

DERECHO ESPAÑOL

Bondades y debilidades de una década de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

ANA IRENE DEL VALLE LOROÑO

Doctora en Sociología. Profesora Contratada de Sociología, Universidad del País Vasco

AEQUALITAS 2016 (nº 39), pp. 12-28, ISSN: 1575-3379



RESUMEN

Los avances acontecidos en España en las actitudes y valores, en el empleo y el mercado laboral y en las políticas con relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como las acciones e intervenciones en que han derivado, han influido y modificado el marco de interrelación entre familia y empleo.

El artículo trata sobre las transformaciones acontecidas en uno de esos ámbitos, el contexto institucional y normativo. En concreto, se analiza el alcance de algunos instrumentos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a partir de la evidencia empírica aportada por diversas fuentes, para España y la C.A. del País Vasco, con la finalidad de monitorizar y valorar el alcance de algunas medidas y programas, así como evidenciar sus oportunidades y limitaciones para favorecer una sociedad más igualitaria en la organización del cuidado.

Palabras clave: Políticas de conciliación, medidas de conciliación, licencias parentales, reducciones horarias, planes de igualdad.

ABSTRACT

The progress that has occurred with regard to equality of opportunity between men and women in Spain in attitudes, values, work, the jobs market and policy, along with the resulting actions and initiatives, have influenced and changed the framework of relationships between work and family. This article addresses the transformations that have taken place in one of those areas: the institutional and regulatory context. Specifically, the scope of certain instruments for balancing work, family and personal life is analysed using empirical evidence from several sources in Spain and the Autonomous Community of the Basque Country, with a view to monitoring and evaluating the effectiveness of particular measures and programmes, and in order to detect their limitations and the opportunities they afford in fostering a fairer society in the organisation of care

Keywords: Reconciliation policies, reconciliation measures, parental leave, work time reduction, equal opportunities plans.

1. INTRODUCCIÓN

Más allá de las elecciones y preferencias individuales, de las contingencias e interacción familiar, las familias eligen, deciden, ejecutan, proveen y gestionan su bienestar en un marco institucional y estructural amplio, donde se interrelacionan factores objetivos y subjetivos múltiples, que están atravesados por condicionamientos de género (Crompton, 2006). Aspectos como la cultura familiar, la estructura del mercado laboral, las políticas y los servicios públicos, las leyes, y la estructura y cultura de género que las atraviesan, configuran el escenario en el que, en cada sociedad y momento histórico, se construyen y cultivan las estrategias para articular trabajo remunerado y cuidado.

En las últimas décadas en España han tenido lugar transformaciones relevantes de ese escenario. Los procesos de cambio social hoy en curso –individualización, desinstitutionalización, globalización– y sus efectos –relaciones precarias, incertidumbre, movilidad, desigualdad...–, no son nuevos. El ritmo y la evolución de esos cambios, así como las acciones e intervenciones en que han de-

rivado, han influido y modificado el marco de interrelación entre familia y empleo. En el plano de las actitudes y de los discursos sobre los roles de género, en las pautas y estructuras familiares, en la participación laboral femenina, en las transformaciones en el empleo y el mercado laboral, en la articulación trabajo-familia, y en el ámbito normativo y de las políticas gubernamentales, se perfilan elementos relevantes que pueden estar generando nuevas oportunidades para la igualdad de género y el modo en que las familias combinan trabajo remunerado y trabajo familiar. Pero también se advierten situaciones y factores que pueden estar reforzando desigualdades u obstaculizando elecciones igualitarias con nuevas fronteras y costes individuales y sociales.

Este artículo trata sobre las transformaciones acontecidas en uno de esos ámbitos, el contexto institucional y normativo. Y, sobre su impacto potencial en las decisiones y estrategias de hombres y mujeres para gestionar organizar su vida personal y familiar y laboral. En concreto, analizamos el alcance real, en los usos y prácticas cotidianas, del avan-

ce normativo en España, y en el marco de la C.A. del País Vasco, por ser ésta una comunidad que ha desarrollado algunas acciones específicas en materia de apoyo a la conciliación. Tras un primer apartado en el que se hace un breve repaso de los hitos legislativos más relevantes, el artículo aborda la evolución en este tiempo de diversos indicadores, con la finalidad de monitorizar y valorar el alcance de algunas medidas y programas y evidenciar sus oportunidades y limitaciones para favorecer una sociedad más igualitaria en la organización del cuidado.

2. LA CONCILIACIÓN Y SU EVOLUCIÓN EN EL PLANO NORMATIVO-JURÍDICO

En los últimos veinte años, las modificaciones e innovaciones en el plano legal y político han armado un contexto institucional y político más garante de la equidad. Aunque presentan limitaciones, los instrumentos y recursos desplegados han conformado un escenario institucional y normativo presumiblemente más favorable en términos de igualdad y conciliación familiar y laboral. Cabe decir que, en cierta me-



didada, desde el plano legislativo se ha venido a reforzar la progresiva consolidación de mentalidades más igualitarias, además de contenerse el impacto de las desigualdades estructurales en las oportunidades y condiciones individuales.

Uno de los hitos en ese desarrollo lo representan los *Planes de Acción Positiva* de la década de los Noventa que se constituyeron como eje vertebrador de las políticas de igualdad. En líneas generales, el objetivo inicial de aquellos planes era corregir la situación de discriminación de las mujeres. Centrándose principalmente en sus derechos y promoción, aquellos planes contemplaban medidas orientadas a facilitar su acceso al empleo, particularmente en ámbitos en los que su participación era baja, combatiendo los obstáculos que la impedían o dificultaban. En fases posteriores, a esa filosofía se fue sumando la idea de la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres como un elemento estratégico de construcción social, política y económica. Y ello requería una intervención pública que complementara políticas y medidas positivas dirigidas a la igualdad de oportunidades desde una perspectiva más global y transversal (*mainstreaming*), que tenía como finalidad extender la igualdad con enfoque de género a todas las políticas públicas. Se trató de un cambio sustancial en la evolución del enfoque de las políticas de igualdad que se extendieron e incorporaron plenamente al ordenamiento jurídico. Dentro de esas políticas, se adjudicó un papel destacado a la promoción de un contexto normativo y jurídico más favorable a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La emergencia y el creciente protagonismo del debate sobre la “conciliación” y sus problemas en las sociedades de la igualdad de oportunidades se vincula a la preocupación creciente por reducir los costes económicos, demográficos y sociales derivadas de las dificultades para hacer “compatible” empleo y cuida-



do en un escenario de creciente empleo femenino, que cuestiona la organización social y económica basada en la “doble esfera”, pero que no la desmantela. Con mercados que necesitan de mano de obra barata y flexible, hogares más dependiente del doble salario para subsistir y mantener sus niveles consumo, y mujeres más formadas, que amplían sus expectativas y demandan autonomía e independencia económica, en nuestras sociedades del bienestar la mujer pasa a ser un “recurso escaso” para la organización de la reproducción y el cuidado (Beck-Gersheim, 2003). Sin embargo, la realidad muestra que sigue siendo la pieza de ajuste en la articulación empleo/familia, a costa de su doble presencia y carga de trabajo. Una situación que mantiene las desigualdades y brechas de género en el plano personal, familiar y laboral.

Con esa realidad de fondo, la conciliación o armonización de la vida familiar y laboral se va definiendo como una necesidad social y ocupando un lugar destacado en las agendas políticas, sindicales y empresariales, tanto en el ámbito europeo, nacional y autonómico y en el diseño político y legislativo. Inicialmente, con un enfoque “posibilista” (Torns, 2011) estas políticas se abordan desde la perspectiva del mundo laboral, centradas en la articulación de medidas –permisos y licencias, fundamentalmente– encaminadas a facilitar la permanencia de las madres en el mercado laboral. En esa línea, la conciliación respon-

de a las necesidades de crecimiento del empleo femenino y de garantía del crecimiento demográfico en unas sociedades envejecidas que necesitan sostener los sistemas productivos y de protección social (Esping-Andersen, 2010). La filosofía de la conciliación se basa en una estrategia orientada a amortiguar en la vida de las mujeres el impacto del desajuste empleo/cuidado para asegurar y aliviar la continuidad de su rol laboral, y reproductivo, además de su responsabilidad en un cuidado que resulta económicamente y socialmente más rentable cuando está en sus manos. Un enfoque que como diversas autoras han sostenido, desvela las sombras de una conciliación que no cuestiona la organización social de los tiempos de trabajo y cuidado, que no logra alcanzar su principal objetivo –el aumento de la participación femenina en el empleo–, y que no consigue convencer a sus principales destinatarias, las mujeres, que mayoritariamente no la reclaman (Torns, Borrás y Carrasquer, 2004; Torns, 2005, 2011; Parella, 2004).

Dentro de este enfoque posibilista, las últimas décadas ha sido un periodo decisivo para el impulso y consolidación de las leyes y políticas reguladoras del ámbito y alcance de las acciones e intervenciones en materia de conciliación en España. A finales de los Noventa, el *III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres (1997-2000)* ya recogía algunas actuaciones para su promoción. En ese mismo periodo, el Gobierno español aprobó



un decreto para el fomento y la estabilidad del trabajo a tiempo parcial que se considera la primera medida prioritaria de conciliación. Pero la entrada definitiva de este tema en la agenda política fue la aprobación de la *Ley para Promover la Conciliación de la Vida familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (LEY 39/1999, de 5 de noviembre)*, considerada una ley de repercusión mediática importante y gran peso simbólico. Además de recoger e integrar derechos de conciliación existentes, la ley introducía ampliaciones en tiempo, perceptores y situaciones de excedencias, permisos y licencias parentales y creaba nuevos derechos en línea con las directivas europeas, aunque sin abordar aun la promoción de los servicios de atención a la vida diaria (SAD) tal y como se recogía en las recomendaciones europeas (Torns, Borrás y Moreno, 2007). Una carencia que trató de cubrir, sin mucho efecto, el *Plan de Apoyo Integral a la Familia (2001-2004)*.

