



Trabajo Fin de Grado

CONCILIACIÓN, TRABAJO Y FAMILIA. ANÁLISIS COMPARADO ENTRE LOS MODELOS MEDITERRÁNEO Y ESCANDINAVO.

Autora

ANA BELTRÁN MIGUEL

Directora

PILAR ERDOZAIN AZPILICUETA

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
2018

Resumen.....	4
1. Introducción.....	4
2. Modelos familiares.....	6
2.1. Transformación de la sociedad. Rol de la mujer.....	6
2.2. Modelos de Estados de bienestar.	11
3. Mercado laboral.....	14
4. Problemática de la conciliación.....	23
5. Análisis y comparación de los modelos de bienestar de España y de los países nórdicos.	29
5.1. Crítica:.....	29
6. Conclusiones.	30
7. Bibliografía.	32

TABLA DE ILUSTRACIONES:

Gráfico 2-1. Porcentaje de hombres y mujeres con estudios superiores. 2014-2015.....	8
Gráfico 3-2.Tasa empleo según grupos edad. España 2016.....	15
Gráfico 3-3.Mujeres inactivas en España y en la UE-28. Razones inactividad 2016	16
Gráfico 3-4. Porcentaje mujeres en puestos de alta dirección. España y Europa. 2011-2018.	17
Gráfico 3-5. Mujeres a tiempo parcial sobre el total de ocupados (%) ...	19
Gráfico 3-6. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. (Población de 15 a 64 años). 2016.....	20
Gráfico 3-7. Mujeres en el profesorado por enseñanza que imparten. Curso 2014-2015.....	21
Gráfico 3-8. Mujeres en el profesorado de educación universitaria.2014-2015.....	22

Resumen.

En este trabajo se analiza la evolución de la posición de la mujer en el mercado laboral y la familia en España, partiendo de un modelo de bienestar de tipo mediterráneo, comparándola con el modelo vigente en los países del modelo escandinavo.

Uno de los propósitos del trabajo es el de ahondar en el proceso de transformación de la sociedad, pasando de un modelo patriarcal a un modelo de doble ingreso y de doble ocupación familiar. A través de esta transición el rol de la mujer en la sociedad también cambia, se abandona el rol exclusivo de ama de casa y se integra en el mercado laboral, donde comienza su lucha en busca de la igualdad con los hombres. Uno de los factores más importantes en la lucha por la igualdad laboral consiste en la implementación de distintas políticas de conciliación de la vida familiar y laboral. Por todo ello, otro de los temas centrales del trabajo es el estudio crítico de las Políticas sociales desarrolladas en España desde la transición política.

Por último, se realiza un análisis de la situación en Noruega, como representación de los países escandinavos y se realiza una crítica sobre su Estado de bienestar, el cual todavía tiene asuntos pendientes en cuestión de igualdad, al igual que España.

Palabras clave: Estados de Bienestar-Mujer-Mercado laboral-Conciliación.

1. Introducción.

En la familia, la mujer ha sido históricamente la encargada de las labores de cuidado y mantenimiento del hogar y de sus integrantes, relegándose a la posición de mujer sustentada por un varón encargado de realizar el trabajo remunerado y proveedor de recursos. Este modelo familiar hace referencia al modelo tradicional (hombre sustentador, mujer sustentada). Este modelo sirve como sistema de opresión debido a la falta de desarrollo profesional y personal que supone para la mujer.

En los últimos años, sobre todo desde los años setenta, gracias a la incorporación masiva de la mujer a los estudios superiores y al mercado laboral, se ha visto cómo este modelo de familia ha ido evolucionando. La mujer no queda sistemáticamente reducida a la vida privada y al trabajo doméstico, surgiendo así el modelo de familia de doble ingreso, sobre el que se asienta un equilibrio familiar en el que teóricamente prevalece la igualdad de género. Esta evolución en las familias también ha supuesto diferentes cambios en la sociedad como el aumento de divorcios, el alargamiento de la etapa educativa, que supone un retraso en la edad de emancipación de los hijos, y, en consecuencia, las bajas tasas de fecundidad. Otro rasgo característico del nuevo modelo de sociedad es el aumento de la población envejecida y el incremento de personas dependientes que precisan de cuidados.

Desde los Estados se observa esta situación como un problema a abordar, desarrollando las políticas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias, ya que las bajas tasas de natalidad y el envejecimiento de la población hacen que los ratios de población inactiva aumenten por cada activo. Esto son problemas a largo plazo que un país debe solucionar. Y solo se puede conseguir

fomentando a las familias a tener hijos sin que su coste de oportunidad sea muy elevado a nivel personal y profesional.

La implantación de estas políticas depende del propio Estado y su Estado de bienestar, que consiste en proveer a los ciudadanos de políticas sociales que mejoren sus condiciones de vida a través de la recaudación de impuestos. La evolución de los Estados de bienestar se remonta a sus orígenes después de la II Revolución Industrial.

Existen diferentes tipos de Estados de bienestar:

- Anglosajón:
- Escandinavo:
- Continental:
- Mediterráneo.

El límite temporal de estudio se extiende desde la transición política hasta nuestros días. Se toma como punto de partida el final de los años setenta cuando en el caso español termina una dictadura, se aprueba la Constitución Española y comienzan los gobiernos democráticos.

La elección de este tema se debe por interés personal debido a todas las movilizaciones que se han vivido en estos últimos meses y para analizar desde una perspectiva feminista la investigación sobre la situación de la mujer en la sociedad. Desarrollando su faceta profesional y familiar. La comparativa con los Estados escandinavos se debe a la idea que tenía sobre ellos, como países donde las mujeres podían desarrollarse profesionalmente mejor que las españolas debido a las políticas sociales que allí existen.

