entre os seus fins está conseguir que un terzo dos nenos de 0-3 anos (frente ao 21% actual) conten con praza nun centro público en 2010, de xeito que se cumpra así o obxectivo establecido na Axenda de Lisboa.

O ESTÍMULO Á CONTRATACIÓN DE MULLERES

O obxectivo da incorporación das mulleres ao emprego –parte, como vimos, da estratexia europea– abórdase a través dunha dobre táctica, que pretende, por unha banda, aumentar a empregabilidade da man de obra feminina (converténdoa en parte dos colectivos prioritarios da formación continua) e, por outra, facer a súa contratación máis atractiva para os empresarios.

Especialmente relevante foi a conversión das mulleres en colectivo prioritario para a contratación indefinida, que provocou que o 54% dos contratos indefinidos asinados en 2004 afecte a mulleres (frente a un 36,6% en 1997) (MTAS, <http://www.seg-social.es>). Como sinalamos anteriormente, na Lei de conciliación prevíanse reducións nas cotizacións empresariais á Seguridade Social por continxencias comúns para a contratación interina de desempregados que substitúisen os traballadores durante os períodos de descanso por maternidade, adopción ou acollemento, co fin de aliviar os custos sociais destes permisos para os empresarios e a súa posible incidencia negativa sobre a contratación de mulleres³¹. As bonificacións foron revisadas periodicamente, de xeito que se ampliaron sucesivamente o alcance e os supostos que prevía. A Lei de orzamentos xerais do Estado para o ano 2006 incluía diversas bonificacións para a celebración de contratos indefinidos con mulleres en situación de desemprego, especialmente tratándose de profesións ou ocupacións con subrepresentación feminina³² ou de novas incorporacións á actividade logo do parto³³. Tamén se regularon diversas bonificacións para mulleres traballadoras con contrato suspendido por maternidade ou excedencia por coidado de fillos, sempre que a súa reincorporación se producise nos dous anos seguintes á data do parto.

A última modificación tivo lugar moi recentemente³⁴, substituíndo as bonificacións como porcentaxe da cota empresarial ata agora existentes por cantidades de contía fixa, para descontar tamén da cota empresarial. Estas poden acadar ata os 1.200 euros anuais, por un período máximo de 4 anos, no caso de mulleres con contrato indefinido (ou temporal se se transforma en indefinido) contratadas nos 24 meses seguintes ao parto (sempre que esta incorpo-

ración sexa a partir do 1 de xullo de 2006) ou que se reincorpan á actividade logo de 5 anos de inactividade laboral se, anteriormente á súa retirada, traballaron polo menos 3 anos. A contratación de mulleres en xeral recibe unha bonificación de 850 euros por ano durante 4 anos e a de mulleres maiores de 45 anos, de 1.200 euros durante toda a vixencia do contrato. No caso de contratos con persoas vítimas de violencia de xénero, o importe será de 850 euros ao ano por un total de 4 anos³⁵.

A publicación desta última regulación prodúcese ao tempo de pechar este documento, polo que resulta imposible facer unha valoración detida do seu impacto. En calquera caso, cabe dicir que os incentivos á contratación, supoñendo un trato máis favorable para a contratación de mulleres, deixan porén ao interese dos empresarios a contratación efectiva.

CONCLUSIÓNS

A revisión das diferentes medidas e políticas desenvolvidas en persecución do obxectivo da plena participación das mulleres españolas no emprego ofrécenos unha imaxe con claros-curos. É xusto recoñecer que se levaron a cabo importantes avances, especialmente no ámbito lexislativo, pero queda aínda moito por andar no difícil camiño da incorporación real e en condicións de igualdade das mulleres e dos homes ao mercado de traballo.

