

# Contratos de género y políticas de cohesión social<sup>1</sup>

---

Evelyn Mahon

---

(Traducción: J. Rubén Blanco)

## Introducción

---

**E**n este artículo esbozaré las cuestiones centrales debatidas en el encuentro sobre Familias, Mercado de Trabajo y roles de género<sup>2</sup>. El rol de las mujeres en la familia y en el mercado de trabajo está cambiando. De igual manera que decrecen las tasas de fertilidad, las mujeres están convirtiéndose cada vez más en fuerza de trabajo en todos los países. Sin embargo, el apoyo del Estado y de los empresarios a las madres o progenitoras trabajadoras varía entre los Estados miembros. Una manera útil de conceptualizar la situación de este apoyo se puede plantear en términos de una tipología de contratos de género, algunos Estados tienen aún un contrato predominantemente de ama de casa, otros tienen uno de igualdad, mientras que los Estados más progresistas, tales como los países escandinavos, intentan plantear un contrato de igual estatus. Dentro de los Estados miembros, las diferencias de clase entre las mujeres surgen en el caso de las mujeres profesionales con salarios más elevados, y con una mayor capacidad para combinar el trabajo con el cuidado y atención de los hijos, con respecto al caso de las mujeres con salarios más bajos, especialmente en los países donde predomina el contrato de ama de casa.

## El cambio demográfico

---

**L**os últimos veinte años han sido un período de rápido cambio demográfico en Europa. Eileen Drew en su amplio trabajo «Demographic Change in Europe» identificaba una tendencia demográfica clave: un descenso en la tasa de mortalidad infantil, un incremento en la esperanza de vida, todo ello acompañado por un incremento en el número de ancianos y un descenso global de la fertilidad en todos los países. La única excepción a esta tendencia es Suecia, donde la tasa de fertilidad ha empezado a crecer recientemente. La disponibilidad de anticonceptivos, la existencia de un mayor nivel educativo y el incremento en los estándares de vida ha tenido un gran impacto en la vida de las mujeres y, especialmente, en el índice de participación de

éstas como fuerza de trabajo. Drew citaba a Hall (1984) al efecto de que era imposible un incremento en las tasas de fertilidad a no ser que se adoptaran medidas oportunas por parte de las políticas públicas, las cuales ayudarían a los padres a combinar la paternidad con el trabajo asalariado.

Las mujeres están rechazando cada vez más el modelo de «rol único» de ser madres en favor del desarrollo de sus carreras. Drew ilustraba la manera en la cual el declive en las tasas de fertilidad empezó en el Norte de Europa y, posteriormente, se ha ido extendiendo al Sur de Europa. Los países periféricos como Italia, España, Portugal, Grecia e Irlanda han sido los últimos en mostrar tal declive. Además, cada vez un mayor número de mujeres no tiene hijos, son cada vez más mayores cuando tienen su primer hijo y hay muy pocas mujeres que tengan tres o más partos. La maternidad se está concentrando cada vez más en un estadio de la vida de la mujer, frente a lo que anteriormente suponía ocupar casi el total de su vida. La tasa de matrimonios también ha decrecido y, es más, es probable que muchos matrimonios acaben en divorcio. Muchas mujeres se resisten al matrimonio y optan, en cambio, por la cohabitación (Drew, 1994: 16). Además, ha aparecido la tendencia de «vivir juntos pero aparte» en casas separadas (Hoffman-Nowotny y Fux, 1991: 51). El número de nacimientos fuera del matrimonio, en proporción con el resto de los matrimonios, ha aumentado y esto se explica adecuadamente por la cohabitación. El resultado de estos cambios es una considerable diversidad en las formaciones familiares y en el desplazamiento de los individuos de un estado familiar o otro tipo de estado (ver Drew, 1994:22-23).

## El incremento en la esperanza de vida y el cuidado y atención de los ancianos

**E**l incremento actual de la esperanza de vida ha hecho del cuidado y atención de los ancianos una cuestión emergente que plantea problemas paralelos a los del cuidado y atención de los niños. Drew indicaba la forma en la cual las mujeres sufren la carga del cuidado de los ancianos. De mane-

ra general, las mujeres son quienes experimentan de forma más patente el conflicto creado en torno a las demandas de empleo asalariado y las actividades de cuidado y asistencia.

Hannelore Jani-Le-Bris en su ponencia «Women: Working and Caring for their Elderly Parents», mostraba que todavía existe en la Unión Europea poca información sobre los asistentes familiares en el trabajo remunerado. En Irlanda y en Alemania, el 16 % de los asistentes femeninos trabajan frente al 42 % en Irlanda y el 32 % en Alemania de los asistentes varones. Su ponencia acentuaba las dificultades en la combinación entre el trabajo asalariado y el cuidado y atención de los ancianos. La salida del mercado de trabajo se traducían en una pérdida de ingresos y de derechos a pensiones acumuladas, además de la pérdida de beneficios laborales no materiales (el trabajo asalariado otorga niveles elevados de satisfacción, auto-estima, etc.). Los problemas de combinar el cuidado y atención de los ancianos con el empleo asalariado tiene su reflejo en la combinación del cuidado y atención de los hijos y del trabajo remunerado: el grado de la implicación profesional, la flexibilidad temporal, el apoyo familiar, etc. (Jani-Le Bris, 1994: 3). Los esquemas que se han introducido por parte de empresas, tales como Mercedes en Stuttgart, han sido acusados de utilizar el cuidado y atención de los ancianos como ruptura en las carreras profesionales y, así, enfrentarse con la superabundancia existente. En la práctica, esto es una iniciativa dirigida al mercado de trabajo más que al cuidado y atención.

La mayor incidencia del cuidado y atención de los ancianos, que recae en las mujeres, se explicaba en términos de la tendencia de las mujeres a cuidar y atender a sus ancianos como si fuera un empleo remunerado. Los hombres sólo cuidarán de ellos mismos si no tienen un trabajo remunerado. Empero, a diferencia de los hombres, las mujeres parecen dar prioridad a las cuestiones relacionadas con el cuidado y atención. Su artículo reclamaba de los asistentes una elección similar a la exigida a las madres: una oportunidad para dejar su trabajo para cuidar y atender, consiguiendo un mejor equilibrio entre el trabajo y el cuidado y atención. Esa salida temporal podría verse facilitada gracias a un «permiso de cuidado y atención» con una garantía de reincorporación al puesto de trabajo. Además, Jani-Le-Bris recomendaba créditos de

pensiones y seguros de salud gratuitos, así como posibles ingresos compensatorios para aquéllos que dejaran de trabajar para cuidar y atender a los ancianos con plena dedicación.

## Los contratos de género

**E**l principal objetivo de la conferencia era la interacción entre la vida familiar y la vida laboral. El concepto de «contrato de género» de Yvonne Hirdman, contenido en su ponencia «State Policy and Gender Contract», es un marco conceptual valioso que puede ser empleado en las comparaciones entre los diferentes países europeos. En su descripción de los cambios suecos, esta autora distingue tres formas de contrato: de Familia, de Igualdad y de Igual Status. Ella pergeñaba la progresiva transición de los tipos de contrato en el caso sueco, sin embargo, también aplicaré esta tipología a los casos de otros países.