Posteriormente, se aprobaron también dos leyes importantes con relación a la conciliación. Una es la *Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia (Ley 39/2006)* cuyo desarrollo está siendo problemático pero a la que se le atribuye la virtud de visibilizar y favorecer la concienciación sobre la responsabilidad social del cuidado de las personas dependientes y el reconocimiento de los servicios de atención a la vida diaria en clave de derechos y deberes de ciudadanía. Un enfoque ausente en las políticas de corte posibilista centradas en las dificultades derivadas del cuidado de las criaturas. La otra es la *Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007)*, calificada de ambiciosa en su momento, y que recorre e incide en las diversas políticas públicas de igualdad de género. Una ley que, entre otros, reconoce como objetivo prioritario favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones familiares. Y en

la que se prevén una pluralidad de medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de las que cabe destacar novedades como la creación de un permiso exclusivo de paternidad remunerado para los padres por nacimiento, adopción o acogimiento, y mejoras como la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, la ampliación de tiempo en permisos y excedencias para la atención y cuidado de hijos y familiares así como la posibilidad del trabajador de adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o de acuerdo con el empresario.

Por otra parte, en esa misma ley se incorpora la figura de los planes de igualdad para las empresas como un instrumento que emplaza a las organizaciones empresariales a adoptar un papel activo en la promoción de la igualdad. Dentro del plan de igualdad, la conciliación se contempla como ámbito de intervención y acción principal. Su enfoque presenta un avance sustancial porque se concibe como un componente esencial de la igualdad efectiva y de la calidad de vida. Junto a lo contemplado en la Ley de Igualdad, en este tiempo se han formulado otras medidas como, la reintegración en el sistema educativo de los servicios de atención a los menores de 0 a 3 años (*Ley Orgánica de Educación (Ley 2/2006)*), la universalización de la red de la escolaridad infantil y la construcción de escuelas infantiles, el establecimiento durante unos años de algunos subsidios familiares como el “cheque bebé” y la extensión del permiso de paternidad. Medidas algunas de ellas que sintonizan con la provisión de servicios pero que tienen un desarrollo muy irregular en un contexto de crisis económica que opera como excusa para el recorte o suspensión de su financiación.

También en el nivel autonómico se desarrollan políticas y medidas de

conciliación desde encuadres y programas muy variados, de regulación directa e indirecta, que suponen ampliaciones en periodo de disfrute y prestaciones complementarias a las establecidas en el marco jurídico estatal de referencia (López y Carrillo, 2008). Una de las comunidades que se sitúa a la cabeza del Estado en materia de conciliación en lo que a la gestión de los poderes públicos se refiere es la Comunidad Autónoma del País Vasco. Desde los primeros años del 2000, en la CAPV se desarrollan tres *Planes Interinstitucionales de Apoyo a las Familias con hijos e hijas (2002-2005, 2006-2010 y 2011-2015)*. Todos ellos se conciben como instrumentos para un sistema universal e integrado de protección a la familia. Y la conciliación de la vida familiar y laboral es, entre otros, un objetivo prioritario en su formulación, con medidas de tipo económico y/o fiscal dirigidas a trabajadores y empresas para facilitar no solo la armonización, sino también una conciliación en igualdad para hombres y mujeres. En el plano jurídico por otra parte, las políticas y medidas de conciliación (Título III, cap. VI) tienen un apartado específico en la *Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Ley 4/2005)*, centrando su atención igualmente en el fomento de la corresponsabilidad de los varones, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar (flexibilidad, reordenación del tiempo de trabajo, excedencias, permisos, licencias), y la creación y adecuación de servicios socio-comunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales. Junto a ello, la aprobación por parte del Gobierno Vasco de la *Ley de Apoyo a las Familias (Ley 13/2008)*, dota de un instrumento jurídico que integra y ordena coherentemente la diversidad de instrumentos y medidas económicas, fiscales, de sensibilización y promoción existentes a favor de la conciliación de la vida laboral y familiar y del fomento de la corresponsabilidad en el cuidado.



En definitiva, el recorrido de estas leyes y medidas suma más de diez años de articulación de un entramado legal y puesta en marcha de medidas que, pese a las limitaciones, han traído consigo una sociedad más regulada y algo más organizada para favorecer y reforzar la igualdad. En este sentido, vemos que el avance en valores y actitudes más favorables a la igualdad en nuestras sociedades, ha ido acompañado de medidas para la mejora y adecuación de las condiciones y estructuras laborales encaminadas a facilitar la armonización de la vida personal, familiar y laboral, para el fomento de la corresponsabilidad de los varones en el ámbito reproductivo y para la sensibilización de personas y entidades en la promoción de la igualdad.

3. LAS CIFRAS DE LA CONCILIACIÓN: CAL Y ARENA DE UNA REALIDAD AMBIVALENTE

¿Qué alcance presentan las medidas legislativas en materia de conciliación? Para responder a ese interrogante disponemos en primer lugar de las estadísticas oficiales que registran sus usos, así como de los datos procedentes de las diversas encuestas que sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral han llevado a cabo en los últimos años los institutos de estadística, tanto a nivel nacional como autonómico. Pero también de la información que aportada por las investigaciones que en este tiempo han abordado desde diferentes ángulos y disciplinas la cuestión de la conciliación desde diversas perspectivas.

El examen de los diferentes instrumentos articulados a partir de la normativa demanda requiere considerar tres tipos de usos, según el ámbito y tipo de acciones. De un lado, los derechos y medidas establecidos legalmente y las prestaciones o ayudas económicas con relación a permisos de maternidad/paternidad, excedencias para el cuidado de hijos/as o familiares dependientes y

reducción de jornada. De otro, los servicios y prestaciones sociales destinados a la atención de la infancia y las personas dependientes. Y, en último lugar, las medidas y servicios a desarrollar por las empresas y organizaciones de empleo, con la finalidad de facilitar un desarrollo profesional compatible con la vida personal y familiar. Si bien, como observaremos, en todos ellos se han producido avances en mayor o menor medida, la evolución seguida por los usos de permisos, medidas y servicios evidencia las limitaciones con relación a sus efectos y consecuencias en términos de igualdad. Precisamente, una de ellas es la concentración de las medidas en el ámbito de los cuidados a hijos e hijas, en detrimento del cuidado a adultos dependientes.

A Legislación en permisos, excedencias y reducciones de jornada

La conciliación ha sido calificada como un “concepto exitoso pero un objetivo político fracasado” (Moreno, 2005) en la medida en que no ha puesto el centro de atención en la desigual división sexual del trabajo. Ciertamente, el marco interpretativo que ha guiado estas políticas se ha orientado a la promoción del empleo de las mujeres, soslayando el déficit o la deuda de los varones en el balance de la organización social del cuidado. Algunas de las novedades introducidas en la legislación sobre las licencias parentales han ido precisamente encaminadas a favorecer la corresponsabilidad de los varones, si bien el marco que caracteriza a la legislación española se caracteriza por la escasa disponibilidad, duración y flexibilidad de las licencias y permisos de maternidad y paternidad con relación a otros países de la UE (Cfr. art. 37 y art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, en su texto refundido).

La evolución de las prestaciones desde hace más de una década muestra que son muy pocos los

hombres que disfrutan de la cesión de diez semanas en el permiso de maternidad una vez superado el periodo obligatorio de acogimiento de seis semanas para la madre. Apenas ha habido variaciones en los datos porcentuales (*ver Tabla 1*) que se sitúan en 2015 en el 1,9% para el conjunto de España. Una media de la que, en el mismo periodo, el País vasco se ha ido distanciando progresivamente al alza, con un 5,6% de licencias disfrutadas por los varones.

A la vista de esta evolución, es obvio que la cesión del permiso no parece ser una elección deseable para quienes tienen hijos. Tal y como está regulada, esta medida difícilmente contrarresta los efectos de la ideología de la maternidad intensiva y la domesticidad, que siguen operando como imaginario cultural resistente en el plano cognitivo, moral y afectivo, condicionando las decisiones y prácticas de madres y padres. Ni las brechas de género que en el mercado laboral diferencian las trayectorias de hombres como salarios, tipos de ocupación, jornada, etc. (Abril, Amigot, Botía et al., 2012; Torns y Moreno, 2008). Al respecto, en su análisis sobre las relaciones de género y las políticas de protección familiar en el contexto europeo social amplio, Moreno Mínguez y Crespo (2010: 57-70) señalan que la generosidad en la parte de permiso reconocido de forma exclusiva a los padres y en el porcentaje de salario que cubre durante el tiempo de permiso, tienen un importante efecto en el avance de la igualdad en las relaciones y arreglos de hombres y mujeres frente al empleo y el cuidado, tanto en el lugar de trabajo como en el reparto del cuidado de los menores y la realización de las tareas domésticas. Una menor generosidad acrecienta la brecha de género y refuerza la tradicional división de roles entre hombres y mujeres, ya que objetivamente sitúa a los varones en una posición más “periférica” de cara a la participación e implicación en el cuidado.