As enquisas non deixan de mostrar que as pautas tradicionais de repartición de tarefas entre homes e mulleres son bastante resistentes ao cambio, e non só no noso país. De acordo cos datos do Eurobarómetro 2003, só o 4% dos homes da UE pensa que os permisos parentais deberían ser para os dous proxenitores e non de xeito exclusivo para as mulleres. Unha recente enquisa realizada polo Instituto de la Mujer (2005) mostra que case un terzo da poboación se suma á opinión de que a muller debe traballar menos horas ca o home para poder ocuparse con maior intensidade das responsabilidades familiares, e un 45,8% cre que a nai debería abandonar a actividade laboral en tendo o primeiro fillo fronte a un 0,6% que cre que debería facelo o pai. É para elas para quen a conciliación se define maioritariamente como problema e, ademais, como un problema do que son os principais suxeitos. Un dato máis: á hora de elixir un emprego, un 20% das mulleres faino en función da compatibilidade coas súas responsabilidades familiares, a segunda razón en importancia e case emparellada coa remuneración adecuada, mentres que no caso dos homes o salario é a principal razón con diferenza sobre o resto (31%) e a conciliación a derradeira (9,4%).

A visión dos empregadores e responsables de persoal encaixa á perfección neste cadro: unha maioría opina que a solución á conciliación deben atopala as familias de xeito privado (61,6%) e que as empresas deben ter unha orientación exclusiva cara ao logro de maior produtividade (66,9%). Ademais, algo máis de catro de cada dez empresarios cren que as responsabilidades familiares limitan o rendemento das mulleres e unha proporción semellante dos responsables de empresa opina que a aplicación de medidas de conciliación limita a competitividade. Por se estes datos non abondasen, a proposta da CEOE en novembro de 2000 de crear un fondo de investimento privado onde as mulleres irían depositando cotas que servirían, no caso de finalmente ter fillos, para pagar as súas prestacións de maternidade pode dar unha idea definitiva do clima de sensibilización cara á conciliación no sector empresarial.

A incorporación das mulleres ao mercado de traballo presenta novas necesidades desde o punto de vista da protección social: necesidade de servizos, de oportunidades para canalizar o cambio social a través de medidas que favorezan a ausencia da actividade ante a enfermidade de familiares dependentes, de regulacións especiais das condicións en que as mulleres se incor-

poran ao mercado (igualdade de xénero) e de igualdade tamén dentro do fogar. Sen dúbida ningunha, esta é a auténtica clave do cambio social, que non será posible se non se removen os obstáculos da desigualdade sexual dentro do ámbito tanto tempo considerado do “privado”. A igualdade, un fin en si mesma, convértese tamén nun requisito imprescindible para acadar o equilibrio de benestar que as sociedades contemporáneas requiren (Esping-Andersen, 2002).

O aumento da participación fálanos por si mesmo tan só dun incremento en termos cuantitativos pero, como vimos, o problema é moito máis complexo. Algúns definírono como “un problema social total” (Instituto de la Mujer, 2005: 17) que só ten solución se é considerado como algo que afecta a toda a sociedade, non unicamente ás mulleres. O que está ameazado é o obxectivo social máis prezado: o benestar colectivo, un obxectivo que só parece alcanzable a través dun novo contrato social que rompa a fronteira das desigualdades no traballo non remunerado. Esa terá que ser a seguinte fronteira no desenvolvemento do estado do benestar.

Notas

1 Este traballo foi posible grazas á cobertura dos proxectos de investigación “Riscos e oportunidades ao longo do curso da vida nas sociedades postindustriais” (CICYT. Sec2003-06799), dirixido por Esping-Andersen, e “Novos riscos sociais e traxectorias das políticas do benestar” (Nursopob) (CICYT, Sej2005-06599 MEC, Plan nacional de I+D+I), dirixido por Luis Moreno. Agradézoles aos dous o apoio que me prestaron para podelo levar a cabo e, de maneira moi particular, a Ana Arriba e a Luis Moreno, polos seus comentarios e pola súa colaboración en versións anteriores.

2 En 1977, apenas un 5% das mulleres entre 20 e 34 anos tiña estudos superiores, mentres que a media para o conxunto da poboación se situaba levemente por riba (6%). En 2001, a proporción de mulleres comprendidas nestas idades con estudos universitarios rematados chegaba ao 35%, seis puntos superior á media (CES, 2003: 41).