El contrato de género de Hirdman se desarrolla desde un sistema de género. Un sistema de género asigna el trabajo a los hombres y mujeres. Un sistema de género se mantiene en tres niveles: la superestructura cultural, esto es, las normas y valores de la sociedad; sus instituciones (familia, bienestar, sistema educativo, etc.); y los procesos de socialización a través de los que se inculcan los roles de sexo. Un contrato de género operacionaliza el sistema de género. El contrato de género dominante cambia a lo largo del tiempo en respuesta a los movimientos sociales y Hirdman delineaba tal transición en Suecia, donde el movimiento femenino exigía unos roles nuevos para las mujeres.

Hirdman denominaba a la forma inicial del contrato de género el «contrato de ama de casa». En este tipo de contrato, la política de Estado y el sistema de género son el sostén de un hombre encargado de mantener a la familia y de un ama de casa dependiente. Esto podría denominarse como un acuerdo de «familia» tradicional —con roles familiares más que individuales para las mujeres. Cuando esta forma de contrato domina, la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres casadas a menudo se ve menoscabada por los impedimentos del matrimonio (ver Mahon, 1994). La obligación del hombre de cara a este tipo de contrato es asumir su papel de principal sustentador de la casa.

En la sociedad sueca el contrato de ama de casa ha evolucionado hacia un «contrato de igualdad». Un contrato de igualdad surge como consecuencia de la política de Estado resultado de la puesta en marcha de una agenda feminista liberal (tal como se plantea en el igual tratamiento de la legislación de la UE). Las barreras legales a la entrada de las mujeres casadas en la fuerza de trabajo se sortean y así, en concreto, las madres pueden participar dentro de la fuerza de trabajo remunerada. La política de Estado en este nivel de contrato será partidaria de un doble ingreso familiar. En Francia, Fagnani ha acuñado este tipo de acuerdo en referencia a la aceptación de los precursores de las políticas públicas de la figura de la «madre trabajadora». La fuerza de trabajo que acompaña la estrategia de participación es segregacionista. Las mujeres (específicamente las madres) son admitidas dentro de la fuerza de trabajo remunerada, pero suelen ser empleadas como trabajadoras marginales a tiempo parcial y en trabajos que muestran tanto una segregación horizontal como vertical.

La siguiente forma de contrato de género es lo que Hirdman denominaba «contrato de igual estatus», donde las oportunidades del mercado de trabajo y las responsabilidades familiares se comparten por igual. En esta última forma, existe una influencia sobre los roles familiares cambiantes, con un énfasis en el cambio del rol del padre en la familia, además de permitir a las mujeres trabajadoras disfrutar de una plena participación (presumiblemente incluyendo las carreras profesionales) en el mercado de trabajo.

Varias de las ponencias presentadas en el encuentro hicieron una contribución empírica específica a la comprensión de la política de Estado en los términos de los contratos de género operativos. Un contrato de género incluye la existencia o ausencia de políticas de Estado que faciliten u obstruyan la participación de la madre trabajadora.

## La aplicación de los contratos de género en Grecia

**D**e acuerdo con esta formas de contrato, los países periféricos, tales como España, Irlanda, Italia, Portugal y Grecia, mantienen todavía los contratos

de ama de casa. Estos países tienen aún una alta proporción de familias tradicionales: el marido, la mujer y los hijos formando el tipo modal (Papadopoulos, 1994: 12).

En su comunicación, «Childcare Policy in Greece: A Comparative Perspective», Theodoros Papadopoulos focalizó su análisis de la política de cuidado y atención a los hijos en Grecia en el contexto de la casi inexistencia del Estado del bienestar griego. El cuidado y atención de los hijos es principalmente un patrimonio familiar. Se mantiene y se reproduce el contrato de ama de casa tradicionalmente patriarcal debido a «la falta de acción hasta que se plantee una política familiar» (Papadopoulos, 1994: 12).

Grecia tiene la proporción más baja de nacimientos fuera del matrimonio y la segunda tasa más baja de divorcios en Europa. Paralelamente, existe una falta de apoyo estatal para los padres solos. Los griegos se presentan como los más partidarios y defensores de la institución familiar (entendida en su sentido tradicional) y su Estado del bienestar, así como las políticas impositivas apoyan el orden familiar tradicional. Este país tiene la segunda tasa de fuerza de trabajo femenina más baja de la UE. Quizá algo inesperado sea que la tasa de actividad de las madres solas es alta, explicado por Papadopoulos en términos de la ausencia de algún tipo de ingreso de apoyo para estas madres. La mejor descripción de Grecia y de su Estado del bienestar tiene que ver con el mantenimiento del contrato de ama de casa (Hirdman, 1994). «La política familiar griega se caracteriza por la falta de acción que resulta de reforzar el rol de las mujeres como las únicas responsables de los hijos al alimentar, reproducir y legitimar su dependencia respecto de los hombres. Así, el Estado del bienestar residual griego no hace sino reproducir el patriarcado» (Papadopoulos, 1994: 17).

### La aplicación de los contratos de género en Irlanda

**E**n su comunicación, «Class, Gender and Equal Opportunities», Evelyn Mahon bosquejaba los resultados de una investigación comparativa en la que se

ponía de manifiesto que la imposición del Estado, el cuidado y atención de los hijos y sus beneficios, la salud general y las provisiones del bienestar influenciaban y conformaban la participación de las madres en el mercado de trabajo<sup>3</sup>. Irlanda tiene una baja tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo que se explica por la reducida participación de las madres con más de un hijo. Mahon en su comunicación explicaba la manera por la cual se reemplazó la derogación de los obstáculos legales para la participación de las mujeres casadas en la fuerza de trabajo en Irlanda por políticas impositivas que favorecieran el ingreso familiar único, perpetuando el contrato de ama de casa, especialmente en las familias con bajos ingresos. La ausencia del cuidado y atención de los hijos respaldado por el Estado o la inexistencia de alguna concesión impositiva a los gastos por el cuidado y atención de los niños reforzaron la reproducción de esta estructura patriarcal. Sólo las madres con altos ingresos pudieron continuar trabajando, exacerbando con ello las diferencias de clase. El tipo de Estado del bienestar en Irlanda es más bien residual, pero la pertenencia a la UE ha excluido muchas de sus dimensiones patriarcales gracias a la puesta en funcionamiento de la Directiva sobre Seguridad Social. Además, Irlanda ha apoyado a los padres solos en su sistema de bienestar, por ejemplo, a las madres con contratos a tiempo completo, lo cual es consecuente con su posición constitucional global respecto de las mujeres en el hogar. La opinión sobre la política futura se divide entre aquéllos que buscan el mantenimiento del orden familiar y aquéllos que proponen una política más individualizada con respecto a la maternidad<sup>4</sup>.