TABLA 1: PRESTACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN ESPAÑA Y CAE. EVOLUCIÓN 2002 A 2015

PRESTACIONES DE MATERNIDAD			PRESTACIONES DE PATERNIDAD ⁴					
Percibidas por la madre ¹		Percibidas por el padre ²		Padres perceptores % ³		Prestaciones		
AÑO	España	CAPV	España	CAPV	España	CAPV	España	CAPV
2002	221.107	11.666	3.312	375	1,5	3,2		
2005	296.115	14.821	5.269	567	1,8	3,8		
2007	326.438	15.675	5.204	589	1,6	3,8	173.161	10.150
2010	326.752	16.963	5.805	767	1,8	4,5	275.637	16.138
2015	317.318	15.507	5.282	545	1,9	5,61	238.806	13.274

NOTAS: ¹El total de las prestaciones por maternidad se corresponde prácticamente con las percibidas por la madre pues, en las prestaciones de maternidad por parto –que suponen más del 95%– todas las madres están obligadas a tener como mínimo seis semanas de descanso. ²Las prestaciones por maternidad recibidas por el padre son las recibidas dentro de las dieciséis semanas de descanso maternal (excluyendo las seis semanas de descanso obligatorio para la madre). ³El porcentaje de padres perceptores se calcula sobre la cifra de prestaciones percibidas por la madre. ⁴Las prestaciones por paternidad son las recibidas por el permiso de paternidad de 15 días, en vigor desde 2007.

FUENTE: INE. Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. más información en http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social. Actualización a febrero de 2016

Prueba de ello es la evolución que presenta el uso de la prestación del permiso de paternidad de trece días aprobado en 2007, al que sí se ha acogido ampliamente el colectivo masculino. Algo comprensible al tratarse de un permiso garante de empleo y renta. Las diferencias, notables en los años iniciales, en el número de prestaciones por paternidad y por maternidad, inducen a pensar que no siempre se utiliza. Pero la tendencia claramente positiva a la extensión de su uso también indica que los hombres se animan a no perder este derecho no transferible. También en la CAPV, en concreto, esa diferencia se ha reducido notablemente. Ahora bien, siendo un permiso que facilita la implicación o participación de los padres en los primeros días, tiene un corto recorrido como medida de impacto en el fortalecimiento de la corresponsabilidad en el cuidado.

El cuidado de las criaturas por parte de los padres/madres también se contempla en la normativa española en las figuras de la *excedencia laboral por cuidado de los hijos y la reducción de jornada*. La excedencia para el cuidado de hijos menores de ocho años la pueden disfrutar tanto el padre como la madre, y garantiza el empleo sin remuneración, de forma que el período de duración se computa como tiempo trabajado a efectos de antigüedad y el trabajador tiene el derecho de volver a ocupar el mismo puesto al reincorporarse si la exce-

dencia no ha tenido una duración superior al año, y a uno de similar categoría si ha tenido una duración superior. También la reducción de jornada puede ser disfrutada por ambos, e igualmente garantiza el empleo, permitiendo además estar vinculado a él y percibir la parte correspondiente del salario, al tiempo que se adecuan o liberan tiempos laborales para facilitar la conciliación y el cuidado de hijos menores o familiares dependientes. La literalidad del artículo 46.3 es la siguiente: “Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma

fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial”.

Los avances legislativos introducidos con la LOEIHM integraron, mejoraron y ampliaron los casos y las condiciones para el disfrute de los permisos y también los casos para ser usados por ambos progenitores indistintamente, con la finalidad de facilitar una mayor igualdad en la corresponsabilidad y la conciliación del cuidado y el empleo. En el caso de la CAPV se han implementado también ayudas económicas directas y fiscales dirigidas a trabajadores y empresas a fin de compensar los costes económicos de la conciliación.



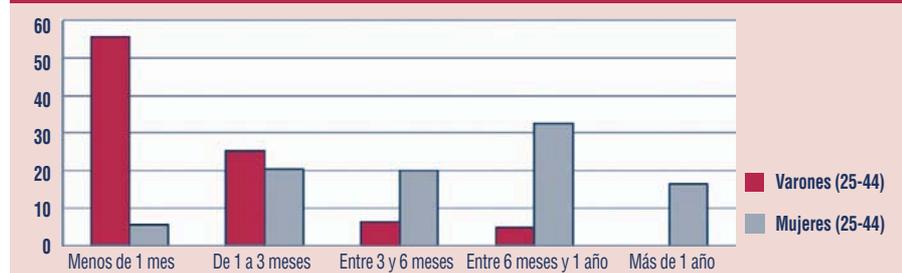
Una vez más, sin embargo, la evolución del uso de excedencias por parte de hombres resulta poco alentadora, ya que apenas hay novedades con relación a la conciliación de los varones (ver *Tabla 2*).

TABLA 2. USO DE EXCEDENCIAS POR CUIDADO FAMILIAR POR SEXO DEL PERCEPTOR Y TIPO DE CUIDADO. ESPAÑA Y CAPV, PERIODO 2005-2014									
ESPAÑA									
	Nº total de excedencias			Cuidado de hijos			Cuidado de familiares		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2005	31.735	1.465	30.270	28.403	946	27.457	3.332	519	2813
2006	35.205	1.817	33.388	31.275	1.223	30.052	3.930	594	3336
2007	40.237	2.327	37.910	34.816	1.481	33.335	5.421	846	4575
2008	43.435	2.351	41.084	37.771	1.471	36.300	5.664	880	4784
2009	39.244	2.161	37.083	33.942	1.393	32.549	5.302	768	4534
2010	40.948	2.500	38.448	34.812	1.573	33.239	6.136	927	5209
2011	40.330	2.455	37.875	34.128	1.529	32.599	6.202	926	5276
2012	35.773	2.365	33.408	29.651	1.488	28.163	6.122	877	5.245
2013	34.730	2.530	32.200	28.038	1.541	26.497	6.692	989	5.703
2014	39.611	3.134	36.477	31.435	1.881	29.554	8.176	1.253	6.923
C. A. DE EUSKADI									
	Nº total de excedencias			Cuidado de hijos			Cuidado de familiares		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2005	1.907	86	1.821	1.807	70	1.737	100	16	84
2006	1.950	133	1.817	1.840	112	1.728	110	21	89
2007	2.398	150	2.248	2.229	116	2.113	169	34	135
2008	2.721	153	2.568	2.554	128	2.426	167	25	142
2009	2.702	154	2.548	2.504	120	2.384	198	34	164
2010	3.178	190	2.988	2.936	137	2.799	242	53	189
2011	3.624	216	3.408	3.353	173	3.180	271	43	228
2012	3.450	221	3.229	3.202	183	3.019	248	38	210
2013	3.428	218	3.210	3.159	171	2.988	269	47	222
2014	3.789	223	3.566	3.435	160	3.275	354	63	291

FUENTE: INE. Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

De hecho, los datos son contundentes. El colectivo de varones que recurre a los permisos de excedencia apenas experimenta variaciones en estos años. Del total de excedencias por cuidado de hijos, en 2015 un exiguo 5,9% fueron utilizadas por los hombres españoles, algo más cuando se trató de familiares dependientes (15,33%), pero también en ese caso el protagonismo en la conciliación es de la mujer. A ello se añade que los varones recurren a ellas por periodos de tiempo menor, la mayor parte inferiores al mes, mientras que en las mujeres la excedencia por cuidado de hijos tiende a suponer, junto a los permisos de maternidad, la interrupción temporal de la actividad laboral de las mujeres durante un año, el primero de la vida del niño. Diversos estudios han constatado también que, en el caso de las excedencia por cuidado de hijos en las mujeres, España se caracteriza por una pronta reincorporación, ya que son pocas las que se ausentan más de un año, más de la mitad regresa al mismo trabajo y en las mismas condiciones y cuando no es así, la tendencia es a trabajar menos horas (Treviño, Vidal y Devolder, 2007; Escobedo y Navarro, 2008).

FIGURA 1. PERSONAS DE 25 A 44 AÑOS CON ALGÚN HIJO MENOR DE 8 AÑOS QUE HAN TOMADO EXCEDENCIA A TIEMPO COMPLETO POR DURACIÓN DE LA EXCEDENCIA, PERIODO 2005-2011



FUENTE: Elaboración propia. INE, Módulo de Encuesta de Conciliación entre la vida laboral y Familiar (EPA), 2010

Una de los derechos que sí ha visto incrementado su disfrute en este periodo ha sido la *reducción de la jornada laboral*, reconocida al trabajador cuando tiene a su cuidado y cargo directo menores hasta los ocho años, personas discapacitadas sin actividad retribuida o familiares dependientes que no pueden valerse por sí mismos. Aunque, igualmente, su uso evidencia la brecha de cuidado y el protagonismo mayoritario de las mujeres. Según el Observatorio de Relaciones Laborales del Consejo Económico y Social, en el periodo 2005-2007 (CES, 2008: 28) en España se duplicó el volumen de afiliados con reducción de jornada y la CAPV era la tercera comunidad en cuanto a volumen de reducciones con un incremento destacado (155%) respecto a 2005. Asimismo, el análisis de la incidencia por sexo y sector sobre la población de 30-44 años en ese periodo confirma la feminización de la medida y su mayor éxito en el sector privado, donde las jornadas y tiempos de trabajo presumiblemente presentaban menor amabilidad para los trabajadores que en el sector público. Posteriormente, los resultados de 2010 de la encuesta sobre conciliación entre la vida familiar y laboral del INE confirmaron estas tendencias, con una mayor incidencia en la CAPV, donde un 17,7% de la población vasca en edad laboral activa, con al menos un hijo menor de 8 años, declaraba haber recurrido a una reducción de horas en algún momento, seis puntos por encima de la media estatal (12,3%).