3 Vallan tan só unhas cifras que ilustran a dimensión deste cambio. A mediados da década dos setenta, aproximadamente un 70% das mulleres con estudos elementais e un 44% das tituladas superiores xa foran nais ao facer vinte e cinco anos. Dez anos despois, esas cifras baixaran sensiblemente para as mulleres universitarias (16%), aínda que se mantiñan bastante estables entre as de estudos baixos (65%). A mediados dos noventa, unicamente un 2% das primeiras e un 41% das segundas experimentara a maternidade antes dos vinte e cinco anos (Delgado, 2004).

4 A idea dun “contrato de xénero” non implica en absoluto a igualdade de xénero. O termo ten xustamente un sentido irónico: fai referencia ao “contrato socialdemócrata” entre capital e traballo. Malia a teórica posición de igualdade das partes, unha delas cumpre un rol subordinado (Hirdmann, 1990; citado en Duncan e Pfau-Effinger, 2000).

5 En España, a idade media para o nacemento do primeiro fillo pasou de 25,3 anos a 29,1 entre 1975 e 2001, case catro anos máis, mentres que os matrimonios viraron máis escasos e celebráronse cada vez a idades máis avanzadas: 30,6 anos para os homes e 28,6 para as mulleres (INE, 2004: 13). Ademais, os primeiros fillos convértese con moita máis frecuencia ca antes en fillos únicos, representando en 2001 máis da metade do total de nacementos (en 1975, só o 36%). O descenso da fecundidade afecta especialmente á taxa de terceiros fillos, que diminuíu case un 80% (e un 90% a de orde superior) no transcurso da última década.

6 Con competencias a nivel nacional para a loita contra a discriminación de sexo. En 1989, o Instituto da Muller pasou a formar parte do novo Ministerio de Asuntos Sociais, reforzando así a concepción dos problemas que afectan ás mulleres non xa como problemas “de mulleres”, relacionados con pautas ou usos culturais, senón como problemas sociais na súa dimensión máis ampla.

7 No ámbito europeo, os aspectos máis novos da Conferencia de Beijing recóllense no IV Programa de acción comunitaria para a igualdade entre mulleres e homes (1996-2000). Nel fálese explicitamente, por exemplo, do desfase entre a organización dos mercados e as estruturas de protección e as necesidades dos individuos e as familias. Faise un chamamento para desenvolver medidas sobre conciliación entre a vida profesional e familiar que respecten o marco da individualización dos dereitos, independentemente do sexo (Fernández Cordón e Tobío, 2005: 54).

8 Entre as que se pode salientar a creación do Programa Óptima, orientado a facilitar a incorporación, permanencia e promoción das mulleres nas empresas a través da introdución das accións positivas como estratexia corporativa. Cofinanciado polo Fondo Social Europeo, este programa foi elixido como exemplo de boa “práctica” pola UE. Ofrece o distintivo de Entidade colaboradora en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, e na actualidade conta cun total de 32 empresas recoñecidas e aproximadamente outras 30 participando nas distintas fases do programa para a obtención do mencionado recoñecemento (Instituto da Muller, <http://www.tt.mtas.es/optima/contenido/quees.html>).