### La aplicación de los contratos de género en Holanda

**E**n su comunicación, «Working Parents: Experience from the Netherlands», Els Veenis mostraba que mientras la proporción de las madres trabajadoras en Holanda estaba en aumento esta cifra era todavía comparativamente baja, sólo trabajaban el 36% de las madres holandesas con hijos menores de 4 años. Las facilidades para el

cuidado y atención de los hijos holandeses son inadecuadas con largas listas de espera para el cuidado y atención gratuita de los hijos. El permiso paterno, si existe, no está remunerado. El ingreso único del contrato de ama de casa está más favorecido por la política estatal que el doble ingreso proveniente del contrato de igualdad (Veenis, 1994). En su investigación, Veenis muestra que, sin ser sorprendente, el 54 % de las empleadas se enfrentaba con los problemas combinados del trabajo y del cuidado y atención.

## La aplicación de los contratos de género en Francia

**E**l modelo de contrato aplicado en Francia, Suecia, Dinamarca y Noruega es el contrato de igualdad visto como un apoyo del Estado para el doble ingreso familiar. No obstante, la transición a este modelo no ha sido igual en todos estos Estados, de hecho, en algunos casos «principalmente en Francia», este modelo parece coexistir con el contrato de ama de casa.

En la comunicación de Jeanne Fagnani, «Recent Changes in French Family Policy: Political Trade-Offs and Economic Constraints», bosquejaba la cada vez más amplia provisión pública de las facilidades para el cuidado y atención de los hijos en Francia. La política del Estado francés avalaba ampliamente el trabajo de la madre, un resultado de las aspiraciones pro-natalistas y del reconocimiento de las aspiraciones igualitarias de las mujeres francesas. Además de los fondos públicos para el cuidado de los hijos y la «Maternelle», las madres francesas también obtuvieron bonificaciones extras para pagar los costos del cuidado de los hijos en sus hogares propios. Estas políticas hicieron de los servicios de cuidado y atención de los hijos una parte de la economía formal, además de integrar a las mujeres en el mercado de trabajo francés como trabajadoras de plena dedicación. El resultado es una alta participación de las madres francesas en la fuerza de trabajo de este país y su amplia distribución en todos los sectores de la fuerza del trabajo (Dex, Walters & Alden, 1993).

Sin embargo, a la vez, Francia perseguía una opción familiar basada en la permanencia en el

hogar de las madres con más de tres hijos. Esta política subvencionaba a las madres que desearan permanecer en el hogar con sus hijos y era particularmente atractiva para las mujeres que sólo podían obtener bajos sueldos. Para otras, tal elección afectaría claramente a su trabajo y a sus proyectos de carrera profesional. Originalmente, esta política se planteó como un apoyo a los sectores conservadores en Francia y era parte de una política pro-natalista, pero los recientes cambios en la política francesa buscan conferir estos beneficios a las madres con dos hijos. De acuerdo con Fagnani, esto ha sido una respuesta provocada por los niveles de desempleo en Francia, dado que las madres aparecen como una fuerza de trabajo de reserva o dispersable. Una de las repercusiones de este tipo de política es su atractivo para las trabajadoras con los salarios más bajos (Fagnani, 1994) (volveré sobre estas cuestiones posteriormente).

## La aplicación de los contratos de género en Escandinavia

**E**n su comunicación, «Working Mothers and Welfare States», Arlaug Leira se centraba en las políticas estatales escandinavas sobre la familia y el empleo. Dos conceptos son esenciales para comprender el progreso escandinavo en estos campos: la «familia pública» y el «Estado valedor de la mujer». En su ponencia, Leira acentuaba la importancia de reconocer a las madres empleadas como beneficiarias de sueldos y como cuidadoras de los hijos, así como también ciudadanas del Estado del bienestar. Esta autora deseaba acentuar la necesidad económica de las madres para el sostenimiento de sus hijos, además de tener que cuidar de ellas mismas. En términos de los contratos de género, los países escandinavos son mejor definidos como detentadores de un contrato de igualdad.

Leira acertadamente invocaba el concepto de «modernización de la maternidad» para conceptualizar el rápido crecimiento de la participación de las madres en la fuerza de trabajo. Suecia, Dinamarca y, recientemente, Noruega siguieron el modelo de «maternidad modernizada». Según Leira, «la legalización del aborto, el

tránsito de una legislación de igual estatus y el incremento del apoyo estatal en el cuidado de los hijos» (Leira, 1994: 5) tienen una particular importancia en estos procesos. Las tasas de fertilidad decrecían, las de divorcio aumentaban y la cohabitación se convertía en una cuestión ampliamente popular. En 1991, el 43 % de los hijos que nacieron en Noruega lo hicieron fuera del matrimonio, mientras en Suecia y Dinamarca, aproximadamente, el segundo hijo nacía de padres no casados.

Esta autora también esquematizaba los diversos modelos evolutivos mantenidos en los países escandinavos con respecto a la colectivización del cuidado de los hijos. Mientras que la expansión del Estado del bienestar noruego suponía la incorporación de las mujeres como trabajadoras, debido a la naturaleza sexual de los trabajos creados, el cuidado y atención de los hijos fue definido «como un problema privado cuya resolución se debía fundamentar en una base individualizada». La falta de atención sobre los problemas de las madres empleadas supuso un mayor incremento del mercado de trabajo privado e informal noruego, dedicado al cuidado y atención de los hijos, que el sueco y danés (Leira, 1994: 10). Así, hasta finales de los años ochenta, el cuidado y atención informal de los niños suministró muchos más servicios para las madres trabajadoras que el sistema de cuidado y atención propugnado por el Estado (Leira, 1994: 10). De esta manera, las madres noruegas no esperaban el apoyo estatal ni desafiaron los modelos de trabajo o de uso del tiempo de los padres. Noruega ofrece unos niveles bajos de provisión para el cuidado y atención de los hijos en comparación con Suecia y Dinamarca. Existe, de acuerdo con Leira, una discusión considerable sobre el gasto del Estado para el apoyo de las familias con hijos pequeños. ¿Debería este apoyo tener la forma de transferencias monetarias o de provisiones de servicios de cuidado y atención de los hijos? «Dicho de otra manera, la cuestión interesa si la colecta pública debería emplearse para facilitar el trabajo asalariado de las madres con hijos pequeños o para apoyar a las familias en las que las madres permanecen en el hogar» (Leira, 1994: 12). ¿Qué es lo mejor para el interés de las mujeres? Las políticas que propongan el cuidado y atención paterno-materna dentro de la familia están respaldando (indirectamente) roles de género dentro de la familia.