Este trabajo desarrolla, en primer lugar, un marco teórico donde se analiza la evolución del papel de la mujer en la familia a través del concepto cambio de roles y modelos familiares. También se analizan los diferentes Estados de bienestar, profundizando en el caso español y su modelo Mediterráneo y particularmente en las políticas sociales que se desarrollan en favor de la igualdad de género en la sociedad y en el mercado laboral. Por último, se analiza la posición de la mujer en el mercado laboral desde su desde los años setenta hasta nuestros días.

En segundo lugar, se explica de manera desarrollada el modelo de conciliación laboral y familiar. Explicando los diferentes tipos de conciliación existentes, los usos de tiempo comparados entre hombres y mujeres, analizando qué porcentaje de horas diarias utilizan ambos en las tareas comunes para comprobar así el nivel de corresponsabilidad que existe en nuestros días.

En tercer lugar, se hace una crítica de la situación en los países nórdicos y se desmitifica el paradigma de su Estado de bienestar. Se analizan aspectos de su realidad, tanto económica como social, su nivel de gasto público, su tipo de mercado liberal y, por último, a nivel social, la situación de la mujer en el mercado laboral y en la conciliación con la vida familiar.

Por último, se realiza una conclusión y una opinión personal sobre el tema tratado.

2. Modelos familiares.

2.1. Transformación de la sociedad. Rol de la mujer.

En los diferentes Estados tradicionalmente las familias han estado basadas en la especialización de roles, con el hombre como sustentador y el que realiza el trabajo remunerado y la mujer como sustentada y realizando el trabajo doméstico.

Desde la perspectiva de la figura de la mujer este proceso de cambio cuestionó el modelo de familia tradicional ha dejado de ser la norma, para convertirse en algo atípico en la mayoría de sociedades gracias al reconocimiento progresivo de los derechos sociales: derecho a un empleo y a un salario justo, derecho a una protección social en situaciones como maternidad, desempleo o bajas laborales, derecho a la sanidad, a la educación y a la vivienda.

El modelo de familia tradicional se presenta como una única entidad en relación al consumo y a la producción, donde los recursos y los ingresos incluso los que suministra cada país con sus políticas “son distribuidos por un cabeza de familia altruista”, el hombre, ya que se asume que en la familia los recursos se comparten de forma equitativa. Una interpretación cuestionada por Agarwal (1999, pág. 15).

Por el contrario, gracias al surgimiento de las nuevas teorías de juego¹ surgieron alternativas como los modelos cooperativos, no cooperativos, colectivos y mixtos. Los modelos cooperativos y no cooperativos se caracterizan por la capacidad de negociación de sus participantes teniendo en cuenta sus puntos de amenaza. Desde el punto de vista de la familia este punto puede ser la disolución del matrimonio (Nash, 1950). Los modelos colectivos no asumen una negociación previa, sino que utilizan la regla de distribución de recursos, en la que la asignación de los recursos ha podido no ser fruto de un consenso familiar o una negociación, primero distribuyen de manera colectiva los recursos para los bienes comunes y lo que queda se reparte de manera individual.

A raíz de estas teorías se presentan la toma de decisiones de la unidad doméstica como una negociación donde se produce cooperación y conflicto (Agarwal, 1999, pág.16). Esta cooperación en la familia pone de manifiesto la existencia de los nuevos grupos domésticos cooperativos. Este nuevo modelo familiar se describe como modelo familia de doble ingreso, en el cual ambos miembros realizan un trabajo remunerado fuera de la unidad doméstica. Este tipo de modelo desde el punto de vista equitativo es el más deseable (Dema, 2006; MachInnes, 2005)². La mujer ha pasado de ser mayoritariamente ama de casa a formar parte del mercado laboral (Goldin, 2006). Este cambio ha sido principalmente gracias al incremento del capital humano de las mujeres, que es visible en la ampliación de los años de estudios secundarios, profesionales y universitarios, y en la incorporación de la mujer al mercado laboral, que ha supuesto el declive de la figura de ama de casa a tiempo completo (Pazos, 2013, pág.177). Por ello, esta transformación ha hecho que las decisiones sobre el matrimonio y la descendencia se hayan pospuesto y se haya ampliado la etapa educativa. Este proceso de cambio ha hecho que se produzca una transformación en las familias

¹ Teoría de juegos desde la implicación de la toma de decisiones de las familias, desarrollado en la Economía familiar y estudiando los problemas de bienestar de los distintos grupos familiares.

² Elisa Stinus Bru de Sala cita las ideas de Dema, 2006; MachInnes 2005 y Goldin, 2006 en su Tesis Doctoral: Conciliar trabajo y familia: ¿Ilusión o realidad? Políticas de conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña/España.

que, como explica Lourdes Beneria (2008), se ponen a la vista dos tipos de modelos familiares: uno donde se produjese una aceptación explícita de acuerdos en armonía entre todos los miembros y otro, el modelo de cabeza de familia autoritario pero altruista. Estos dos modelos surgían de la necesidad de los análisis neoclásicos para “aplicar modelos eficientes y maximizar su utilidad dentro de la unidad doméstica” cuando existía el problema de aplicar “una función de utilidad unitaria a diversos individuos cuyos gustos y objetivos podían diferir”. El primero de ellos de todas maneras se consideraba irreal y el segundo era y es el modelo de familia patriarcal tradicional (Beneria, 2008, pág.18)

El modelo de familia patriarcal se explica desde la armonía entre sus integrantes. Esta armonía muchas veces tiene que ver con la aceptación de unas normas que se imponen de manera natural en la sociedad. La estabilidad de esta armonía en la familia se produce gracias a que el hombre y la mujer mantienen posiciones desiguales (Agarwal, 1999, pág.15). El tipo de conducta que surge en los modelos familiares patriarcales autoritarios es discriminatoria contra la mujer y los jóvenes. Este tipo de modelo familiar ha tenido muchas críticas, sobre todo desde las corrientes feministas donde critican “la falta de atención a las consecuencias negativas para las mujeres de la especialización en la división doméstica tradicional del trabajo” y “la familia y el trabajo doméstico reproductivo como focos centrales de la opresión de las mujeres” (Beneria, 2008, pág.18). Otros autores como Amartya Sen y Hartmann describen a la unidad familiar como un lugar donde, según Sen, se producen conflictos cooperativos y según Hartmann, “la familia es como un lugar de conflicto y enfrentamiento” (Beneria, 2008, pág.24).