- 9 Concretamente, neste alicerce inclúense catro directrices: a integración da igualdade de oportunidades de homes e mulleres en todas as políticas (de carácter transversal), a loita contra a discriminación entre homes e mulleres, a conciliación da vida laboral e familiar, e a facilitación da reincorporación das mulleres ao traballo. Ademais, como colectivo cunha presenza limitada no mercado de traballo, as mulleres vense afectadas de xeito particular polo píar I, relativo á mellora da capacidade de inserción profesional. A formación continua xoga aquí un papel central, ao favorecer a empregabilidade e axudar a promover “un mercado de traballo aberto a todos” (PNAE, 1999).
- 10 O Plan integral de apoio á familia (PIAF) intenta proporcionar un marco xeral a partir do que impulsar e coordinar a política familiar en España. Formula catro obxectivos prioritarios, que xiran arredor da mellora da calidade de vida dentro das familias, da promoción da solidariedade interxeracional, do impulso ao labor das familias como esteos da cohesión social e do apoio ás familias con necesidades especiais (máis de tres rapaces, con fillos discapacitados, fogares monoparentais con nenos pequenos ou en risco social). As medidas previstas cobren un amplo rango que vai da política fiscal á mellora da situación de seguridade social dos nenos, pasando pola conciliación da vida familiar e o emprego, a política de vivenda, o axuste da lei de divorcio á nova realidade da sociedade actual, o maior protagonismo na vida social das familias e unha nova lexislación sobre familias numerosas. O desenvolvemento lexislativo do PIAF foi irregular, coa súa expresión quizais máis coñecida na paga de 100 euros para nais traballadoras, á que faremos mención máis adiante.
- 11 En realidade, a discusión empezara uns anos antes, cando en 1997 se reúne o Parlamento español por primeira vez desde o inicio da democracia para debater sobre a situación da familia en España. Esta iniciativa deu lugar a un informe do mesmo título que incluía unha serie de recomendacións para desenvolver un plan de políticas de familia, así como medidas para mellorar a combinación da vida familiar e laboral e a redistribución de tarefas entre homes e mulleres. Delas xurdirá o marco normativo que comentamos.
- 12 Concretamente, as directivas do Consello sobre maternidade (1992/85/CEE) e sobre permisos parentais (1996/34/CE), orixinada esta última no acordo marco asinado cos interlocutores sociais europeos (UNICE, CEEP e CES) (CES, 2004: 2).
- 13 Algúns plans de igualdade víronse acompañados da promulgación de leis de igualdade, que se anticiparon á futura Lei de garantía de igualdade entre mulleres e homes de carácter nacional. Así, a Comunidade de Castela e León promulgou a Lei 1/2003, de igualdade entre mulleres e homes; a Comunidade Valenciana conta coa Lei 91/2003, para a igualdade de oportunidades; e a Xunta de Galicia, coa Lei 7/2004, para a igualdade de mulleres e homes. Neste sentido, queda por aprobar o Proxecto de lei para a igualdade de mulleres e homes da Comunidade Autónoma Vasca (MTAS, 2005b).
- 14 Segundo os datos da EPA, entre 1990 e 2003, a porcentaxe de contratos a tempo parcial pasou do 4,7% ao 8,2%. Entre as mulleres, estas cifras evolucionaron desde o 11,5% ao 17%, mentres que entre os homes permanecían estables arredor do 2%.
- 15 Por exemplo, Finlandia ofrece unha das garantías máis xenerosas, cunha cobertura do 100% do salario durante 160 semanas.
- 16 En Francia, Dinamarca, Italia e o Reino Unido, os pais dispoñen de dúas semanas; en Suecia, Austria e Bélxica, de dez días; en Portugal, de cinco, e en Alemaña, de tres. Os máis afortunados son os noruegueses, con cinco semanas, e os finlandeses, con 18 días. España está a piques de incorporarse a este selecto club a través da futura Lei de igualdade.
- 17 Cunha redución proporcional, entre o 33% e o 50%, da xornada/salario habitual.
- 18 A primeira regulación sobre a posibilidade de utilización de permisos por motivo de nacemento, adopción ou acollemento corresponde a unha data tan recente como 1989 (Lei 3/1989, de modificación do Estatuto dos traballadores).
- 19 Orde APU/3902/2005, do 15 de decembro, pola que se dispón a publicación do Acordo da Mesa Xeral de Negociación polo que se establecen medidas retributivas e para a mellora das condicións de traballo e a profesionalización dos empregados públicos.
- 20 Real decreto-lei 1/2000, do 14 de xaneiro, sobre medidas de mellora da protección familiar da Seguridade Social.
- 21 Un dos trazos máis sobresaíntes do sistema fiscal español é a súa extraordinaria xenerosidade cara á adquisición de vivenda. De acordo cos expertos, esta xenerosidade, típica dos estados do benestar mediterráneos, representaría unha forma solapada e indirecta de protexer a familia, con consecuencias máis ben negativas desde o punto de vista da equidade vertical, xa que beneficiaría máis a aqueles con maior dispoñibilidade de capital para investir, isto é, os segmentos medio e alto da distribución da renda.
- 22 Real decreto 27/2003, do 10 de xaneiro de 2003, que desenvolve a reforma parcial do IRPF (Lei 46/2002, do 18 de decembro).
- 23 Case unha quinta parte concéntranse en Cataluña (150.136) –máis concretamente, en Barcelona (case o 80% destas)– e algo menos na comunidade autónoma de Madrid (129.453), mentres que as cifras se reducen considerablemente noutras comunidades como A Rioxa, onde menos axudas deste tipo se distribuíron, pois accederon a elas un total de 5.404 mulleres, seguida de Cantabria (8.394) e Asturias (12.355).
- 24 De acordo cos datos da Enquisa sobre coidados ás persoas maiores nos fogares españois (Imsero), o 84% das persoas encargadas de atender os maiores dependentes son mulleres (CES, 2005: 1).
- 25 O Consello Europeo de primavera, celebrado en marzo de 2005, baseándose no Informe Kok (novembro de 2004), formulou a necesidade de relanzar a Estratexia de Lisboa concentrando os seus obxectivos no crecemento e no emprego e tendo como referencias permanentes a cohesión social e o desenvolvemento sustentable.