Sin embargo, tal como indica Leira existen unas dimensiones posteriores para tales roles sexuales, a saber, sus implicaciones para la ciudadanía. Mientras que los beneficios más generosos e institucionalizados se reservan para el ciudadano como trabajador asalariado, el ciudadano como asistente queda excluido del acceso a una serie de beneficios del Estado del bienestar, esto es, pues, un problema para las mujeres. En Noruega, tal como mostraba Leira, existe un otorgamiento de género para los ciudadanos, disponible como derecho: «la construcción social de la cuestión de la maternidad dentro de este marco expresa claramente una preferencia por el cuidado y atención formal sobre el informal, así como para los modelos de la actividad tradicional de los hombres sobre los de las mujeres» (Leira, 1994: 13). En la práctica, esta base de la ciudadanía favorece a los hombres a expensas de las mujeres. Como crítica a todo esto, Leira reconoce la importancia del Estado del bienestar escandinavo para las mujeres. Las reformas del Estado del bienestar mejoraron «la propiedad de su ser» de las mujeres de dos maneras: las mujeres consiguieron un mayor control sobre su fertilidad y reproducción biológica, y la dependencia económica de éstas respecto de los hombres decreció substancialmente. Pero como asalariadas en el sector público y como pensionistas, las mujeres han pasado a depender más del Estado que de sus ingresos personales. Este tránsito ha sido descrito por Walby como un cambio que va del patriarcado privado al público (Walby, 1990). Los generosos sistemas de excedencias y de permisos para los padres han salvado el vacío existente en Noruega entre las demandas de trabajo del mercado y las demandas de cuidado y atención de los hijos. Noruega ha llegado a alentar directamente la responsabilidad de los padres en la distribución de algunos permisos no transferibles (Leira, 1994: 8).

## Cultura corporativa (colectiva) y Holanda

■ implícita o explícitamente uno espera que la cultura corporativa (colectiva) avale el contrato de género dominante. ¿Hasta qué punto se introdujeron en las

compañías las políticas favorecedoras de la familia?

Veenis apuntó la existencia de algunas facilidades formales para que trabajaran los padres en Holanda, por ejemplo, permisos de maternidad y paternidad no pagados y acuerdos para el cuidado y atención diurna. Además, existen algunos acuerdos informales sobre el trabajo a tiempo parcial o sobre la flexibilidad en el horario de trabajo, permisos de emergencia y prioridad para los padres en los períodos vacacionales. En este sentido, los directivos de librerías fueron más cooperativos que los de supermercados. Los últimos eran partidarios de la flexibilidad horaria de la tienda antes que la del empleado. En general, sin embargo, el cuidado y atención de los hijos fue visto como un asunto privado e individual. Aquellos que trabajan a tiempo parcial o poseen un horario flexible no están considerados dentro del *núcleo* de trabajadores considerados como empleados a tiempo completo. En términos globales, se supone que serán las madres las que cuiden de los hijos, los padres se preocuparán más bien por las implicaciones que para su carrera tendrá una excesiva identificación con su familia. Los hombres, para esta autora, eran evidentemente los más ambiciosos, mientras que las mujeres eran las más obedientes en sus trabajos a tiempo parcial. Para las mujeres, la total permanencia en el hogar resultaba muy poco atractiva, mientras que el trabajo a tiempo completo era demasiado estresante. Las actitudes de los hombres frente a la paternidad parecían reflejar el contrato dominante de ama de casa.

Veenis también encontraba diferencias de clase entre las madres. A aquellas mujeres que trabajaban en los supermercados (clase trabajadora) no les gustaban las guarderías, mientras que a las que trabajaban en librerías (clase media) tenían una actitud más positiva hacia las mismas. Las últimas también estaban ansiosas por conseguir que sus esposos asumiesen una mayor responsabilidad en las tareas de cuidado y atención. La «doble jerarquía», tal como lo denominaba Veenis, todavía se mantiene en Holanda. Veenis afirmaba que tanto hombres como mujeres se refieren al trabajo remunerado en términos de derecho y al cuidado en términos de obligación, con las consiguientes diferencias en el estatus de cada uno. Al trabajo se le coloca por encima de la obligación. Uno de los soportes de la «doble jerarquía» en Holanda «el

que los hombres tengan más derechos de cara al trabajo que las mujeres» está cambiando. Pero el segundo «que los hombres tengan igual obligación con respecto al cuidado y atención» lo hace más bien lentamente.

Por último, Veenis se refería a dos mitos que amortajan la continuación de la «doble jerarquía». El primero es que si a las mujeres se les dieran las mismas oportunidades, entonces la discriminación se aboliría. Sin embargo, esto es sólo factible en el caso de que las mujeres adopten modelos masculinos de empleo. El segundo mito es que la combinación del trabajo y del cuidado y atención son vistos como la resolución de una elección libre, los empleados centrados en la familia son relegados a los márgenes de la compañía. La autora recomendaba un modelo combinado para reemplazar al responsable familiar en el cual trabajo y cuidado son valorados de la misma manera. Esta elaboración parece colocar a Holanda en la posición de mantener los contratos de ama de casa, tal como se afirmó anteriormente, avalado por las políticas empresariales.

## Género y cultura corporativa (colectiva) en Dinamarca

**L**is Hojgaard también centró su ponencia —«Work Place and Gender Differences»— en la cultura del lugar de trabajo y la reconciliación de la vida familiar y laboral en Dinamarca. En este país, existen dos ingresos para apoyar a la familia, con lo cual la norma es el contrato de igualdad. Sólo el 6 % de las mujeres danesas son amas de casas a tiempo completo. Las mujeres han incrementado su tiempo laboral, mientras que los hombres lo han reducido. En total, Hojgaard calculó que eran necesarias 76 horas de trabajo asalariado para apoyar a la familia con hijos pequeños. Mientras que en Dinamarca existe una extensa provisión para el cuidado de los hijos, los padres trabajadores se ven acuciados por el tiempo. Hogaard revisó las políticas de apoyo a la familia trabajadora en Dinamarca puesto que muchos padres trabajan realmente a tiempo completo.

Las entrevistas realizadas en Dinamarca revelaron que el 59 % de los empleados con altos

salarios tenían un acuerdo formal de flexibilidad. Esto era así para el 30 % de los empleados asalariados y sólo para el 15 % de los trabajadores cualificados y no cualificados. Irónicamente, son los hombres más que las mujeres los que tienen un mayor acceso a la flexibilidad horaria. El estudio cualitativo de Hojgaard perseguía revelar la relación entre el sector laboral y las medidas y actitudes favorables para la familia en las organizaciones estudiadas. Esta autora distinguía entre el abanico de las políticas favorables a las familias que son ampliamente respaldadas y la cultura empresarial que alienta a los empleados a resistirlas. (El trabajo profesional se basa en una cultura de las horas extras, los bancos necesitan que sus trabajadores sean flexibles de cara a la finalización de su jornada que está marcada por las exigencias de los clientes.) Esta autora encontró que el trabajo cultural relacionado con los requisitos del trabajo industrial ofrecía pocas desventajas para los trabajadores que deseaban aprovecharse de las condiciones del trabajo flexible, aunque ella tiene cuidado en afirmar que tal flexibilidad en el horario de trabajo no se ofrezca en todos los sectores industriales (Hojgaard, 1994: 12). Además, concluía que en las empresas con una amplia estandarización en el sexo de los empleados, el uso de las políticas de apoyo a la familia reforzaba la existencia de las diferencias de sexo independientemente de si las actitudes eran positivas, negativas o neutras, e independientemente de las políticas de apoyo a las familias que tuvieran las empresas en cuestión. Lo opuesto acontecía en empresas con una estandarización sexual débil. Mientras que se han introducido políticas favorables a las familias, es probable que aquéllos que las utilizan paguen las consecuencias en términos de su carrera profesional. Existen unas nociones establecidas de masculinidad y feminidad y se aconseja a las mujeres que se plantean una carrera profesional ambiciosa para que no accedan a las políticas favorables a la familia.