El incremento del capital humano y el acceso al mercado laboral aumentan la capacidad de negociación de las mujeres en el seno del grupo doméstico y en la propia comunidad, permitiendo la participación en la política y en la toma de decisiones respecto a aspectos importantes como las políticas familiares y sociales, entre otros.

En España todo este tipo de cambios en la sociedad se produjo a partir de los años setenta con el fin de la dictadura y el proceso de transición democrática y se vieron favorecidos gracias a la incorporación a la Unión Europea en los años ochenta. Desde finales del siglo XX, el número de mujeres universitarias se ha ido incrementando y produciéndose así un crecimiento de la calidad y de la cantidad de capital humano, llegando a superar incluso al número de graduados del resto de países europeos. En el año 2004 el número de mujeres matriculadas en estudios superiores era 12 puntos porcentuales superior al porcentaje masculino.

2-1Tabla. Porcentaje población matriculada y titulada en educación superior en el año 2004.

	HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA	54,8	66,8
EURO ZONA	54,4	60,9

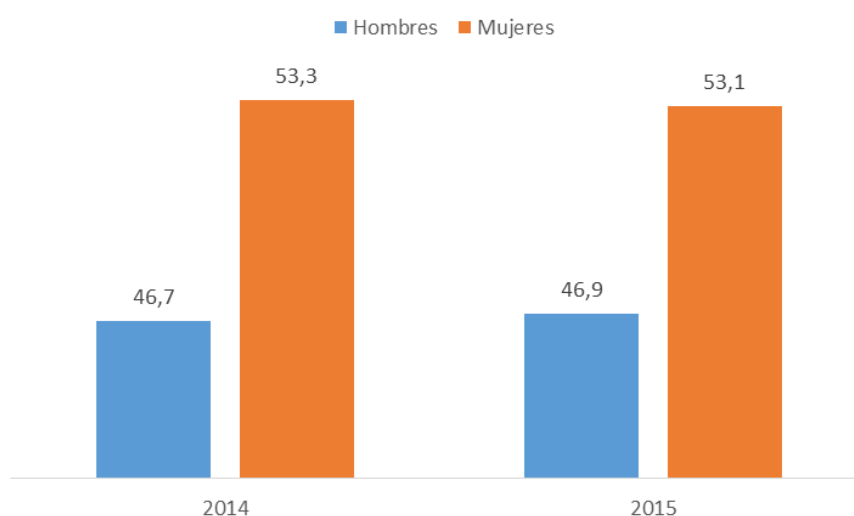
Fuente: Eurostat. (Mallorquí, 2007 pág.4)

Este aumento de la demanda de educación superior es debido a factores como la elevada tasa de paro juvenil, la mayor remuneración para la población con estudios superiores, las expectativas de los y las

egresadas de acceso a mejores empleos, el mayor prestigio social, la mayor oferta de universidad pública y las mayores becas y ayudas del Estado (Mallorquí, 2007, pág.4).

Desde la perspectiva del papel de la mujer en la sociedad, los datos españoles referidos a su incorporación a día de hoy siguen revelando un creciendo. Se analizan los datos de los porcentajes de hombres y mujeres graduados en educación superior durante los cursos 2014-2015, donde las mujeres representan el 55% sobre el total de estudiantes y los hombres el 45% (Ver gráfico 1., Avance de la Estadística de estudiantes. Curso 2016-2017). Al igual que ocurría en el año 2004 el número de mujeres matriculadas y con estudios superiores es mayor que él de hombres.

Gráfico 2-1. Porcentaje de hombres y mujeres con estudios superiores. 2014-2015



Fuente: Estadísticas de Educación y Formación. EUROSTAT.

Según la teoría económica del capital humano, “se puede establecer una relación entre la educación y el mercado de trabajo, asumiendo que cuanto mayor cualificación mejores serán las condiciones en el mercado de trabajo: mejores salarios, mejores condiciones y oportunidades de promoción” (Mallorquí, 2007, pág.2). Esta teoría se ha visto empíricamente que no es del todo cierta, como se analiza a continuación ya que siendo mayor el número de mujeres con estudios superiores, a lo largo de su vida profesional suponen un menor porcentaje sobre el total la población activa. Además, esta teoría ha tenido muchas críticas a lo largo de su historia, como la formulada por Husen (1981) que criticaba que de esta manera se creaban diferencias de oportunidades, siendo los más educados los que más oportunidades tenían de ascender.

La segregación de la población trabajadora motivada por factores culturales tales como el género se puede ver con claridad en el estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística (2017) relativo a los estudiantes y futuros trabajadores del curso 2009-2010. En esta publicación se analiza el número de estudiantes diferenciados por género y los porcentajes de hombres y mujeres en el mercado laboral: las tasas de actividad, el número de ocupados, el número de parados y la tasa de inactividad.

El número de titulados universitarios en España en el curso académico 2009-2010 fue de 197.535, de ellas el 60,2% eran mujeres y el 39,8% hombres. Se ve como entre los titulados universitarios, al igual que con los datos de los años 2014-2015 (Gráfico 1), es notablemente mayor la significación porcentual de las mujeres entre los egresados universitarios.