- 26 Na anterior lei de educación (LOCE), este período era considerado como “etapa preescolar”, cun carácter educativo-asistencial.
- 27 Estas cifras experimentaron un incremento constante ao longo da pasada década, en que a cobertura se situaba no 4% (González e Vidal, 2005).
- 28 *El País*, 26 de setembro de 2005.
- 29 As comunidades autónomas cunha taxa de escolarización máis alta son o País Vasco (39%), Cataluña (30%), Aragón (26%), Madrid (25%) e Navarra (22%); mentres que no outro extremo se situarían Extremadura, Andalucía, Castela-A Mancha, Asturias, Ceuta e A Ríoxa, con cifras que oscilan entre o 2% e o 4% (*El País*, 26 de setembro de 2005).
- 30 Aprobado en Consello de Ministros do 16 de xuño de 2006.
- 31 O Real decreto-lei 11/1998 regulaba xa as bonificacións de cotas á Seguridade Social dos contratos de interinidade con persoas desempregadas para substituír traballadores durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento.
- 32 Con carácter xeral, a bonificación da cota empresarial da Seguridade Social por continxencias comúns é do 25% para as mulleres entre 16 e 45 anos durante os 24 meses seguintes á contratación, incrementándose ata o 35% cando se trata de contratos en sectores con menor índice de representación feminina, podendo chegar ata o 60% durante o primeiro ano e ata o 70% durante o segundo de sumarse a circunstancia de desemprego ininterrompido durante polo menos 6 meses ou ser maior de 45 anos.
- 33 Sempre que a incorporación se produza nos 24 meses seguintes á data do parto. Neste caso dá lugar a unha bonificación do 100% da cota empresarial durante os 12 meses seguintes á data de contratación.
- 34 Real decreto-lei 5/2006, do 9 de xuño, para a mellora do crecemento e do emprego.
- 35 A contratación temporal e a tempo parcial reducen a contía da bonificación. Neste último caso, a redución aplícase unicamente a partir da redución en máis do 25% da xornada habitual ou a tempo completo.