### Género y cultura corporativa (colectiva) en Alemania

**L**a comunicación de Wolfgang Erler, «Family Friendly Personnel Policies», intentaba situar «las crecientes islas de innovación en medio de un océano de

tradicionalismo organizativo» (Erler, 1994: 8). Uno de tales cambios fue el resultado de la feminización de la dirección. Las mujeres tenían una comprensión mayor de los conflictos trabajo/familia. En algunos casos, las mismas mujeres fueron las pioneras de las nuevas prácticas de trabajo. Las compañías no querían perder personal profesionalmente cualificado y altamente motivado, por ello, habían acordado un ajuste de las prácticas de trabajo. En Alemania el apoyo de las empresas al cuidado de los niños fue eliminado, poniendo el énfasis en que fueran los padres los que cuidaran y atendieran a sus niños privadamente o asistidos por agencias especializadas en la provisión de los servicios de atención y cuidado de los hijos, por ejemplo, la «Kinderburo». Hasta cierto punto, la responsabilidad individualizada en el cuidado de los niños, como en el caso británico, genera empresas basadas en las políticas de personal favorables a los hijos!

Sin embargo, mientras que el trabajo a tiempo parcial fue un ofrecimiento de muchas empresas, se consideró que era una desviación del propio empleo, por lo cual, el trabajo a tiempo parcial y la promoción de la gestión fueron considerados incompatibles. En Francia, el avance dentro del mercado de trabajo exigía como condición indispensable la continuidad dentro de él. Dentro de los quehaceres domésticos, Erler (et al.) encontraron pocos ejemplos de teletrabajo, pero muchos ejemplos de trabajadores trabajando *en el hogar*, más que *desde el hogar*. Sin embargo, tales oportunidades estaban restringidas a las mujeres mejor pagadas.

Sus revisiones de la industria textil mostraron un nivel bajo de trabajo a tiempo parcial y de flexibilidad en la jornada laboral. Este sector empleaba a mujeres descualificadas y, a menudo, a trabajadores inmigrantes. Sus dirigentes no están en posición de desarrollar las aspiraciones tendentes a la mejora del trabajo y de sus condiciones. Erler expresaba que las buenas prácticas desde el sector servicios no pueden transferirse fácilmente a otros sectores en diferentes contextos del mercado de trabajo. Así, cualquier evaluación de las políticas de apoyo a la familia deben ser evaluadas dentro del contexto cultural en el cual se plantean y uno debe preguntarse hasta qué punto son compatibles o contradictorias con la cultura de los lugares de trabajo predominantes. Estas comunicaciones indicaban los riesgos implícitos en las políticas

«ritualistas» de apoyo a las familias y sus peligros implícitos. Creo que es importante distinguir entre las políticas de las empresas de apoyo a las familias (mujer como madre) y las políticas de las empresas de apoyo a la mujer (mujer como individuo).

## Mercados de trabajo y Dinamarca

La comunicación de Ruth Emerek, «A/Typical Working Time: Examples from Denmark», desafiaba la adecuación de los métodos tradicionales de medición de la actividad del mercado de trabajo. Los nuevos métodos de medición más certeros han sido desarrollados por la Base de Datos integrada para la investigación del mercado de trabajo en Dinamarca<sup>5</sup>. Ahora se emplean tres nuevos indicadores: la extensión o duración del tiempo en el empleo presente; la intensidad del empleo (cuántas horas por semana) y la continuidad del empleo, que incluye los períodos de desempleo. La comunicación de Emerek reveló los modelos hombre/mujer de la vida laboral en Dinamarca. Por ejemplo, menos del 50 % de los asalariados masculinos estuvieron empleados durante un mínimo de un año, frente al 35 % de las mujeres. El 25 % de los hombres y el 35 % de las mujeres estuvieron empleados continuamente a tiempo parcial. Esta autora apuntó que la gran diferencia entre los asalariados masculinos y femeninos residía en la diferencia entre el trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial. El contrato de trabajo típico para las mujeres en Dinamarca era el contrato a tiempo parcial. No obstante, creo que su investigación sobre los hombres muestra el impacto cambiante de la flexibilidad y de la reestructuración de la fuerza de trabajo masculina. Por todo ello, es deseable que tal análisis, conceptualmente avanzado, de la participación del mercado de trabajo nos permita percibir adecuadamente la interacción entre género y vida laboral.

De hecho, muchos sostienen que cualquier incremento en la participación de la fuerza de trabajo femenina pueda ser explicada (sólo) en términos de un incremento de las oportunidades en el trabajo a tiempo parcial para las mujeres (Hakim, 1993). Muchas mujeres lo ven co-

mo una forma de combinar el trabajo y la vida familiar. Parte de la agenda de este encuentro era evaluar el impacto de la reestructuración del mercado de trabajo —incluyendo el trabajo a tiempo parcial— en la vida de las mujeres. La evidencia sugiere que el trabajo a tiempo parcial está pobremente pagado y que representa la marginalidad en el mercado de trabajo y dentro de las empresas. ¿Cómo es mejor visto esto, como un beneficio para la mujer o para la empresa?

La comunicación de Susan McRae, «Part-Time Employment in a European Perspective» revisaba las implicaciones para las mujeres de la variación en los factores que favorecían el trabajo a tiempo parcial. Su ponencia se basaba en un estudio europeo cuya conclusión era que «los empleados a tiempo parcial no siempre reúnen los intereses de empresarios y trabajadores. Normalmente, parece probable que el trabajo a tiempo parcial será una ventaja para la empresa o para la ventaja de la mujer». El empleo a tiempo parcial justamente pagado y no explotador puede ser ventajoso para las mujeres si lo toman voluntariamente. Su evaluación global es algo contradictoria. Crea oportunidades de empleo para las mujeres que encuentran períodos favorables durante la crianza y educación de sus hijos. Así, el empleo a tiempo parcial significa menos ingresos en comparación con el empleo a tiempo completo y puede significar salarios por hora más bajos por el mismo trabajo. Generalmente es incompatible con el avance de las carreras profesionales. La marginalidad de los trabajadores a tiempo parcial se acrecienta por la oposición de los sindicatos a este tipo de trabajo a tiempo parcial, quienes excluyen los derechos de estos trabajadores de la mesa de negociación. Esta posición está empezando a cambiar actualmente (McRae, 1994: 20).

## Mercados de trabajo e Italia

Al inicio en este artículo, definí como la característica principal italiana el mantenimiento del contrato de ama de casa. Quizá, esto pueda explicar la actual existencia de un mercado dual, uno sujeto a regulación y control y el otro, el mer-

cado secundario de trabajo informal. Las mujeres predominan en este último. Los sindicatos italianos, de acuerdo con la ponencia presentada por Daniela Del Boca, «Labour Policies and Women's Work: The Italian Experience», representan básicamente los intereses de clase. Están comprometidos con la igualdad en general, pero no con las políticas específicas de promoción de las mujeres. Sin embargo, el aumento general de los salarios, la simplificación de la escala de clasificación basada en las cualificaciones diferenciales y los acuerdos para proteger de la inflación han beneficiado a las mujeres.