Este último dato encaja en un escenario de implementación de los Planes *Interinstitucionales de Apoyo a las Familias*¹ (Gobierno Vasco,

¹ *Planes de Apoyo Interinstitucional a las Familias 2005-2011*. Departamento de Empleo y políticas Sociales, Gobierno Vasco. Disponible en: http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-docuinfo/es/contenidos/informacion/6199/es_2284/adjuntos/III_plan_familia_def.pdf

2002, 2005, 2010) que han contado con incentivos económicos y fiscales a excedencias y reducciones de jornada para la conciliación dirigidas tanto a trabajadores como a empresas y con ayudas económicas de mayor cuantía para los hombres. Esta discriminación positiva a la corresponsabilidad masculina ha supuesto un leve incremento del uso de instrumentos de conciliación, si bien sigue siendo testimonial. De hecho, las sucesivas evaluaciones de estos planes en la CAPV (DEPS, 2011) muestran que las ayudas para reducción o excedencia por cuidado de hijos/as representa el 88% del gasto y que siguen siendo mujeres las principales beneficiarias, con escasa incidencia en los varones. En estos diez años, además de confirmarse una notable “feminización” del uso de las medidas, se evidencia la clara preferencia por la reducción de jornada como una medida más satisfactoria tanto desde un punto de vista práctico a la hora de compatibilizar cuidado y empleo, como desde el punto de vista de la corresponsabilidad masculina y del empoderamiento de las mujeres en el ámbito del hogar. El análisis y evaluación del impacto de estas medidas en el colectivo de beneficiarios constata la existencia de un porcentaje importante de mujeres que considerándose responsables exclusivas, se consideran igualmente las destinatarias genuinas de las medidas de conciliación. Esto es, parece que a la hora de decidir quién hace uso de las medidas, los parámetros socioculturales y del orden simbólico de género siguen pesando en las preferencias de las mujeres, como pesa igualmente el hecho de que las féminas generalmente perciben ingresos inferiores a los varones lo que refuerza su elección. Con consecuencias gravosas para ellas, puesto que se reconoce por parte tanto de las familias como de las empresas perceptoras de las ayudas que la utilización de medidas sigue teniendo repercusiones negativas en el desarrollo profesional, afectando prioritariamente a quienes más las utilizan.

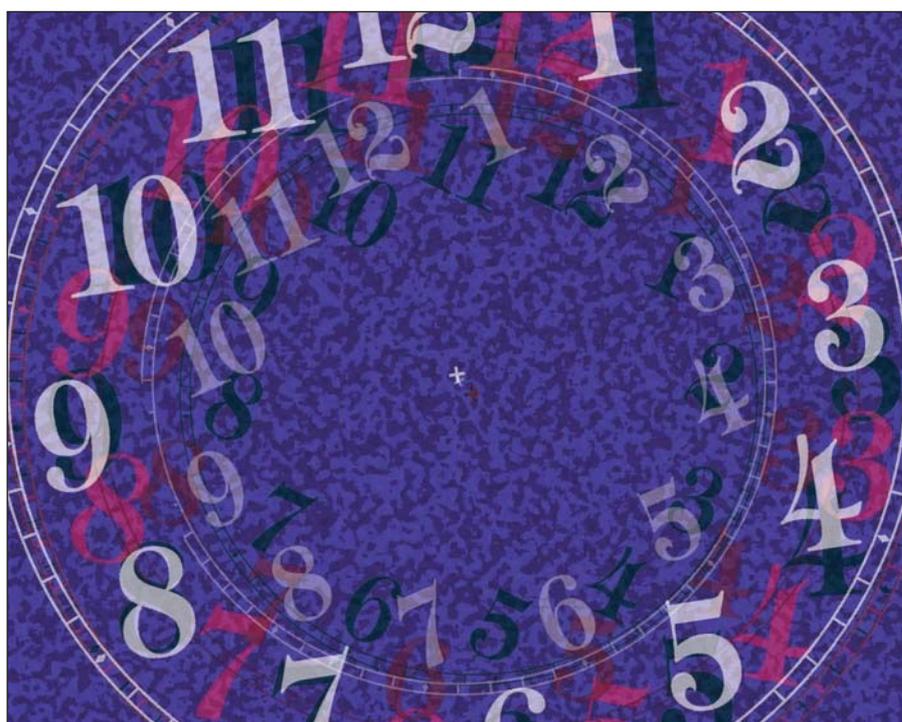
B

Servicios y prestaciones sociales

Desde unas políticas que miran sobre todo al cuidado de las criaturas, uno de los aspectos priorizados es el incremento de servicios de cuidado y atención a la infancia, en aras de potenciar la corresponsabilidad en el cuidado y no el mero ajuste de los tiempos de las mujeres. En Europa los sistemas de cuidado infantil externo varían en función de los permisos parentales, los criterios sobre la edad óptima de escolarización de los niños y, en general, de cómo se aborda el reparto de las responsabilidades de cuidado en las familias y entre los agentes públicos y privados. Lógicamente, las necesidades de conciliación en tiempo y presencia de cuidado y atención a los menores son diferentes conforme a su edad. Las principales demandas de cara a las dificultades en conciliar cuidado y empleo se plantean en la etapa temprana, especialmente de 0 a 3 años. Junto a otras medidas ya mencionadas que suponen liberar el propio tiempo productivo para el cuidado, una de las maneras en que los poderes públicos pueden facilitar tiempo de cuidado ajeno a las familias es proporcionar facilidades

para el acceso a servicios comunitarios de cuidado, atención y educación infantil (guarderías, escuelas infantiles, tickets o cheques guardería), públicos o privados. Otra es articular ayudas o subvenciones al cuidado profesional de los menores, sea a través de la contratación de cuidadores en el hogar, sea a través del cuidado familiar de día o de los nidos familiares, esto es, de profesionales que reciben a los niños en sus casas.

En España los permisos parentales retribuidos son cortos, y así son percibidos por la ciudadanía. Compruébese el art. 48.4: “4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado





desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible

con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7°.

Contando con las ampliaciones que derivan de acumulación de lactancia, convenios especiales o continuidad de periodos vacacionales, la disponibilidad de los progenitores para el cuidado intensivo cuando están empleados finaliza antes de los seis meses de edad del menor. Por otra parte, la legislación educativa española sitúa la edad mínima de escolarización en los tres años, con lo que el déficit principal en la cobertura de centros o plazas de educación infantil se sitúa sobre todo en el periodo de 0 a 3 años.

El Consejo Europeo estableció como objetivo para 2010 la prestación de servicios de cuidado y cogida del 90% en la etapa de 3-5 años y del 33% en los menores de 3 años *Consejo Europeo de Barcelona*. Conclusiones de la Presidencia. Barcelona, 15-16 de marzo de 2002. SN 100/2/02 ES.) En consonancia con ello, tanto Euskadi como España han orientado su modelo de servicios de cuidado a la infancia temprana fundamentalmente a la ampliación de la red de asistencia de guarderías o escuelas infantiles hasta los dos años y al aumento de centros y plazas en la educación infantil de 3 a 5 años, así como a la provisión de beneficios fiscales o ayudas económicas genéricas o específicas para compensar los costes del cuidado institucionalizado o la contratación de cuidadores. Así, se-

gún datos del MEC del curso 2013-14 un 44,3% de los niños y niñas menores de 3 años recibían asistencia socio-educativa en centros de educación infantil, frente a un 18% con cuidadores profesionales u otras personas sin remunerar. Dentro de los planes de apoyo a la familia, también en la CAPV se ha iniciado como experiencia piloto el servicio de “nidos familiares” (*haur-etxea*) para el cuidado de 0 a 3 años que contempla el cuidado infantil en grupos reducidos de 3-4 menores en el domicilio de la persona cuidadora, como servicio acreditado y regulado por el departamento de Empleo y Asuntos Sociales, pero su alcance social es aún muy limitado.

Con de una visión integral e interinstitucional de las políticas de apoyo a la familia y a la conciliación, desde los distintos organismos y niveles de la Administración Pública también se han impulsado y potenciado servicios y recursos como ludotecas infantiles, aulas matinales, actividades extraescolares y de tiempo libre, actividades lúdicas, deportivas o culturales en periodos vacacionales, que vienen a cubrir la demanda social de las familias en la conciliación de la vida laboral y familiar a un coste menor que el que puede ofrecer el mercado, que también ha incrementado su oferta en estos años dada la demanda social existente. En general, la oferta de recursos servicios de atención y cuidado a la infancia es mayor, tanto en el sector público como en el privado, respondiendo a una demanda creciente.

Aún cuando la pobreza de las estadísticas no permita el análisis exhaustivo del acceso y uso a estos servicios y recursos, cabe decir que los últimos años han supuesto un avance positivo y notable en la disponibilidad y uso de los servicios de asistencia y cuidado a la infancia. Y ello a pesar de que, como insistentemente se recuerda, el modelo de cuidado familiarista que define nuestra sociedad tiene en este aspecto uno de sus déficits principales. En cualquier caso, cabe decir que





las condiciones y oportunidades de las parejas hoy para obtener tiempo ajeno de cuidado han mejorado en amplitud y flexibilidad en estos años, si bien el modelo sigue priorizando el cuidado de los niños en casa y la consiguiente privatización de los costes que ello conlleva.