REFERENCIAS

- ARRANZ, F. (ed.) (2000). *Las políticas públicas en favor de las mujeres*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas.
- BAIZÁN, Pau (2005). "The Impact of Labour Market Status on Second and Higher-Order Births. A Comparative Study of Denmark, Italy, Spain and United Kingdom". DemoSoc Working Paper, 11. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, Departamento de Ciencias Políticas y Sociales (<http://hdl.handle.net/2072/2046>).
- BERNARDI, F. (2003). "El déficit de natalidad en España: análisis y propuestas para la intervención pública". Documento de trabajo 13/2003, Fundación Alternativas.
- BOJE, T. P. e LEIRA, A. (2000a) "Gender, Welfare State and the Market: Towards a New Division of Labour", en BOJE, T. P. e LEIRA, A. (eds.) (2000b), pp. 1-19.
- BOJE, T. P. e LEIRA, A. (eds.) (2000b). *Gender, Welfare State & the Market: Towards a New Division of Labour*. Florence, KY, USA: Routledge.
- BOJE, T. P. e ALMQVIST, A. L. (2000). "Citizenship, Family Policy and Women's Patterns of Employment", en BOJE, T. P. e LEIRA, A. (eds.) (2000b), pp. 41-69.
- BUSTELO, M. (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: La Catarata.
- BUSTELO, M. e PETERSON, E. (2005). "Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres", *Revista de Desarrollo y Educación Popular*, 7, pp. 32-37.
- CASTLES, F. G. (2003). "The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences and Family-Friendly Public Policy in 21 OECD Countries", *Journal of European Social Policy*, 13 (3), pp. 209-227.
- COMISIÓN EUROPEA (2004). "Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres" [COM (2004) 115 final].
- COMISIÓN EUROPEA (2005). "Equality between Women and Men in the European Union". Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2004/ke6304949_en.pdf).
- COMISIÓN EUROPEA (2006a). "Report on Equality between Women and Men". Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/keaj06001_en.pdf).
- COMISIÓN EUROPEA (2006b). "A Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010". Comunicación da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, Plan de traballo para a igualdade entre as mulleres e os homes 2006-2010 [SEC (2006) 275] (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0092es01.pdf).
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2003). *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid: CES.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2004). "Conciliación de trabajo y vida familiar: licencias parentales", *Panorama Sociolaboral de la Mujer en España*, 38 (<http://www.ces.es>).
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2005). "Mujeres y atención a las personas dependientes", *Panorama Sociolaboral de la Mujer en España*, 40 (<http://www.ces.es>).
- CONSEJO EUROPEO (2001). "Agenda social europea", *Diario Oficial*, 2001/C 157/02, 30-05-2001.
- COUSINS, C. (2005a). "The Development of a Gendered Social Policy Regime", en THRELFALL, M., COUSINS, C. e VALIENTE, C., pp. 55-77.
- COUSINS, C. (2005b). "Securing a Foothold in the Labour Market", en THRELFALL, M., COUSINS, C. e VALIENTE, C., pp. 166-186.
- DALY, M. (2000). "Paid Work, Unpaid Work and Welfare. Towards a Framework for Studying Welfare State Variation", en BOJE, T. P. e LEIRA, A. (eds.) (2000b), pp. 23-40.