La mayoría de los trabajadores están cubiertos por acuerdos sobre los salarios formales. El resultado es la diferencia más pequeña entre los salarios de los hombres y de las mujeres después de Suecia. La fuerza de los sindicatos explica, a su vez, la presente rigidez del mercado de trabajo italiano, con sus estrictas reglas para la contratación y el despido de los trabajadores (Del Boca: 19). El 99 % de las pequeñas empresas italianas son familiares, convirtiendo a la familia en una unidad productiva muy importante, además de ser la unidad reproductiva. Las estrictas leyes de contratación y de despido en Italia han producido una extensa economía informal que supone entre el 20 y el 30 % del PIB (Del Boca, 1994). Estas empresas tienen unas normas de trabajo flexible y bajos costes de empleo y muchas mujeres trabajan en tales empresas. Existen pocas oportunidades de trabajo a tiempo parcial. El 30-40 % de las parejas confían a sus madres el cuidado de sus hijos (Del Boca, 1994: 9). Además, Italia todavía apoya el contrato de ama de casa mientras que ofrece un salario igual a las mujeres que entran en la fuerza de trabajo formal. Por supuesto, el trabajo a tiempo parcial o el trabajo dentro de la economía informal puede ser una fase de transición a un contrato más igual, esto es, de igualdad formalizada. Ciertamente, la persistencia de un contrato de ama de casa constituye un obstáculo para la introducción del contrato de igualdad. Sólo las mujeres sin hijos son capaces de competir en el mercado de trabajo a tiempo completo y de acceder a los beneficios de este mercado de trabajo regulado. El resto de las mujeres sólo pueden acceder a un mercado de trabajo secundario totalmente desregulado.

Las condiciones de este tipo de mercado de trabajo en el caso inglés fueron mostradas en la

sesión de diapositivas de Jane Tate sobre las mujeres trabajadoras a domicilio. Las ventajas de trabajar en su propia casa desaparecían por el hecho de que recibían niveles salariales de subsistencia. El trabajo a domicilio se convertía en una respuesta adaptativa a una falta de un trabajo propio bien remunerado o a las necesidades de cuidado y atención de los hijos. Tales trabajadoras no están organizadas y su entorno y condiciones laborales hacen difícil su organización y regulación.

De la misma manera que algunos países adoptan un contrato de igualdad, los roles de las mujeres se reforman en el mundo del trabajo. En algunas sociedades, la responsabilidad de las madres en el cuidado de los hijos se reemplaza por el cuidado estatal de los hijos. Así, donde existe el permiso parental, las madres, y no los padres, son las más dispuestas a aprovecharse de él. Los hombres, en cambio, mantienen su rol de cabeza de familia aún siendo las madres asalariadas. Por ello, ¿deberían los cambios en los roles de las madres estar acompañados por los cambios en los roles de los hombres?

De acuerdo con Hirdman, al contrato de igualdad debería seguirle el contrato de igual estatus. La igualación de los roles es entendida como la norma emergente con la cual ambos padres serán capaces de disfrutar tanto de la vida familiar como de la vida laboral. Sin embargo, el tránsito de los padres en el cambio de los roles del cuidado y atención familiar es una cara del contrato de igual estatus. De hecho, cualquier resistencia masculina a tales cambios en los roles resultará una doble carga para las madres.

## Paternidad y compañerismo

**D**os de las comunicaciones presentadas se centraron en el rol cambiante de los padres. La primera de ellas, sobre los padres italianos, «Are Fathers Changing? Comparing Some Different Images on Share of Childcaring and Domestic Work», de Dino Giovannini era un examen de lo que significa ser padre. Sus entrevistados italianos describían ser padres de acuerdo a cómo se diferenciaban de otros padres —igual que sus propios padres. Hablaban de un incremento en

la cercanía con su cónyuge, de una igualdad en el hecho de compartir los roles y una implicación cada vez mayor en la organización familiar. Mientras que rechazaban el viejo rol paternal, se sentían inseguros sobre lo que constituiría exactamente una alternativa viable a la figura del padre. A su vez, experimentaban dificultades en «reconciliar emocionalmente aspectos positivos tales como la implicación y el amor con otros negativos —como el conflicto, decir no, seguir las reglas y otros constreñimientos» (Giovannini, 1994: 6).

Al delinear su investigación su colega Molinari, bosquejaba las esperanzas de las madres y de los padres. La voluntad de los padres para cuidar a sus hijos después del trabajo era el primer elemento enfatizado por las madres. La capacidad de los padres para hacerlo era dificultada por la cantidad de tiempo que tenían que pasar en el trabajo, así como la dificultad de participar en el trabajo familiar, además de cuidar y atender a los hijos. En esta investigación se propuso una tipología de padres desde los «implicados», a los «implicados pero sólo en teoría», pasando por el «padre invitado» y, finalmente, el «padre delegado». Los padres acentuaron la dificultad que experimentaban al intentar congraciarse sus compromisos con el trabajo y su sentimiento de inquietud en el hogar. A menudo, se utiliza la excusa de que «las mujeres son mejores con los hijos» para justificar su posición despegada.

En la comunicación de Ulla Bjornberg, «Family Orientation among Men: Fatherhood and Partnership in a Comparative Context», se extraería que la orientación familiar entre los hombres es mayor en Suecia que en Italia. Dadas sus diferencias en lo referente a los contratos de género, este hecho no es sorprendente. La falta de implicación de los hombres con sus familias es visto como un resultado del conflicto entre la vida laboral y la familiar. Dado que en Italia los padres no han sido provisto con un modelo de rol apropiado, han tenido que desarrollar nuevos modelos. Bjornberg sostiene que los hombres suecos han incrementado sus expectativas sobre cómo deberían implicarse en sus familias, y sólo el 14 % considera que mantienen una vida familiar y laboral favorable. También son más responsables que otros europeos sobre los efectos negativos que tendría un incremento del tiempo de trabajo en su vida familiar.

Esta autora dividía a sus interpelados entre aquéllos que estaban orientados hacia la familia y los que se orientaban hacia el trabajo. Los padres orientados al trabajo tenían trabajos más estresantes y un sentimiento negativo sobre su vuelta a casa después del trabajo, comparado con los hombres orientados hacia la familia. Estos últimos estaban menos satisfechos sobre el hecho de tener que compartir la responsabilidad con sus hijos. Era mucho más probable que los hombres orientados hacia la familia hubieran reducido su horario de trabajo y cambiado de empleo que los hombres orientados hacia el trabajo. Los hombres orientados hacia la familia sentían mucho la necesidad de compensar a sus hijos por el tiempo que no pasaban con ellos, en comparación con los hombres orientados hacia el trabajo. Los hombres orientados hacia el trabajo no estaban satisfechos con el equilibrio entre su familia y el trabajo, y así estos anhelaban estar más orientados hacia la familia. Los hombres orientados hacia la familia tenían más conflictos con sus compañeras en lo tocante a las relaciones con sus hijos y sentían con mayor probabilidad un sentimiento de inseguridad en su rol como padres.