Uno de los datos que corrobora esa evolución es la escolarización de los menores de 0 a 6 años, especialmente en la etapa temprana. Su avance positivo indica no solo la ampliación de la cobertura de servicios sino, igualmente, la consolidación de las pautas de uso de los servicios comunitarios de cuidado por parte de la población. Se mantiene una clara tendencia a la escolarización plena en la etapa 3-6 años y aumenta notablemente la escolarización entre los menores de 3 años. En España, la escolaridad a los 3 años era del 16,7% a mediados de la década de los Ochenta y hoy supera, el objetivo del 90% marcado para 2010 por la UE. En cuanto a la etapa anterior (0-3 años) la evolución ha sido más lenta y únicamente la tasa de escolaridad a los 2 años (55,4%) supera el objetivo comunitario. De hecho, la tasa en los menores de 0-1 año solo ha crecido 6,4 puntos desde mediados de los Noventa, lo que es un claro indicador del peso que el cuidado en el hogar tiene en este tramo de vida. El cancelado *Programa Educa3*² del Gobierno Central que preveía un aumento de 300.000 plazas educativas públicas en el primer ciclo de educación infantil entre 2008 y 2012, supuso una inversión importante para la construcción de centros y la apertura de plazas de educación infantil –creación o ampliación de 1.176 centros e incremento de 73.602 plazas–, pero tuvo un impacto moderado en la matri-

culación de menores de 3 años, a tenor de la evolución observada en las tasas de escolaridad de estos años. España sigue presentando una baja escolarización en esa etapa y, sin duda, se explica tanto por el elevado coste de los servicios a menores de 2 años como por la falta de una oferta pública suficiente. Al respecto, y sobre la base de datos de la OCDE, ha señalado que el peso de las tarifas de los servicios en estas edades sobre el salario medio en España en 2004 ya representaba un 30,3%, el segundo más alto de la UE-15, y muy lejos del 4,5% de Suecia explicado por la generosa provisión de servicios públicos (Moreno Mínguez y Crespo, 2010: 57).

Precisamente, los datos de CAPV evidencian la importancia de desarrollar una estrategia combinada de cobertura de centros y plazas públicas en 0-3 años y provisión de ayudas económicas destinadas a subvencionar los costes de guarderías y escuelas infantiles en familias de rentas más bajas. La evolución de las tasas de escolarización en la etapa de 0-2 años, donde se han concentrado los esfuerzos presupuestarios en la última década, ha sido claramente ascendente y positiva. Prácticamente se ha duplicado la escolarización en los menores de 2 años, que hoy alcanza el 91,6%, y logrado situar a la cabeza del Estado la de los menores de 0-1 años, con un 17,4% (en 1990 era del 1,5%). Su evolución permite advertir que el despegue de estas tasas es coincidente con la implementación de los *Planes de Apoyo a las Familias*, con una dotación presupuestaria importante que ha permitido elevar y consolidar notablemente la cobertura pública de plazas y centros infantiles en los últimos años. En la CAPV, un 68% de centros que imparten el primer ciclo de infantil son de titularidad pública, lo que acorta distancias con los países nórdicos, referenciales en estos servicios. También han sido importantes las ayudas directas para subvencionar los gastos de guardería, si bien han tenido un

impacto menor –cinco mil familias vascas cada año desde 2006 con una cobertura sobre la población escolarizada menor de 3 años del 16% en 2009, según la evaluación del *II Plan Interinstitucional*–. En conjunto, puede calificarse de altamente positiva la consolidación de la educación infantil de 0 a 2 años, si bien siguen señalándose dificultades asociadas especialmente a los costes de estos servicios que, en general, se consideran altos, y consiguientemente se demanda una ampliación de los criterios y límites de acceso a las subvenciones.

No obstante, y por importantes que hayan sido los avances, la extensión de la cobertura comunitaria de servicios para el cuidado de los menores no se reduce a la escolarización. Guarderías y escuelas infantiles o la propia escuela obligatoria cubren una parte de la necesidad de tiempo ajeno de cuidado de los menores que pueden tener las familias, pero no toda. La organización horaria de los tiempos de entrega y recogida de los niños y niñas, la disponibilidad de servicios de comedor y transporte, la existencia de actividades extraescolares en tiempo no lectivo, son también servicios que pueden ayudar a las familias a salvar las interferencias que derivan del cruce de tiempos y disponibilidad entre las demandas laborales y de cuidado. En la actualidad, y en mayor medida con la política de recortes que introduce la crisis económica, el gasto en estos servicios sigue siendo asumido principalmente por las familias. Por ello, la acción institucional sigue siendo decisiva para aligerar la carga de estos costes sobre las rentas familiares y acortar las distancias sociales entre las familias en la compra de tiempo de cuidado en el mercado. A través de la provisión de recursos y servicios y de las ayudas para costearlos, pero también de la promoción de políticas y medidas que fomenten la responsabilidad y la acción de las empresas y otros agentes sociales en el cuidado, con una visión integral de la conciliación.

²El programa cancelado en 2010 preveía una inversión de 1.087 millones de euros financiados al 50% por la administración central y las comunidades autónomas. Ministerio de Educación y Cultura. Disponible en <http://www.mecd.gob.es/educacion/comunidades-autonomas/programas-cooperacion/plan-educa3.html>



C

Medidas y servicios de empresas y organizaciones de empleo

A la hora de argumentar cómo los avances en el contexto normativo y las medidas articuladas en estos años han contribuido y propiciado una sociedad más regulada y sensible para favorecer y reforzar la igualdad, hay que mencionar el ámbito de las relaciones laborales y de la cultura y organización empresarial, donde se han producido cambios y avances notables de cara a facilitar posibilidades de conciliación laboral y familiar a las personas trabajadoras. La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión más presente en los principales instrumentos destinados a mejorar el empleo y las condiciones laborales. Acuerdos marco y directivas europeas han jugado un papel central para que en la agenda española de las políticas de empleo se abrieran paso contenidos y líneas de actuación en materia de igualdad de género –cambio de roles de género, participación de las mujeres en la toma de decisiones, conciliación, brecha salarial...–. En acuerdos y negociaciones laborales tanto a nivel europeo, como nacional o sectorial, agentes e interlocutores

sociales han mostrado una orientación hacia algunas cuestiones como la flexibilidad o las nuevas formas de trabajo, que han contribuido a reforzar su presencia en los convenios colectivos. Además, la aprobación de la Ley de Igualdad de 2007 (LOIEHB) que incluye los Planes de Igualdad como instrumento para combatir la desigualdad de género en las empresas en sus distintas expresiones supone igualmente un empuje para el desarrollo y la innovación en este campo.

En líneas generales, las medidas de conciliación en el ámbito laboral y empresarial se refieren a cuatro tipos de decisiones: **i** Sobre la flexibilización de la relación laboral, esto es, las que afectan a las licencias y permisos de maternidad y paternidad, cuidado y atención a personas dependientes, etc. **ii** Sobre la flexibilización o la reordenación de los tiempos de trabajo, es decir, sobre los horarios de entrada/comida/salida, concentración de tiempos de trabajo, horarios o turnos libres, horarios de reuniones, etc. **iii** Sobre la flexibilización del lugar de trabajo con la posibilidad de reducir la movilidad, teletrabajo, etc. **iv** Sobre servicios y prestaciones sociales

(guarderías, transporte, tickets restaurante, restaurante, servicios de asesoramiento personal y familiar..., servicios lúdico-educativos, asistencia a expatriados,...). Algunas de estas decisiones están reguladas por ley y derivan de las disposiciones sobre derechos y obligaciones de la persona trabajadora en las distintas leyes laborales, pero muchas de ellas dependen de las demandas de los trabajadores, la negociación laboral o la iniciativa empresarial.

Desde un enfoque integral, junto a los derechos y medidas de obligado cumplimiento establecidas en la legislación laboral, los instrumentos clave para mejorar las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras en las empresas son la negociación colectiva y los planes de igualdad. Aunque es aun pronto para ver el impacto de los avances producidos con relación a la presencia de la conciliación en las empresas, en los últimos años se dispone de algunos estudios al respecto.

En la CAPV, el análisis de convenios sectoriales vigentes a 31 de diciembre de 2007 (un total de 135) realizado por la *Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres* (DIHM, 2009) constató que el 68,1% de las cláusulas se referían a contenidos de conciliación, la mayoría con una importante incidencia de mejoras a la legislación vigente (54,7%). Desde el *Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva* (Valdés, Sobrino et al., 2012), también se ha analizado la presencia de contenidos igualitarios en una muestra de convenios colectivos sectoriales y planes de igualdad desde 2010. Esto autores concluyen que tanto en los convenios colectivos como en los planes de igualdad, en la mayoría de los casos lo que se hace es transponer las disposiciones legales contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, reiterándose en las medidas ya reguladas o ampliando y mejorando las mismas, como en el caso de las licencias retribuidas legales y en los



permisos para ausencias de la persona trabajadora sin disminución de salario por obligaciones personales o familiares. Son menos los que incluyen medidas con relación a la reorganización y flexibilización de los tiempos y espacios de trabajo que, sobre todo, se centran en el establecimiento de una flexibilidad mínima en los horarios de entrada y salida. Y son pocas las ocasiones en las que afloran y se concretan las medidas innovadoras encaminadas a reordenar o modular el tiempo (jornada) o de los espacios de trabajo en aras de la conciliación o a fomentar la corresponsabilidad masculina estableciendo la participación obligatoria de los varones en algún derecho para acceder a otras medidas, facilitar servicios de cuidado, etc. Se insiste así en la necesidad de desarrollar más ampliamente todo lo referido a la reordenación y modulación de los tiempos de trabajo como uno de los aspectos más importantes a la hora de facilitar las posibilidades de conciliar y armonizar la vida laboral y familiar. Un objetivo que, sin embargo, ven limitado por la crisis económica, en la medida en que en el último estudio se aprecia un estancamiento en la mejora de los derechos legales y convencionales existentes.