A través de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (EILU), en 2014 estaban ocupados el 74,1% de las mujeres y el 78,0% de los hombres titulados universitarios en 2010. Los titulados universitarios del curso 2009-2010 presentaban a finales del año 2014 una tasa de actividad³ total del 93,6% (94,2% los hombres y 93,2% las mujeres). En este caso los porcentajes eran más similares entre hombres y mujeres, lo que significa que a la hora de buscar trabajo, ambos grupos se incorporan a la búsqueda de empleo y arrojan las cifras de población activa similares. Por sexo, la tasa de empleo era superior en los hombres (78,0%) que en las mujeres (74,1%). En cuanto al desempleo, la tasa de paro cuatro años después de titularse se situaba en el 19,2%. El desempleo afectaba más a las mujeres (20,5%) que a los hombres (17,2%). En cuanto a la edad, en los hombres el desempleo afectaba más a los más jóvenes (19,1% en los menores de 30 años) y en las mujeres al grupo de edad de 30 a 34 años (22,3%).

Respecto a las y los egresados universitarios que estaban en situación de inactividad⁴ cuatro años después de haber concluido su carrera universitaria, encontramos que más de la mitad del total (55,7% de mujeres y 58,5% de hombres) se clasificaba como población inactiva y era debido a que continuaban estudiando.

Tras los datos observados sobre la evolución de hombres y mujeres desde su ingreso en la universidad hasta su incorporación en el mercado laboral, se observa cómo el acceso a la universidad de la mujer ha supuesto un gran avance hacia la igualdad con el hombre y hacia su independencia personal. Estos datos hoy en día, en el año 2016, según datos provisionales, suponen un 33,5% de los hombres y un 46,8% de las mujeres de 30 a 34 años habían alcanzado un nivel de formación correspondiente a educación superior. Estos porcentajes se han mantenido prácticamente constantes en los hombres y en las mujeres en los últimos años (INE. Dossier Mujeres y Hombres en España ,2017)

En el caso de la incorporación de la mujer al mercado laboral, sobre todo desde 1978 con la Constitución Española, que fue el punto inflexión para superar la desigualdad que existía entre hombre y mujer, hasta nuestros días, muchos han sido los avances efectuados por la mujer española a nivel social y laboral, alcanzando en la actualidad 52,94 por ciento de tasa de actividad y 18,54 por ciento de tasa de

³ La tasa de actividad hace referencia a la población que, teniendo dieciséis o más años en la fecha de referencia, declaran directa o indirectamente -mediante la inscripción en algún registro administrativo- formar parte de la mano de obra dedicada a la producción de bienes o servicios (personas ocupadas) o están disponibles para ello por la búsqueda de un empleo remunerado (personas paradas).

⁴ La tasa de inactividad hace referencia al conjunto de ciudadanos de un país, de 16 años o más, que cumplen las condiciones para trabajar y que, sin embargo, no se incorporan al mercado laboral, es decir, no son ocupados ni parados. Los grupos que forman este colectivo son los estudiantes, los prejubilados y jubilados, aquellas personas que se dedican a las labores del hogar, los que tienen una incapacidad permanente, otras personas que perciben alguna pensión, pero que no son ni jubilados ni prejubilados, y personas que realizan sin remuneración trabajos sociales o actividades benéficas, principalmente.

paro. (Encuesta población activa, primer trimestre 2018). La tasa de actividad femenina ha llegado casi a duplicarse en estos años, partiendo de una baja tasa del 28,96% hasta suponer hoy en día aproximadamente un 53%. La tasa de actividad masculina se sitúa en la actualidad en torno al 64,29%, poco más de 11 puntos porcentuales respecto a la femenina (Encuesta población activa, primer trimestre 2018). A día de hoy con estos datos se observa como el proceso de igualdad entre hombres y mujeres es lento, estas cifras reflejan un mayor deseo de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

Como explica Teresa Torns (2012), la inactividad laboral tiene “rostro femenino” y los motivos que conducen a esta inactividad siguen siendo por razones familiares. (Ver la tabla número 2. Usos de tiempo)

Esta revolución femenina ha sido incompleta, según Esping-Andersen (2009) ya que provoca desequilibrios en la sociedad, debido a las pocas inversiones que se realizan para los servicios de la infancia y, en general, de atención a la dependencia, lo que supone una dificultad para vincular a las mujeres con el mercado laboral. Existe un coste de oportunidad⁵ muy alto en la sociedad hoy en día por tener hijos. Como analiza Mallorqui (2007) lo que predijo Davis en las sociedades modernas caracterizadas por su movilidad, los niños son un estorbo para el ascenso social (Davis, 1937:301). Según el mismo Davis, el “familismo es incompatible con la sociedad moderna”, predijo que “el ocaso de la familia y el derrumbamiento de la fecundidad iban unidos”. Como un dato curioso, y debido al impacto que ha tenido la serie de televisión “Handmaid’s tale”, nos ha parecido pertinente al tema recordar su planteamiento, el cual trata sobre una visión futurista de un mundo en el cual la tasa de natalidad se desploma y es necesario el trabajo de un grupo de mujeres encargadas de dar hijos a las familias más ricas del Estado. Siguiendo la línea de la serie, Davis afirmaba que en un futuro la fecundidad sólo podría sostenerse con “mujeres que estuvieran casadas con el Estado”.

Estas ideas que apunta Davis son premoniciones que de momento se alejan de la realidad. A día de hoy, la revolución indicada anteriormente por las mujeres ha ayudado al derrumbe o al proceso de derrumbe del sistema patriarcal, lo cual ha favorecido la revolución reproductiva y la liberación de la mujer de su único rol reproductor y de cuidados (Mallorqui, 2007).