En su conclusión, Bjornberg delinea otros modelos de orientación familiar masculina: un estilo de extensión de la carrera en el cual los hombres venían a los hijos y a la familia como una parte importante de sus carreras y desearían ampliar las relaciones con sus hijos de manera similar a los padres orientados al trabajo. El segundo tipo era el hombre cuidadoso que valoraba muy elevadamente la vida familiar igual que sus padres orientados a la familia. Los otros dos apuntados eran el hombre justo, que consideraba por igual compartir una meta ideal hacia la cual dirigirse, y la del hombre idealizador de la familia, que tenía un fuerte sentido de culpabilidad por no ser capaz de equilibrar su familia y su trabajo. La comunicación de esta investigadora mostraba la ambivalencia y la variación entre los padres con respecto a sus roles. Bjornberg sostiene que dado que se está reduciendo el patriarcalismo dentro de la familia, la paternidad está llegando a ser tan condicional como nunca antes lo había sido. Los hombres y, también, las mujeres desean ejercer sus derechos respecto de la paternidad. Así su concepto de paternidad difiere del de maternidad. Esto no entraña una vida familiar igual. Sin embargo, Bjornberg sostiene que los

padres desean ser capaces de desarrollarse como individuos vía un contacto más estrecho con sus hijos (Bjornberg, 1994: 16). En cambio, el contrato de género entraña un cambio en el rol de los padres. Igual que los contratos de género cambian en otros países, sería de esperar ver cambios en el rol y en las percepciones de los padres. En conjunto, existe una mayor necesidad en el hecho de implicar a los padres y a los hijos en el cuidado compartido.

## Igualdades y desigualdades en la vida familiar

La dimensión de clase de estas cuestiones aparecía en varias comunicaciones, pero Julia Brannen se centraba especialmente en este tema en su ponencia, «Reconciling Employment and Family Lives: Equalities and Inequalities». Esta autora examinaba la polarización entre las familias producida por la participación de las esposas en el mercado del trabajo. Las implicaciones de los cambios de los modelos de trabajo de las mujeres y, de hecho, la reestructuración del mercado de trabajo, requería más análisis de cruces seccionales. Existía una necesidad de evaluar los efectos entre las familias en términos de clase. En Gran Bretaña ha habido un incremento en la proporción de mujeres que vuelven a trabajar a jornada completa después de su permiso de maternidad (42 % en 1991), en claro contraste con el 18 % en 1979. Sin embargo, este incremento en el empleo no ha sido uniforme y es típico entre las mujeres blancas educadas con pocos hijos y aquéllas que tienen cónyuges empleados. Por contra, el desempleo creció entre las mujeres con hijos mayores, entre aquéllas sin cualificaciones y entre aquéllas con cónyuges desempleados. Los padres únicos y las madres afro-caribeñas tienen una mayor probabilidad de permanecer desempleados.

La variación en los modelos de empleo de las madres, obviamente, ha tenido un impacto importante en los ingresos familiares, incrementándose las diferencias entre las familias. En los hogares británicos con hijos dependientes, cerca de la mitad (48 %) tenían dos padres empleados, el 34 % tenía uno empleado y el 18 % no tenía ninguno empleado (Bridgwood and Sava-

ge, citado en Brannen, 1994). La amplitud de las diferencias en la actividad económica entre las madres en los diferentes grupos socioeconómicos acrecienta las desigualdades de clase entre las familias. «Cada vez es más común entre las parejas de clase social alta y de alto nivel educativo el aumento del empleo de las mujeres y el modelo dual de salario a tiempo completo. En cambio, las parejas de clase trabajadora sufren su posición de desventaja relativa en el mercado de trabajo, así como también el hecho de que sea muy probable que no tengan ningún salario a tiempo completo o como mucho uno» (Brannen, 1994: 13).

La gestión de los quehaceres familiares varía según la distribución de clase de las familias. Las parejas de altos ingresos duales compran servicios o emplean a trabajadoras domésticas femeninas<sup>6</sup>. Las familias de padres únicos tienen que confiar en la ayuda informal. Como lo expresa Brannen, la calidad del cuidado y atención a los hijos y de la vida propia son diferentes según los ingresos de las familias. La gestión del dinero (su distribución y gasto) también varía entre las familias. Brannen concluía con que la integración de las mujeres dentro del mercado de trabajo tiene consecuencias diferentes según los diversos grupos de hogares y según sus diferentes miembros. Surgen tres tipologías de familias: dos padres empleados a tiempo completo, dos padres desempleados (o un padre único desempleado) y una estrategia complementaria de empleo de uno de ellos a tiempo completo (generalmente, el padre) y uno a tiempo parcial (generalmente, la madre). Estos tres tipos de hogares sugieren unas variaciones considerables en las oportunidades a lo largo de la vida tanto para los padres como para los hijos.

La gestión de la doble carga para los padres con altos ingresos se lleva a cabo, a menudo, al pagar a otras mujeres un salario más bajo por realizar los servicios domésticos que refuerzan la diferenciación en el mercado de trabajo femenino. Muchos padres únicos y desempleados son dependientes del Estado y no pueden redistribuir las tareas domésticas y de cuidado y atención a los hijos. Globalmente, esta autora concluía que los procesos de integración, diferenciación y polarización contribuyen a la creación de una mayor calidad material dentro de las familias y a unas mayores desigualdades entre las familias.

La comunicación de Brannen se presentó en la sección titulada «Optimistic Futures», aunque en verdad no era muy optimista. Por contra, Margaret Fine-Davis en su papel sobre la sociedad irlandesa, «Changing Attitudes to the Role of Women» era optimista. Los cambios legales introducidos después de la adhesión a la CE produjeron incrementos significativos en las actitudes positivas hacia los roles cambiantes de las mujeres. Las mujeres casadas no empleadas han llegado a ser las más defensoras de la igualdad de oportunidades y tienen unas actitudes más positivas hacia la anticoncepción y el empleo materno. Tal cambio de actitudes alentará más a las mujeres para tratar de entrar en el mercado de trabajo irlandés. Así los promotores de las políticas estatales irlandesas han rechazado la disponibilidad del cuidado y atención de los hijos. Sin embargo, el rápido declive en las tasas de nacimientos incrementará la libertad de las mujeres para poder entrar en el mercado de trabajo. Irlanda está inmersa en un proceso de transición que va del contrato de ama de casa al contrato de igualdad.

## Conclusiones

Estas comunicaciones delinearon la variación en los contratos de género entre los Estados europeos, las respuestas de las empresas a los padres trabajadores, el cambio de los roles paternos y las diferencias de clase entre las familias. La transición desde el contrato de ama de casa al contrato de igual estatus se ha logrado, o está de camino, en muchos países, aunque con diferencias fundamentales entre los Estados. Algunos Estados han asumido una mayor responsabilidad en el cuidado y atención de los hijos que otros.