En general, pese a las diferencias en enfoque y desarrollo, las medidas conciliadoras en convenios colectivos y planes de igualdad van ocupando más espacio. Se advierte una tendencia al mantenimiento y concreción de las medidas de conciliación, sobre todo en adaptación y flexibilidad de relación y jornadas laborales, y en la incorporación progresiva y creciente de cláusulas referidas a planes de igualdad. En cualquier caso, como advierte el Consejo Económico y Social (CES, 2012: 185), los avances son moderados en un contexto económico y social en el que la preocupación se centra en el mantenimiento de los niveles de competitividad y empleo, algo que a la larga dificulta su implantación y aprovechamiento.

Junto a estos instrumentos, desde el ámbito de la empresa también la conciliación ha comenzado a formar parte de la cultura organizativa, como un instrumento al servicio de la gestión de recursos humanos y del cambio organizacional. Los cambios en el empleo y en la organización del trabajo, la diversificación de la mano de obra y, sobre todo, el incremento de la participación femenina, obligan también a las empresas a adaptarse. El mundo laboral se ha hecho más sensible y flexible ante estas cuestiones si bien desde la perspectiva empresarial y del ámbito de los recursos humanos, la puesta en marcha de medidas y “buenas prácticas” de conciliación se orienta más desde una lógica productiva y de optimización de los recursos humanos, especialmente en sectores de elevada especialización y cualificación, y de la creación de entornos empresariales “familiarmente amables” que considerando las responsabilidades familiares de empleadas y empleados, garantizan el rendimiento y la permanencia del capital humano más cualificado y menos prescindible en las organizaciones.

Ahora bien, como prueba el trabajo colectivo de Meil, García et al. (2007: 34-35), quienes analizan las políticas de recursos humanos en relación con la conciliación de la vida laboral y personal en una muestra de grandes empresas madrileñas, hay una gran variabilidad en el modo en que las empresas entienden la conciliación. Uno conlleva la mera aplicación de las medidas y derechos reconocidos, con algún grado de flexibilidad horarios en entradas/salidas. Otro, más aventajado, incluye mejoras de las medidas reguladas y la consideración de favor a los trabajadores con mayores problemas de conciliación. Y un tercero, sería la consideración de conciliación como una dimensión de la cultura empresarial y un instrumento de calidad y mejora en la gestión de los recursos humanos. Una diversidad de niveles de actuación

que dificulta la cuantificación y evaluación de su incidencia y desarrollo en las empresas.

Aporta una referencia en este sentido el grupo del Centro Internacional de Investigación Trabajo y Familia del IESE de la Universidad de Navarra que ha analizado la evolución de la conciliación en las empresas en los diez últimos años y constata el incremento progresivo de las empresas que incorporan programas de conciliación y son “familiarmente responsables” (EFR). En su estudio sobre los diez años de conciliación en España cifraba en un 15% el número de empresas que en 2010 contaban con una presencia destacada, “enriquecedora y sistemática”, en su cultura corporativa de programas de protección y el apoyo al empleado y a su familia frente al 6% del 2006 (Chinchilla y León, 2011). Unos datos entusiastas que relativizan las conclusiones del estudio firmado por GPI Consultores, que incluía una encuesta a responsables de personal de empresas, quienes señalaban dificultades inherentes a la implantación de medidas de apoyo a la conciliación, además de inconvenientes y conflictos, que dejaban constancia de la resistencia en las gerencias de las empresas a la resolución en los centros de trabajo de los problemas relativos a la compaginación de las responsabilidades familiares con las laborales (GPI, 2005: 365), algo que también se advierte en los discursos que sobre el reto de conciliar se recogen en los estudio sobre la conciliación en las organizaciones empresariales (Meil, García et al., 2007; Gibert, Lope y Alós, 2007).

Con todo, junto a las dificultades y limitaciones tanto en la implantación como en la aplicación y consecuencias, en distintos estudios sobre la conciliación en las empresas realizados en estos últimos años (AMEDNA, 2009; Chinchilla y León, 2011; Chinchilla, León, Canela et al., GPI, 2005; Pasamar y Valle, 2011) hallamos consenso en la idea de que hay más empresas sensibles, concienciadas y que informan y asesoran a las



plantillas sobre las medidas conciliadoras, siendo ello más destacado en las grandes empresas, el sector servicios y las empresas con plantillas feminizadas. En relación a las medidas en las que se ha ido avanzando, más allá de las contempladas en la ley, las más extendidas son las referidas a la reorganización y flexibilización de tiempos en la jornada laboral como flexibilización de horarios de entrada/salida –con más tradición en las empresas–, la elección libre de turnos e intercambio, el tiempo parcial con posibilidad de retorno a tiempo completo y/o la distribución flexible de horas a lo largo del tiempo, que según la encuesta a empresas del Instituto de la Mujer estaba presente entre un 36% y 25% de ellas, mientras que solo en un anecdótico 5,3% se aplicaba el teletrabajo y un escaso 1,4% prestaba servicios de guardería (GPI, 2007: 351). Medidas que, por otra parte, son las que encajan directamente con la lógica de la productividad y rendimiento aplicadas a la innovación en la gestión del compromiso y dedicación de los trabajadores.

El contraste de la actuación de las empresas lo hallamos en el punto de vista de las personas trabajadoras. Cómo ha evolucionado la percepción y el uso de estas medidas por su parte traslada nuevamente la idea de que el escenario cambia aunque a un ritmo muy lento. El alcance real de las medidas en los trabajadores es limitado. Por ejemplo, se perciben dificultades con relación a las medidas de flexibilización en la vinculación laboral más comunes. En la CAPV, en el trienio 2007-2010³, la dificultad percibida para solicitar días sin empleo y sueldo, permisos de excedencia y reducción de jornada por motivos familiares y ausencias del trabajo para asuntos particulares esporádicos, estaba por debajo del promedio estatal y había mejorado en casi todas las medidas. Ello señalaría unas mejores condiciones para la conciliación en el contexto laboral, en consonancia con otros indicadores que abundan en la idea de un avance comparativamente mayor en la CAPV en materia de conciliación.

una jornada de volumen fijo de horas y entrada y salida flexibles o, en menor medida, con un horario propio, sin limitaciones. Como es lógico, la flexibilidad horaria aumenta cuando se considera al conjunto de la población ocupada, al integrar a los trabajadores por cuenta propia que disponen de mayor autonomía para organizar sus jornadas laborales. Respecto a las medidas de flexibilización espacial, se advierte una tendencia al alza pero, como decíamos antes, muy anecdótica. En Euskadi, según datos del EUSTAT⁴, trabaja en casa esporádicamente un 8,9% y al menos la mitad de los días, un 5,6%. En conjunto, es una de cada siete personas con empleo la que trabaja ocasionalmente o con mayor frecuencia en casa.

Lo cierto es que la evolución de los datos sobre el uso de algunas de estas medidas por parte de la población indica que no es tanta la facilidad para acogerse a ellas, pero igualmente, constatamos menor desequilibrio entre hombres y mujeres. A diferencia de lo que ocurre con las licencias y permisos, la reorganización de las jornadas laborales y horarios parecen ser medidas de conciliación que encajan con un ajuste de los tiempos masculinos, además de resultar también más cómodas desde el punto de vista de los empleadores en la medida en que engarzan con las nuevas prácticas de gestión de los tiempos y de la productividad de las plantillas en el contexto globalizado. No en vano, hacer los horarios de trabajo más adaptables a las variaciones en las demandas o cargas de trabajo de las empresas es, después de la conciliación, la segunda razón más mencionada por los res-

TABLA 3. NIVEL MEDIO DE DIFICULTAD DE LOS OCUPADOS PARA SOLICITAR EN SU EMPRESA PERMISOS Y LICENCIAS EN ESPAÑA Y C.A. EUSKADI, AÑOS 2007 Y 2010

	2007		2010	
	ESPAÑA	CAPV	ESPAÑA	CAPV
Solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares	3,5	3,2	3,5	2,7
Solicitar excedencias por motivos familiares	3,9	3,6	3,9	2,8
Solicitar reducción de jornada laboral por motivos familiares	4,1	3,6	4,0	2,9
Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos	3,3	2,5	3,0	2,4

NOTA: Escala de dificultad de 0 (ninguna) a 10 (mucha)

FUENTE: Elaboración propia según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, años 2007 y 2010. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En relación a la organización de la jornada y horarios laborales la comparación de los datos que ofrecen los dos módulos de conciliación familiar y laboral de la EPA 2005 y 2010, tampoco indica que haya mejorado la capacidad del trabajador para modificar horarios ni en Euskadi ni para el conjunto de España. Sin apenas diferencias entre hombres y mujeres, la situación es bastante similar aunque se percibe un

avance en la concreción de la flexibilidad en los horarios de entrada y salida, una opción que disfruta un 6,3% y un 8,22% de los asalariados españoles y vascos respectivamente, aun cuando siga siendo imposible para casi un tercio de trabajadores. De hecho, en 2010 únicamente el 15,8% de los asalariados en la CAPV trabaja con un horario con entrada y salida flexible y posibilidad de acumular o recuperar horas o días, con