Este proceso que a día de hoy continua y aunque se haya cambiado el rol tradicional de ama de casa, la mujer se sigue viendo como la figura que da sostenibilidad a la vida, realiza tanto el trabajo reproductivo como el trabajo productivo. Tanto es así que la mujer abarca un cansancio excesivo por esta doble o triple jornada. Por ello es necesario que exista “una confluencia de miradas críticas ante la crisis civilizatoria”. (Pérez Orozco, 2014, págs.22-24) El sistema socioeconómico tanto español como el de resto de países es un sistema capitalista y heteropatriarcal. Los mercados se sitúan en el eje central de la sociedad y las familias se ponen a su disposición para poder acumular capital. Mientras que el sistema heteropatriarcal fue concebido para mantener la vida, ya que la responsabilidad de “sostener la vida está feminizada”. Esa responsabilidad se entiende como invisible y natural (Pérez Orozco, 2014, pág.165).

Para analizar la diferencia de usos de tiempo en relación a aquellos trabajos no remunerados que realizan tanto hombres y mujeres, se ha tenido en cuenta los resultados de la Encuesta de Empleo del

⁵ El coste de oportunidad es el coste de la alternativa a la que renunciamos cuando tomamos una determinada decisión, incluyendo los beneficios que podríamos haber obtenido de haber escogido la opción alternativa.

Tiempo de 2009-2010, que realizó el INE. De esta forma se puede observar la distribución que realizan las familias de las responsabilidades familiares.

Tabla 2-2. Duración media diaria dedicada a la actividad por hombres y mujeres. 2009-2010.⁶

	HOMBRES	MUJERES
TRABAJO REMUNERADO	7:55	6:43
ACTIVIDADES CULINARIAS	0:55	1:44
MANTENIMIENTO DEL HOGAR	0:53	1:17
CUIDADO DE NIÑOS	1:46	2:22
AYUDAS A ADULTOS MIEMBROS DEL HOGAR	1:41	1:40

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE.

Los datos analizados en esta tabla refuerzan la idea que expone Amaia Pérez Orozco en su libro “Subversión feminista de la economía” (2014), que la responsabilidad sobre la sostenibilidad de la vida es tarea de la mujer, ya que las tareas principales para el mantenimiento de la familia y el hogar son realizadas por mujeres. Por ejemplo, para el mantenimiento del hogar la mujer emplea 1 hora 17 minutos al día, en comparación el tiempo que dedica el hombre que no llega a la hora. Otro dato que pone de manifiesto esta teoría es el tiempo dedicado al cuidado de niños, siendo la mujer nuevamente la encargada de dedicar más parte de su tiempo a esta tarea. En relación con la dinámica de este trabajo, el tiempo dedicado al tiempo remunerado se observa como los hombres siguen siendo los encargados de destinar más tiempo a estas actividades mientras las mujeres distribuyen el tiempo de diferente manera. Este concepto se verá mejor explicado en el apartado 3 Mercado Laboral.

2.2. Modelos de Estados de bienestar.

El Estado de bienestar en España comienza en el momento que se introducen los seguros sociales, los cuales son el fundamento, el origen de la Seguridad Social. El primero de ellos fue el seguro de accidentes de trabajo en 1900, más adelante fue el seguro de maternidad en 1929 y el seguro de enfermedad en 1944. Simultáneamente también se introdujeron las pensiones de vejez en 1908 y el seguro de desempleo en 1931. Todas estas mejoras sociales se iniciaron antes de la Guerra Civil, con el franquismo durante los años siguientes estas políticas sociales se caracterizaron por “su poca generosidad y mal funcionamiento” (Pons y Silvestre, 2010)⁷

Tras la dictadura, a partir de los años setenta y de la democratización de las instituciones políticas, España es testigo de un gran crecimiento tanto en términos cualitativos como cuantitativos de sus políticas sociales. (Pons y Silvestre, 2010). El Estado de bienestar se constituyó como un Estado asegurador y asistencial, surgió así la concepción de que el Estado debía mantener y redistribuir la renta a través de políticas de gasto público para así conseguir el pleno empleo y el suministro de bienes preferentes a la población (sanidad, educación y vivienda) (Comín, 2010). El sistema de Seguridad Social en España se introdujo mucho más tarde que en el resto de países europeos, hasta 1963 no fue cuando se creó un

⁶ El análisis está descrito en horas y minutos.

⁷ Jeronima Pons y Javier Silvestre en su libro: “Los orígenes del Estado del Bienestar en España, 1900-1945” se refieren a este argumento de: Molinero, 2005; Cenarro, 2006; Uría, 2008; Álvarez Rosete, 2009)

sistema general de Seguridad Social que “trato de unificar y coordinar los múltiples organismos existentes”, pero este sistema todavía se financiaba gracias a las aportaciones de los trabajadores. Hasta los últimos años del franquismo, donde era evidente el poco rendimiento financiero de la Seguridad Social, y finalmente con los Pactos de la Moncloa ya en época democrática, “no puede hablarse con rigor de una seguridad social redistributiva” tal y como la conocemos hoy en día (Comín, 1996, pág.20)

Poniendo de ejemplo una de las muchas definiciones que se le atribuyen al Estado de bienestar, Keynes (1936) defiende que el Estado debe intervenir en la economía y en la sociedad para así complementar el funcionamiento del mercado y garantizar a la población un mínimo de bienestar. La intervención del Estado se visibiliza con la gestión de la redistribución de la riqueza para así beneficiar a aquellas clases de la sociedad que con sus propios recursos serían incapaces de conseguir las mismas oportunidades. Todas las definiciones existentes coinciden con que el Estado debe intervenir para defender un mínimo nivel de vida y proveer a la ciudadanía de servicios sociales. Según Eduardo Bandrés (1994) los objetivos del Estado de bienestar son tres:

- Seguridad Económica y social.
- Reducción de la desigualdad económica-social.
- La eliminación o reducción de la pobreza.