Para las mujeres en general, la transición que va del contrato de ama de casa al contrato de igualdad es positivo, pero todavía es relativo. Es positivo porque las mujeres ya no son tratadas con si todavía dependieran de los hombres, sino que se las considera capaces de jugar un papel pleno en la sociedad. Sin embargo, la capacidad de las mujeres para ser trabajadoras activas, a su vez, depende de sus habilidades, cualificaciones y del tipo de empleo que puedan obtener. Mientras que en el pasado hacíamos

comparaciones generales entre los hombres y las mujeres, ahora ya estamos haciendo comparaciones entre las mujeres.

Estas comparaciones incluyen inevitablemente la manera por la cual las mujeres se enfrentan con la maternidad. Las diferencias de clase en el planteamiento de la maternidad están emergiendo y, en este sentido, las madres aparecen como un grupo heterogéneo. La política social es redistributiva y de esta manera es de esperar que en el futuro se redistribuyan los costos del cuidado y atención de los hijos y de los ancianos. Estos no son parte del mercado de trabajo *per se*, pero tienen un impacto sobre la participación de la mujeres en el mismo. La categoría de empleo (o exclusión del empleo) al cual pertenece una mujer tendrá repercusiones sobre su ciudadanía y sobre los derechos de las personas en todos los países de la CE. Si examinamos los servicios de salud, las pensiones y la provisión del bienestar social encontraríamos una variación considerable en los efectos de los tipos de «estatus de empleo» dentro y entre los Estados miembros.

El Libro Blanco sobre la política social con un acento sobre el individualismo podría, a veces, comprender las limitaciones de ese concepto con una palabra desigual. Este análisis de la vida familiar y laboral indica una variación considerable y las desigualdades y polarización acompañantes a la vía del «buen empleo» se distribuyen y las desigualdades de un sistema que no comparte el cuidado y atención.

El próximo paso en un análisis comparativo es examinar los derechos que acompañan a los ciudadanos y que coexisten en cada Estado miembro. Estas políticas son igualmente parte de la diversidad del mercado de trabajo interno en Europa. La integración de la política de competitividad y de la política social sólo será posible si el trabajo y el cuidado y atención se distribuyen más equitativamente y si los costes del cuidado y atención se distribuyen de forma más uniforme.

## NOTAS

<sup>1</sup> Este artículo está basado en una ponencia presentada en el Forum European Gender at Emploi du temps en Florencia, los días 25 y 26 de Noviembre de 1994. A su vez, esta ponencia está basada en un encuentro sobre Families, Labour Markets and Gender Roles, mantenido por la European Foundation for the Improvement of Living and

Working Conditions en Dublín, del 7 al 9 de Septiembre de 1994. Los temas genéricos de este encuentro fueron: la reconceptualización de los roles familiares, la reestructuración de los mercados de trabajo, la reconciliación de la vida familiar y la vida laboral y los «futuros optimistas».

<sup>2</sup> La European Foundation publicará un informe sobre esta conferencia editado por los patrocinadores (Drew, Emerek y Mahon) a principios de 1995. Las actas de la conferencia también serán publicadas. El encuentro fue presidido por Sylvia Walby.

<sup>3</sup> Otras investigaciones comparativas son las de Dex and Shaw «British and American Women at Work» y la de Dex, Walters y Alden «French and British Mothers at Work».

<sup>4</sup> Este conflicto se hizo evidente en el primer informe de la Segunda Comisión sobre el Status de las Mujeres y su informe minoritario (1993).

<sup>5</sup> Esta base de datos fue establecida por P. Hansen, S. Leth-Sorensen y R. Emerek y su elaboración fue financiada por el Danish Research Council for Social Science.

<sup>6</sup> Esta variación en la gestión del cuidado y atención de los hijos y del trabajo doméstico por la distribución de clase también se ilustró en el trabajo sobre Irlanda realizado por Mahon.

## BIBLIOGRAFÍA

- BJORNBERG, U. (1994): *Family Orientation among men: fatherhood and partnership in a process of change in Sweden*, pp. 1-20.
- BRANNEN, J. (1994): *Reconciling employment and family lives: equalities and inequalities*, pp. 1-32.
- BRIDGEWOOD, A., y SAVAGE, P. (1991): *General Household Survey*, Londres, HMSO.
- DEL BOCA, D. (1994): *Labour policies, economic flexibility and women's work: the Italian experience*, pp. 1-20.
- DEX, S., WALTERS, P., y ALDEN, D. (1993): *French and British Mothers at Work*, Londres, Macmillan.
- DEX, S., y SHAW, L. (1986): *British and American women at Work*, Londres, Macmillan.
- DREW, E. (1994): *Demographic change in Europe*, pp. 1-27.
- EMEREK, R. (1994): *A/Typical working time: examples from Denmark*, pp. 1-19.
- ERLER, W. (1994): *Family friendly personnel policies: experiences from small and medium sized enterprises in three European regions*, pp. 1-12.
- FAGNANI, J. (1994): *Recent changes in french family policy: political trade offs and economic constraints*, pp. 1-13.
- FINE, Davis M. (1994): *Changing Attitudes to the Role of Women*, pp. 1-12.
- GIOVANNI, D. (1994): *Are fathers changings? Comparing some different images on sharing childcare and domestic work*, pp. 1-15.
- HALL, R. (1993): *Europe's Changing Population*, Geography, vol. 78, 338, pp. 3-15.
- HIRDMAN, Y. (1994): *State policy and gender Roles*, p. 1.
- HOFFMANN-NOWOTNY, H. J., y FUX, B. (1991): *Present Demographic Trends in Europe*, Council of Europe Seminar on Present demographic Trends and Lifestyles, Estrasburgo, 18-20, septiembre, 1990, Council of Europe, Estrasburgo, pp. 31-98.
- HOJGAARD, L. (1994): *Workplace culture and gender differences*, pp. 1-18.
- JANI-LE BRIS, H. (1994): *Women: working and caring for their elderly parent(s)*, 1-64.
- LEFEBVRE, M. (1994): *Reconstructing Gender and structural fund expenditure*.
- LEIRA, A. (1994): *Working Mothers and Welfare states*, pp. 1-17.
- MAHON, E. (1994): *Class, gender and equal opportunities*, pp. 1-19.
- MAHON, E.: «Ireland: a private patriarchy?», *Environment and Planning a 1994*, vol. 26, pp. 1277-1296.
- MCRAE, S.: *Part-time employment in a European perspective*, pp. 1-31.
- PAPADOPOULOS, T.: *Childcare policy in Greece: a comparative perspective*, pp. 1-26.
- SECOND COMMISSION ON THE STATUS OF WOMEN; report to government 1993, Dublín, Stationery Office.
- TATE, J.: *Home working and the implications of women's marginal work*.
- VEENIS, Els (1994): *Working parents: experience from the Netherlands*, pp. 1-17.
- WALBY, S. (1990): *Theorizing Patriarchy*, Oxford, Blackwell.