³Según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>

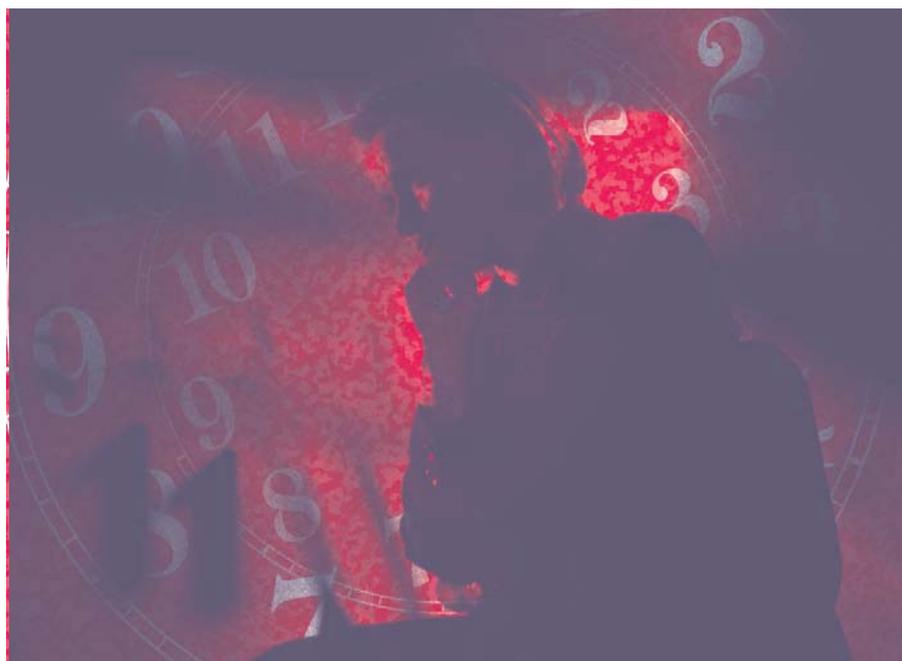
⁴Según la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, 2010. Disponible en: http://www.eustat.es/elementos/ele0007600/vi_Encuesta_sobre_la_Conciliacion_de_la_Vida_Laboral_Familiar_y_Personal_2010/inf0007633_c.pdf

ponsables de las organizaciones empresariales como razón para incluir la flexibilidad en los tiempos de trabajo según los resultados de la encuesta sobre tiempo de trabajo y conciliación (ESWT) realizada en Europa en 2004-2005⁵ (Marguerita, O'Dorchai, y Bosh, 2009: 107).

De todos modos, en general, las políticas de conciliación están planteándose y aplicándose como políticas orientadas fundamentalmente a ajustar los tiempos y disponibilidades de las mujeres más que como enfoque integrales con sensibilidad de género que incidan en el mercado y en la familia orientados a la reconfiguración de los tiempos de cuidado y del empleo, y dirigida tanto a hombres como a mujeres. Por otra parte, como se ha apuntado desde la perspectiva de género, enfocarlo desde la gestión de recursos humanos aleja de la negociación colectiva y la sitúa en el plano de la negociación y ajuste personal, reforzando la individualización de las relaciones laborales y su orientación hacia un segmento de trabajadores con mejor cualificación y posición laboral (Carrasquer y Martín Artiles, 2005; Carrasquer, Massó y Martín Artiles, 2007).

4. ¿QUÉ SE PUEDE DECIR DE LOS AVANCES PRODUCIDOS EN EL ÁMBITO NORMATIVO?

Tanto en el plano teórico como empírico, son muchos los estudios que han probado los vínculos existentes entre el contexto institucional –el régimen de bienestar y las políticas



familiares desarrolladas en su contexto–, y los factores culturales y estructurales (laborales y demográficos) para explicar las diferencias en las estrategias y dinámicas desarrolladas por las familias con relación al empleo, la reproducción y el cuidado⁶. El modelo de conciliación en España y Euskadi se enmarca dentro de un régimen de bienestar en el que la familia ejerce un papel fundamental en la provisión del soporte y cuidado a las personas dependientes, con el recurso central a las mujeres en esa tarea, una baja cobertura por parte del Estado tanto en servicios como en financiación y un débil papel del tercer sector en la implementación de políticas sociales. Desde el punto de vista de las políticas familiares, en las clasificaciones recientes en base a datos empíricos sobre la base de indicadores como, entre otros, la regulación de permisos parentales, empleo parcial, gasto social en familia, servicios de apoyo a la infancia y a la tercera edad, políticas fiscales o las transferencias directas a las familias, ese modelo se ha identificado como un régimen de cuidado “familiarista” (Bettio y Plantenga, 2004; Flaquer, 2000, 2004; Flaquer, Escobedo y Navarro, 2008; Moreno Mínguez, 2007, 2008).

En ese contexto, la baja cobertura de recursos y servicios de apoyo que evidencia el análisis de las políticas familiares (Flaquer, 2000, 2004; Moreno Mínguez, 2007) explica que se cuestione el impacto de unas medidas que, en la práctica, están siendo fundamentalmente utilizadas por mujeres. En este sentido, parece que las políticas de conciliación refuerzan el actual contrato social entre los géneros (Torns et al., 2004; Torns y Moreno, 2008), con medidas que solo logran que las mujeres concilien sin dismantlar el orden establecido en la organización del empleo y el cuidado. Así, pese a los avances, no habría un efecto “desfamiliarizador” claro que favorezca una mayor autonomía de la mujer con relación al cuidado/familia y una mayor independencia económica. De hecho, el análisis en perspectiva comparada del impacto de esas políticas sobre el modo en que hombres y mujeres conciben su posición y despliegan estrategias con relación al empleo y al cuidado en España, muestra que las políticas familiares y laborales desincentivan la participación de las mujeres con cargas familiares y, al mismo tiempo, contribuyen a reproducir el modelo tradicional de división del trabajo familiar (Moreno Mínguez, 2004,

⁵ ESWT: *Establishment Survey on Working-Time and Work-life Balance*.

⁶ Una amplia y detallada referencia a la literatura sobre esta cuestión puede consultarse el trabajo de revisión bibliográfica editado por I. Vassilev and Claire Wallace de la Universidad de Aberdeen dentro del Proyecto de investigación, *Social Quality and the Changing Relationship between Work, Care and Welfare in Europe (WORKCARE)–2005-2009*, coordinado por C. Wallace. Disponible en la página del proyecto: <http://www.abdn.ac.uk/socsci/research/nec/workcare/>



2008; Moreno Mínguez y Crespo, 2010; Flaquer, Escobedo y Navarro, 2008; Torns et al, 2007; Torns y Moreno, 2008; Tobío, 2008).

La monitorización del uso de las medidas de conciliación en este tiempo evidencia la persistencia del problema. De un lado, los datos parecen confirmar que tras años de desarrollo normativo y jurídico y de su plasmación en políticas, medidas y servicios, tanto en el caso español como en el más cercano y conocido por nosotros, el vasco, el impacto está siendo escaso y visibiliza el carácter ambivalente de la conciliación, sus luces y sombras en lo que al avance de la igualdad y la corresponsabilidad concierne.

De otro, cabe dudar de que la cuestión de la conciliación se sitúe únicamente en el plano meramente exhortativo. La mejora en las oportunidades que ofrece el contexto institucional, con la evolución de medidas y normativas asociadas, parece haber generado también inercias en el ámbito empresarial, en el mercado laboral empleo y en la realidad de las familias que marcan, en un contexto cultural y laboral diferente, un escenario que se distancia algo del que rodeaba a las mujeres y hombres que gestionaban profesión y familia hace dos décadas.

De la misma forma que las limitaciones de las políticas públicas tienen un impacto negativo sobre la igualdad de género en el trabajo remunerado y familiar, su desarrollo y el incremento de las oportunidades en el contexto institucional podría favorecer la erosión del modelo tradicional familiar, no solo por favorecer un mayor margen de gestión y variabilidad en tiempo, recursos y oportunidades para compatibilizar empleo y cuidado, también por propiciar percepciones y actitudes sobre lo que en relación a ello se considera normativamente apropiado para hombres y mujeres. De hecho, desde la perspectiva de análisis de las lógicas de asociación entre el marco institucional y político y las prefe-

rencias, actitudes y valores de los ciudadanos en el marco de los estados de bienestar, hay algunos estudios como el de Olga Sjöberg (2004), que muestran la incidencia de las políticas familiares –con una carga normativa e ideológica sobre las expectativas y preferencias de rol para hombres y mujeres– sobre la configuración de los roles de género, poniendo de relieve la importancia de las políticas para explicar la variación de las actitudes y roles de género entre países.

Pero, como afirma Moreno Mínguez (2010: 48), la atención se ha centrado más en el impacto de las políticas sobre el empleo femenino y sus condiciones de igualdad, que en sus efectos sobre las dinámicas de organización interna en las familias. Y es necesario ilustrar el impacto que la regulación de las políticas familiares y la provisión de servicios familiares puede tener en las actitudes de los ciudadanos ante el trabajo y la familia y, por ende, en el modo en que se articulan las relaciones de género y familiares. Porque cabe pensar que la reducción del impacto de los desajustes y desencuentros a la hora de gestionar dos ámbitos que ahora se dan menos la espalda, podría reflejarse en la negociación de la pareja y equilibrar las inversiones de hombres y mujeres en el pro-

yecto familiar y profesional. Siempre, claro está, que esas condiciones no sean “trampas” que descargan la conciliación en el lado de las mujeres, “aligerando” sus carreras profesionales y aliviando así su “doble carga”, pero relegándolas a una carrera o trayectoria laboral secundaria, menos reconocida y pero remunerada y con menos posibilidades de avance y desarrollo profesional.