A continuación, y utilizando como base de estudio el libro “Ciudadanos precarios, la última red de protección social” de Luis Moreno (2000) se presentan los diferentes modelos de Estados de bienestar:

- Universalista: trata de dar bienestar para todos, sin ningún tipo de restricción. Derechos básicos de bienestar para todos, acceso a políticas y servicios sociales. Existe una política fiscal que se basa en transferencias redistributivas de la renta.
- Ocupacional: el bienestar en este caso es para aquellos que contribuyen y sus familias. Principio contributivo de la Seguridad Social, prestaciones monetarias y pretende mantener el nivel de renta de los cotizantes.

A la hora de diferenciar los tipos de Regímenes de bienestar dependiendo de la cultura, el funcionamiento institucional y los criterios organizativos de cada país, se distinguen cuatro tipos:

- Anglosajón (Irlanda y Reino Unido): no es universal, da prestaciones a partir de una renta. La mayoría de gasto público va destinado a políticas activas, ya que consideran que el empleo es la mejor solución a la pobreza. Las ayudas van dirigidas a aquellas personas en edad de trabajar y no tanto a las personas mayores.
- Escandinavo (Dinamarca, Noruega, Islandia, Finlandia, Suecia y Holanda): es universalista. Es el que tiene un nivel más alto de protección social, va destinado en su mayoría a políticas activas. Tiene un gran número de empleados públicos. Se financia a través de impuestos. El Estado asume toda la responsabilidad de ofrecer servicios de bienestar. Luis Moreno nombra así la idea de Esping-Andersen (1990) la cual, analiza que el Estado interviene no sólo sobre el mercado, sino sobre la estratificación social. Se da así una preeminencia de los servicios nacionales únicos y las prestaciones son universales, es decir, iguales para todos. Este universalismo permite lo que el autor ha denominado la “*decommodification*” (des-mercantilización), que hace referencia al nivel

de derechos sociales, mediante prestaciones y servicios, que permitirían a los ciudadanos cubrir sus necesidades vitales al margen del mercado laboral.(Moreno, 2000, pág.24)

- Continental (Austria, Bélgica, Francia, Alemania y Luxemburgo): da énfasis en la contribución de los trabajadores, se accede a los servicios a través de la Seguridad Social. Existen entidades sociales para aquellos que no tienen acceso al trabajo para los no cotizantes.
- Mediterráneo (Grecia, Italia, Portugal y España): la familia es el pilar principal. A diferencia del modelo anglosajón, se basa en las políticas pasivas. Caracterizado en las pensiones y gastos sociales muy bajos. Existe mayor segmentación de derecho y estatus de las personas que reciben subsidios, el acceso está condicionado. La familia es determinante para el bienestar de sus miembros, es un colchón contra la adversidad.

Ante la falta de respuesta del Estado por la crisis actual, se ha visto un nuevo tipo de actuaciones de la sociedad:

- Reagrupación familiar.
- La familia es quien tiene que organizarse ante situaciones difíciles.
- Los jóvenes se independizan más tarde.

Las prestaciones de los servicios están limitadas para niños, jóvenes y mayores.

Para el buen funcionamiento de un Estado de bienestar es necesaria una red de políticas sociales impuestas por el Gobierno, mediante las que se pretende disminuir los riesgos vitales y el aumento de su bienestar. Estas políticas se relacionan con la educación, la salud, la vivienda y el trabajo (Moreno, 2000).

Las políticas sociales sirven para conciliar la provisión de servicios de masas y su distribución como productos individualizados.⁸ Hacen posibles nuevos grupos de poder entre individuos y grupos. Como analiza Luis Moreno (2000, pág.40) las desigualdades hay que analizarlas desde dos perspectivas: dependiendo de su origen y “según las disparidades generadas por aquellas políticas que paradójicamente pretenden su aminoramiento”.

Desde la línea de estudio de este trabajo se analizan aquellas políticas sociales que afectan a la familia y que se fundamentan en la búsqueda de su conciliación con la vida laboral ya que cualquier política social tiene como objetivo principal proveer a la sociedad de igualdad de oportunidades. Las políticas principales en este contexto son:

La primera, La ley de dependencia 39/2006, Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia de España. Como argumenta en su exposición de motivos: “La atención a las personas en situación de dependencia y la promoción de su autonomía personal constituye uno de los principales retos de la política social de los países desarrollados. El reto no es otro que atender las necesidades de aquellas personas que, por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, requieren apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria. La atención a este colectivo de población se convierte, pues, en un reto ineludible para los poderes públicos, que requiere una respuesta firme, sostenida y adaptada al actual modelo de nuestra sociedad. No hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de

⁸ Luis Moreno cita a Marshall (1975) en el libro “Cuidados precarios” 2000.

las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el «apoyo informal». Los cambios en el modelo de familia y la incorporación progresiva de casi tres millones de mujeres, en la última década, al mercado de trabajo introducen nuevos factores en esta situación que hacen imprescindible una revisión del sistema tradicional de atención para asegurar una adecuada capacidad de prestación de cuidados a aquellas personas que los necesitan”.