- DELGADO, M. (2003). "La evolución demográfica de España en el contexto internacional", *Información Comercial Española*, 815, pp. 13-30.
- DEX, S. (1987). *Women's Occupational Mobility. A Lifetime Perspective*. London: MacMillan.
- DEX, S. (1997) "La participación laboral femenina en Europa: algunas cuestiones de política social", en MORENO, Luis (comp.). *Unión Europea y estado del bienestar*. Col. Politeya. Estudios de Política y Sociedad, 10. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, pp. 263-300.
- DUNCAN, S. e PFAU-EFFINGER, B. (eds.) (2000). *Gender, Economy and Culture in the European Union*. London: Routledge.
- DURÁN, M. A. (1988). *De puertas adentro*. Madrid: Ministerio de Cultura.
- DURÁN, M. A. (2002). "The Future of Work in Europe (Gendered Patterns of Time Distribution)". Brussels: European Commission, Directorate General V.
- DURÁN, M. A. (2004). "Un desafío colosal", *El País*, 05-09-2004.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2002). "A New Gender Contract", en ESPING-ANDERSEN, G. *et al.*, pp. 68-96.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2004). "La política familiar y la nueva demografía", *Información Comercial Española*, 815, pp. 45-60.
- ESPING-ANDERSEN, G. *et al.* (2002). *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- EUROBARÓMETRO (2003). *Eurobarometer 60.2 2003: Employment and Social Policies in the EU*. Brussels: European Commission.
- EUROSTAT (2002). "Women and Men Reconciling Work and Family Life". Serie Statistics in Focus, Theme 3 (Population and Social Conditions), 9/2002. Luxembourg: Office of Official Publications of the EU.
- EUROSTAT (2005a). "Gender Gaps in the Reconciliation between Work and Family Life". Serie Statistics in Focus, Theme 3 (Population and Social Conditions), 4/2005. Luxembourg: Office of Official Publications of the EU.
- EUROSTAT (2005b). *European Social Statistics: Social Protection Expenditure and Receipts. Data 1994-2002*. Luxembourg: Office of Official Publications of the EU.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. e TOBÍO, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Documento de trabajo 79/2005. Madrid: Fundación Alternativas.
- FERRERA, M. (1996). "The Southern Model of Welfare in Social Europe", *Journal of European Social Policy*, 6 (1), pp. 17-37.
- FLAQUER, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Col. Estudios Sociales, 3. Barcelona: Fundación La Caixa.
- FLAQUER, L. (2004). "Medidas públicas y estrategias privadas", *El País*, 05-09-2004.
- FUNDACIÓN ENCUENTRO (2006). *Informe España 2006*, Fundación Encuentro.
- GARRIDO, L. (1993). *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- GONZÁLEZ, J. J. e REQUENA, M. (eds.) (2005). *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid: Alianza.
- GONZÁLEZ, M. J. (2006). "Unstable Equilibrium: Young Adult Women in Family and Career Formation in Southern Europe". DemoSoc Working Paper, 13. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, Facultat de Ciències Polítiques i Socials (<http://hdl.handle.net/2072/2048>).
- GONZÁLEZ, M. J. e VIDAL, S. (2005). "Where Do I Leave my Baby? Use and Development of Early Childcare in Spain". DemoSoc Working Paper, 5. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, Facultat de Ciències Polítiques i Socials (<http://hdl.handle.net/2072/2032>).
- GORNICK, J. (2000) "Family policy and mothers' employment. Cross-national variations", en BOJE, T. P. e LEIRA, A. (eds.) (2000b), pp. 111-132.