Hay que tener en cuenta que a pesar de las medidas y de los cambios culturales, laborales, jurídicos o sociales implementados, las relaciones en el mercado laboral, las propias empresas y las familias incorporan y están atravesadas por estructuras y culturas generalizadas que operan en las estrategias privadas que finalmente despliegan las parejas. Y, como muestran investigaciones recientes (Abril et al., 2012; Castelló, 2011; Del Valle et al, 2016; Dema, 2006, Domínguez-Folgueras, 2010, 2012; Royo, 2011; Sevilla, Giménez-Nadal y Fernández, 2010; Tobío, 2005, 2002), los esquemas culturales heredados pesan en las elecciones, decisiones y estrategias cotidianas de cuidado y empleo de hombres y mujeres, modelando sus preferencias y resistiéndose a la igualdad efectiva, evidenciando la ambivalencia e insuficiencia de los instrumentos normativos.



BIBLIOGRAFÍA

- ABRIL, Paco; AMIGOT, Patricia; BOTÍA, Carmen; DOMÍNGUEZ, Marta; GONZALEZ, María José; JURADO, Teresa; LAPUERTA, Irene; MARTÍN, Teresa; MONFERRER, Jordi; SEIZ, Marta. (2012). Decisiones de empleo y cuidado en parejas de dos-ingresos en España. *DemoSoc Working Paper*, 48. Recuperado de: <http://repositori.upf.edu>
- AMEDNA. (2009). *Estudio Medidas de Conciliación y Políticas de Igualdad LO 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra*. Recuperado de: www.amedna.com/index.php?m=109&t=25
- BECK, Ulrich y BECK-GERNSHEIM, Elizabeth. (2003). *La individualización*. Barcelona: Paidós-El Roure.
- BETTIO, Francesca; PLANTENGA, Janeke. (2004). Comparing Care Regimes in Europe, *Feminist Economics*, 10(1), 85-113, DOI:10.1080/1354570042000198245.
- CARRASQUER, Pilar y MARTÍN ARTILES, Antonio. (2005). La política de conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva: Un aspecto de la estrategia europea de empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 131-150.
- CARRASQUER, Pilar; MASSÓ, Matilde; MARTÍN ARTILES, Antonio. (2007). Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva. *Papers. Revista de Sociología*, 83, 13-36.
- CASTELLÓ SANTAMARIA, Laia. (2011). Trabajo de cuidado, género y clase social. Remedios desiguales a un problema común. *Sociología del Trabajo*, 73, 24-40.
- CHINCHILLA, Nuria; LEON, Consuelo. (2011). Diez años de conciliación en España. MADRID: Ed. Grupo 5.
- CHINCHILLA, Nuria; LEON, Consuelo; CANELA, Miguel Ángel; ARIÑO, Miguel Ángel; QUIROGA, Valeria. (2006). *Análisis sectorial de las políticas de conciliación. Conclusiones del estudio IFREI basado en 360 empresas*. IESE, Centro Internacional Trabajo y Familia. Recuperado de: www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-36.pdf
- CROMPTON, Rosemary. (2006). *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- CUBEL, María; DE GISPERT BROSA, Cristina. (2009). *La protección de la familia en España: aún lejos de Europa* (Documento de trabajo n° 01/09). Madrid: Fundación Acción Familiar y Cátedra de Políticas de Familia UCM-AFA.
- DEL VALLE, Ana Irene; USATEGUI, Elisa; IZAOLA, Amaia; CAMPELO, Patricia; ISPIZUA, Marian y ZUBERO, Imanol. (2016). Iguales en la provisión: ¿cambios en las narrativas del cuidado?. En C. Simó Carles y C. Diaz. *Brecha salarial, brecha de cuidados*. Valencia: Tirant Humanidades, 195-218.
- DEPS (2011). *Estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral* (2011) Departamento de Empleo y Políticas Sociales, Gobierno Vasco. Disponible en: http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-obpubfam/es/contenidos/informacion/publicaciones_observatorios/es_publica/adjuntos/Estudio_medidas_conciliacion%20abril_2011.pdf
- DIHM. (2009). *La igualdad de género en los convenios colectivos. Informe extraordinario*. Vitoria-Gasteiz: Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Recuperado de: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_defensa/es_def/adjuntos/igualdad.convenios.es.pdf
- DEMA, Sandra. (2006). *Una pareja, dos salarios. El dinero y las relaciones de poder en las parejas de doble ingreso*. Madrid: CIS.
- DOMÍNGUEZ FOLGUERAS, Marta. (2012). La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis del uso del tiempo. *Revista Internacional de Sociología*, 70(1), 153-179. DOI: 10.3989/ris.2009.08.26
- (2010). ¿Cada vez son más igualitarios? Los valores de género de la juventud y su aplicación práctica. En *Revista de Juventud*, 90, 103-122. Recuperado de: <http://www.injuve.es/observatorio>
- ESPING-ANDERSEN. Gotta. (2010). *Los tres grandes restos del estado de bienestar*. Barcelona: Ariel.
- FLAQUER, Lluís. (2004). La articulación entre familia y el Estado de bienestar en los países de la Europa del sur. *Papers. Revista de Sociología*, 73, 27-58. Recuperada de: <http://papers.uab.cat/article/view/v73-flaquer/pdf-es>
- (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundacio La Caixa.
- FLAQUER, Lluís; ESCOBEDO, Ana; NAVARRO, Lara. (2008). *El impacto de la maternidad y paternidad en el empleo. Itinerarios laborales de madres y padres en hogares con menores de 3 años. Análisis de cambios y discontinuidades a partir de la MCVL_2005* (Proyecto FIPROS 2007/14). Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119803.pdf>



- GIBERT, Francesc; LOPE, Andreu; ALÓS, Ramón. (2007). Las organizaciones empresariales y las empresas ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal. *Papers. Revista de Sociologia*, 83, 57-82.
- GPI. (2007). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- LÓPEZ ALVAREZ, M. J. y CARRILLO MÁRQUEZ, D. (2008). Protección socio-laboral de la familia en el ámbito autonómico: especial referencia a la conciliación de la vida familiar y laboral. Madrid: Fundación BBVA.
- MARGUERITA, Antonia; O'DORCHAI, Sile; BOSCH, Jelle; RAMB, Fred. (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Luxembourg: Eurostat.
- MORENO, Sara (2005) Conciliació: l'èxit de un concepte, la insatisfacció d'unes polítiques. *Revista Nous Horitzons*, 180, 21-26.
- MEIL, G., GARCÍA SANZ, C., LUQUE, M.A., AYUSO, L. (2007). El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas. Madrid: Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.
- MORENO MÍNGUEZ, Amparo; CRESPO BALLESTEROS, Enrique. (2010). *Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección en España en el contexto europeo* (Memoria de proyecto de investigación FIPROS 2008/110). Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131348.pdf>
- MORENO MÍNGUEZ, Almudena. (2008). El reducido empleo femenino en los Estados del bienestar del sur de Europa. *Un análisis comparado*. *Revista Internacional de Sociología*, 50, 129-162. DOI: 10.3989/ris.2008.i50.99
- (2007). *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa*. Madrid: CIS.
- (2004). *Cambios en la fecundidad y el empleo femenino en los estados de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada: El papel del mercado laboral, la familia y las políticas laborales* (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona). Recuperada de: <http://www.tdx.cat>
- PARELLA RUBIO, Sonia. (2004) La conciliación de la vida familiar y laboral a debate, Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género. En *Iniciativa local por la igualdad y conciliación. Foro de Ciudades para la Conciliación* (Documento de conclusiones, pp. 36-46). Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Recuperado de: <http://www.famp.es/famp/publicaciones/ficheros/2004conciliacion.pdf>
- PASAMAR, Susana; VALLE, Ramón. (2011). Conciliación de la vida profesional-personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?. *Universia Business Review*, 29, 14-31.
- ROYO PRIETO, Raquel. (2011). Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE. Bilbao: Universidad de Deusto.
- SEVILLA-SANZ, Almudena; GIMÉNEZ-NADAL, José Ignacio; FERNÁNDEZ, Cristina (2010) Gender Roles and the Division of Unpaid Work in Spanish Households, *Feminist Economics*, 16(4), 137-184. DOI: 10.1080/13545701.2010.531197.
- SJÖBERG, Olga. (2004). The Role of Family Policy Institutions in Explaining Gender-role Attitudes: A Comparative Multilevel Analysis of Thirteen Industrialized Countries, *Journal of European Social Policy*, 14(2), 107-123. DOI: 10.1177/0958928704042003.
- TOBÍO SOLER, Constanza. (2008). Redes familiares, género y política social en España y Francia. *Política y sociedad*, 45(2), 87-104.
- (2005). *Madres que trabajan*. Dilemas y estrategias. Madrid: Cátedra.
- (2002). Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 97, 155-186.
- TORNS, Teresa. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? *RIDEG*, 01/11, 5-13.
- (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 23(1), 15-33.
- TORNS, Teresa y MORENO, Sara. (2008). La conciliación de las jóvenes trabajadoras. Viejos discursos nuevos problemas, *Revista de Estudios de Juventud*, 83, 101-117.
- TORNS, Teresa, BORRÀS, Vicent y CARRASQUER, Pilar (2004). La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible? *Sociología del Trabajo*, 50, 111-138.
- TORNS, Teresa, BORRÀS, Vicent y MORENO, Sara. (2007). Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo, *Papers*, 83, 83-96.
- VALDÉS, Fernando; SOBRINO, Gemma M. (2012). *Análisis de medida y planes de igualdad en la negociación colectiva*. Informe 2012. Observatorio de medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva. Recuperado de: http://www.ugt.es/Mujer/Anlisis_medidas_planes_igualdad_negociacion_colectiva_2012.pdf