Las intenciones de la ley generaron una gran expectativa, sobre todo en los círculos más feministas donde auguraban el cambio de roles en las familias españolas. Esta expectativa, sin embargo, se ha visto truncada en la práctica, ya que los principios que especifica la ley no se cumplen, universalidad, equidad y accesibilidad. La equidad, al organizarse según niveles los cuales los dos primeros son gestionados por cada Comunidad Autónoma, esto genera desigualdades entre autonomías. El principio de universalidad se desvanece con el propio concepto de dependencia, ya que solo tiene en cuenta a aquellas personas con situación de dependencia permanente. Por último, el principio de accesibilidad, en el año 2016 una de cada tres personas dependientes no recibe ninguna prestación o servicio, según un informe presentado por la Asociación de Directores y Gerentes de servicios sociales. Tal y como muestran los últimos datos del Ministerio de Sanidad, de los 1,2 millones de personas dependientes que hay en España, 381.508 se encuentran en lista de espera.⁹

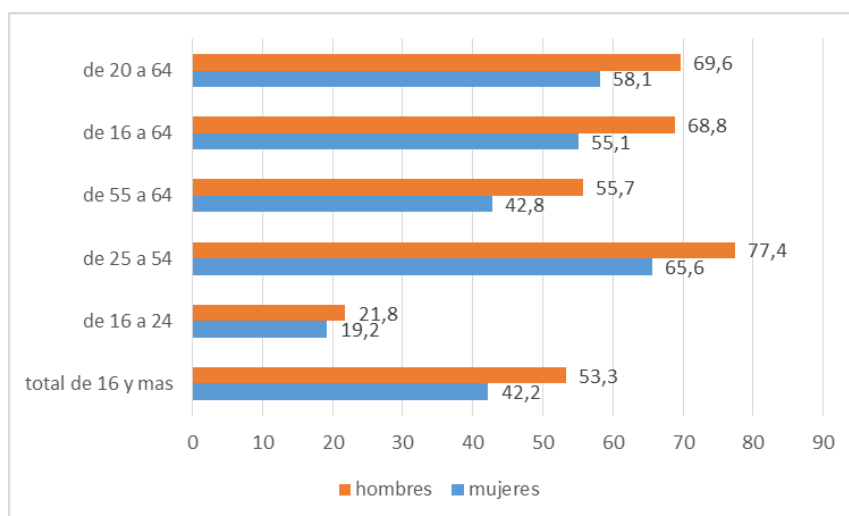
3. Mercado laboral.

La incorporación de la mujer al mercado laboral es una de las principales transformaciones sociales de los últimos años. El trabajo en la mayoría de países supone el motor para el bienestar social y para la calidad de vida. Tener un empleo significa adquirir tanto los derechos sociales como laborales. La pérdida de empleo no solo supone perder los derechos laborales adquiridos, sino que por desgracia también los sociales. Por esta razón la situación de la mujer no trabajadora es tan delicada.

Desde la incorporación de la mujer española al mercado laboral hasta hoy en día la tasa de actividad de la mujer ha seguido aumentando, pero la transformación de la situación de la mujer en el mercado laboral es lenta y se observa como, por ejemplo, en el año 2017 la tasa de actividad global subió nueve centésimas en el tercer trimestre, hasta el 58,92%. La de los hombres creció 34 centésimas y se situó en el 65,04%. La femenina se redujo 15 centésimas, hasta el 53,13% (INE, Datos del tercer trimestre del 2017). Para observar de forma más detallada la situación de la mujer trabajadora, se analiza el siguiente gráfico en la que se presenta la tasa de empleo según grupos de edad dividida por hombres y mujeres.

⁹ Noticia RTVE. “Un informe muestra que una de cada tres personas dependientes en España no recibe ninguna ayuda o prestación”. 27/07/2016.

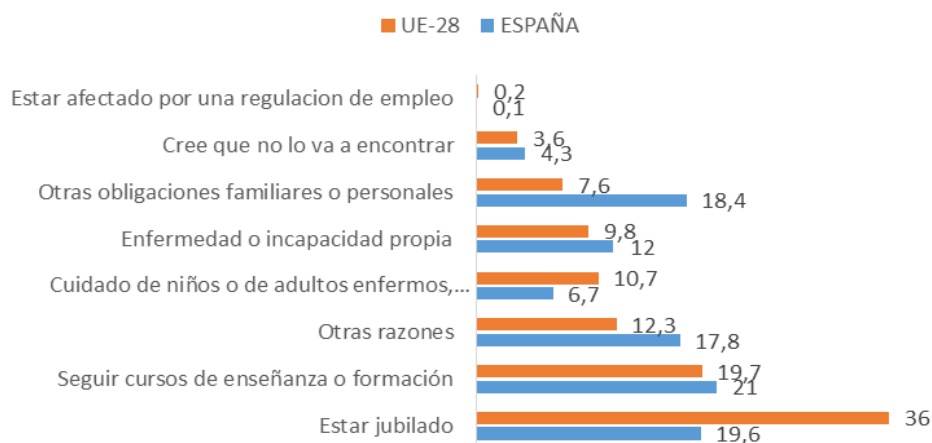
Gráfico 3-2. Tasa empleo según grupos edad. España 2016



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.2016

Los datos recogidos en el gráfico 2 reflejan cómo la tasa de empleo masculina en todos los grupos de edad es superior. De forma más detallada se puede analizar cómo en las tasas de empleo de 16 a 24 años, edad que coincide con la etapa de formación y los primeros años en el mundo laboral, la diferencia de porcentajes entre hombres y mujeres es prácticamente inexistente. A partir de los 24 años esta diferencia se ve aumentada a favor del hombre, sobre todo en los grupos de edad correspondientes a los tramos entre 25-64 años. Esta diferencia tiene su causa mayoritariamente en las obligaciones familiares que asumen las mujeres tales como la maternidad y el cuidado de personas dependientes, niños y mayores. Estos motivos se ven reforzados y analizados en la siguiente gráfica (Gráfico 3), donde se exponen los motivos que llevan a las mujeres a situarse dentro del grupo de población inactiva. En este caso, la comparativa se realiza con el resto de países de la Unión Europea, los cuales siguen un patrón muy similar al caso español. Las mayores tasas de inactividad son aquellas debidas a estar jubilado, seguir cursos de enseñanza o formación y otras obligaciones familiares o personales. Gracias al análisis hecho con anterioridad sobre la diferencia de los modelos de bienestar que existen en Europa, se ve como en el caso de España (Estado familista) las obligaciones familiares son la principal causa de inactividad entre las mujeres.