- IMSERSO (2004). *Atención a las personas en situación de dependencia en España. Libro blanco* (<http://www.seg-social.es/imserso/>).
- INE (2002). "¡Más niños!", *Cifras INE*, 7/2002 (<http://www.ine.es>).
- INE (2003). "Los cambios sociales de los últimos diez años", *Cifras INE*, 2/2003 (<http://www.ine.es>).
- INE (2004). "¿Cuántos somos en casa?", *Cifras INE*, 6/2004 (<http://www.ine.es>).
- INE (2005). "Indicadores demográficos 2004" (<http://www.ine.es>).
- INE (2006). "EPA. Módulo de conciliación entre la vida laboral y familiar", *Notas de Prensa*, 31-05-2006 (<http://www.ine.es/prensa/np417.pdf>).
- INSTITUTO DE LA MUJER (1997). *III Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2005). "Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas" (http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud_inves/estudio%20conciliacion.pdf).
- INSTITUTO DE POLÍTICA FAMILIAR (2004). *Evolución de la familia en España*. Madrid: IPF (http://www.ipfe.org/informe_evolucion_familia_esp_2003_1.pdf).
- JURADO, T. (2005). "Las nuevas familias españolas", en GONZÁLEZ, J. J. e REQUENA, M. (eds.), pp. 51-80.
- KRIZ, K. (2005). "How Grandmothers Become 'Second Moms'. Family Policies and Grandmothering in Britain, Germany and Sweden". *Journal of the Association for Research on Mothering*, 7, pp. 49-62.
- LANGAN, M. e OSTNER, I. (1991). "Gender and Welfare: Towards a Comparative Framework", en ROOM, G. *Towards a European Welfare State? Bristol: University of Bristol, School for Advanced Urban Studies*.
- LARSEN, T., TAYLOR-GOOBY, P. e KANANEN, J. (2004). "The Myth of a Dual-Earner Society. New Policy Discourses in European Welfare States". WRAMSOC Project Berlin Conference, 23-24 abril 2004 (<http://www.kent.ac.uk/wram-soc/conferencesandworkshops/conferenceinformation/berlinconferenc/themythofadualearnersociety.pdf>).
- LEWIS, J. (1992). "Gender and the Development of Welfare Regimes", *Journal of European Social Policy*, 2 (3), pp. 159-173.
- LEWIS, J. (1997). "Gender and Welfare Regimes: Further Thoughts", *Social Politics*, 4 (2), pp. 160-177.
- MARBÁN, V. (2005). "Desempleo y activación laboral", en RODRÍGUEZ CABRERO, G. et al., pp. 83-114.
- MARUANI, M. (2002). *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos.
- McLAUGHLIN, E. e GLENDINNING, C. (1994). "Paying for Care in Europe: Is There a Feminist Approach?", en HANTRAIS, L. e MORGAN, S. (eds.). *Family Policy and the Welfare of Women*. Cross-National Research Papers, Third Series, 3. Leicestershire: University of Loughborough, European Research Centre.
- MORENO, L. (2000). "The Spanish Development of Southern European Welfare", en KUHNLE, S. (ed.). *Survival of the European Welfare State*. London: Routledge, pp. 146-165.
- MORENO, L. (2004). "Spain's Transition to New Risks: A Farewell to 'Superwomen'", en TAYLOR-GOOBY, P. (ed.), pp. 136-160.
- MORENO, L. e SALIDO, O. (2006). "Famiglia e welfare in Spagna", *La Rivista delle Politiche Sociali*, 2 (4), pp. 217-237.
- MTAS [Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales] (2005a). "Programa nacional de reformas de España. Estrategia de Lisboa" (<http://www.mtas.es/PNR.pdf>).
- MTAS [Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales] (2005b). "Estudio comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional. Año 2004". Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer (<http://www.mtas.es/mujer/politicas/Comparativa.pdf>).
- PARLAMENTO EUROPEO (2005). "Draft Report on the Future of the Lisbon Strategy from the Point of View of the Gender Perspective". Committee on Women's Rights and Gender [2004/2219(INI)].
- RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2005). "La protección social a las personas en situación de dependencia en España en el contexto de las políticas europeas de cuidados de larga duración", en RODRÍGUEZ CABRERO, G. et al., pp. 53-82.

- RODRÍGUEZ CABRERO, G. et al. (2005). Actores sociales y reformas del bienestar. Col. Politeya. Estudios de Política y Sociedad, 24. Madrid: CSIC.
- RUBERY, J. et al. (1998). *Women and European Employment*. London: Routledge.
- SALIDO, O. (2002). "La participación laboral de las mujeres en España: cifras para un debate". Documento de trabajo 02-15. CSIC, Unidad de Políticas Comparadas (<http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0215.pdf>).
- SALIDO, O. e ARRIBA, A. (2005). "Políticas a favor de las mujeres: igualdad de oportunidades y conciliación familiar y laboral", en RODRÍGUEZ CABRERO, G. et al., pp. 145-184.
- SARACENO, C. (2000). "Gendered Policies. Family Obligations and Social Policies in Europe", en BOJE, T. P. e LEIRA, A. (eds.) (2000b), pp. 135-156.
- TAYLOR-GOOBY, Paul (ed.) (2004). *New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- THRELFALL, M., COUSINS, C. e VALIENTE, C. (eds.) (2005). *Gendering Spanish Democracy*. New York: Routledge.
- VALIENTE, C. (1996). "El feminismo institucional en España: el Instituto de la Mujer, 1983-1994", *Revista Internacional de Sociología*, 13, pp. 163-204.
- VALIENTE, C. (2005). "The Changing Roles of Men in Family in Spain", en THRELFALL, M., COUSINS, C. e VALIENTE, C. (eds.), pp. 187-203.