Gráfico 3-3. Mujeres inactivas en España y en la UE-28. Razones inactividad 2016



Fuente: Encuesta europea de Fuerza de Trabajo (LFS).Eurostat. 2016

Otras características del mercado laboral español son:

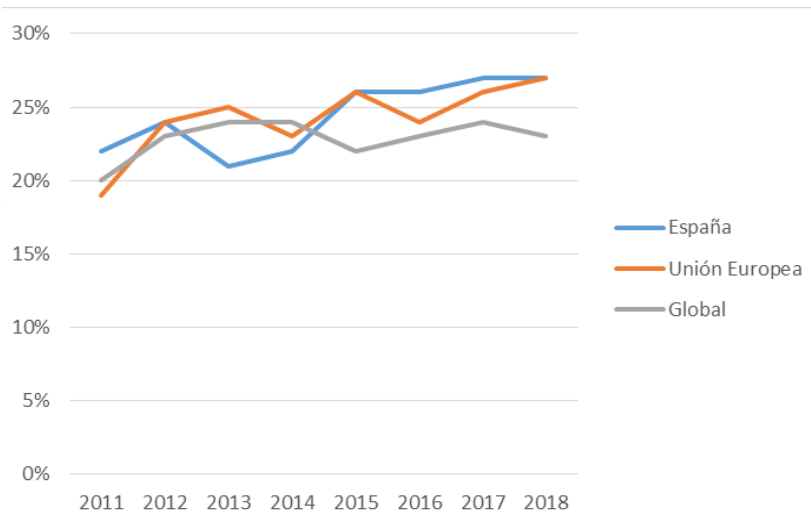
- La brecha salarial existente entre hombres y mujeres.
- Y la segregación sexual del trabajo.

El sector de actividad donde trabajan hombres y mujeres también determina el salario. Existen dos tipos de segregación: la segregación horizontal en la que las mujeres se encuentran concentradas en el sector servicios y ocupan empleos feminizados, los cuales cuentan con menores posibilidades de promoción movilidad profesional, menor salario y menor estatus. Las mujeres se encuentran empleadas en los trabajos de cuidados o trabajos relacionales, los cuales están desvalorizados en el mercado de trabajo. Los trabajadores de sectores más masculinizados cobran más. Las mujeres representan un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en determinados sectores como sanidad, educación o comercio al por menor, y los hombres ocupan la mayoría de los puestos de alta dirección y los trabajos manuales.

Y por otro lado, la segregación vertical que implica que las mujeres encuentran mayores dificultades para ascender a los puestos de alta dirección. Esta discriminación vertical se expresa mediante el “techo de cristal”, es una barrera invisible por la cual las mujeres no pueden acceder a los puestos de dirección. Según el estudio realizado por la consultora Gran Thornton (2018), “Women in Business 2018: ¿Cumplir o lidera?”, en el año 2017 solo un 27% de los puestos de alta dirección los ocupaban mujeres, la misma cifra que en el año 2016, avanzando así de manera muy lenta. Según este estudio, en el año 2017 el 20% de las empresas españolas no contaba con ninguna mujer al mando

En el gráfico 3 se muestra una evolución durante los últimos años de la presencia de mujeres en puestos de alta dirección, comparando la situación española con la europea, ambas siguen el mismo patrón, siendo incluso mejor la situación española, aun teniendo peores condiciones de conciliación que el resto de países europeos.

Gráfico 3-4. Porcentaje mujeres en puestos de alta dirección. España y Europa. 2011-2018.



Fuente: Consultoría Gran Thorton.2018

Las empresas tienen preferencia por los hombres para los puestos de altos cargos debido a su tradicional mayor predisposición a trabajar fuera de la jornada que las mujeres.

Por último, se presenta el dossier de “*Mujeres y hombres en España 2017*” del Instituto Nacional de Estadística (2017), en el que se analiza la situación de la mujer ocupada según su rama de actividad, tipo de ocupación y tipo de puesto. Estos análisis se enlazan con el término segregación horizontal, ya que se observa cómo la mujer ocupa preferentemente puestos del sector servicios y como su papel en la empresa es mayoritariamente el de empleada sin subordinados a su cargo.

- **OCUPADAS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD.**

En la UE-28 en el año 2014, el 85,3% del total de las mujeres ocupadas lo están en el sector servicios, el 10,9% en el sector industrial y el 3,8% en el sector agrario. En España en el mismo año, el 90,3% de mujeres ocupadas trabajaban en el sector servicios, el 7,6% en el sector industrial y el 2,1% en el sector agrario. Estos datos refuerzan la idea de la tercerización de la situación de las mujeres, ocupadas en su mayoría al sector servicios, que como se verá más adelante, a los servicios de cuidados a personas dependientes de forma remunerada.

- **OCUPADAS SEGÚN TIPO DE OCUPACIÓN.**

En el año 2016, en el total de mujeres ocupadas el porcentaje más alto del 29,6% correspondía a la ocupación 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores. El segundo lugar, con un porcentaje 22,1 se estimaba la ocupación 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y el tercer lugar (16,9%) a la ocupación 9. Ocupaciones elementales. Los porcentajes más bajos correspondían a la ocupación 0. Ocupaciones militares (0,1%), y a la ocupación 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (1,0%). Una vez más se observa como

la mujer se concentra en trabajos terciarios como restauración y servicios personales. Aunque hay que añadir que un poco por debajo, casi 8 puntos por debajo, se sitúan en trabajos técnicos, científicos e intelectuales, los cuales tradicionalmente eran ocupados por hombre.

- **OCUPADAS POR TIPO DE PUESTO**

En el año 2016, el 77,6% de las mujeres ocupadas eran empleadas (con jefes y sin subordinados), el 8,5% eran ocupadas independientes (sin jefes ni subordinados). Un 5,2% de mujeres eran mandos intermedios, un 3,8% directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal, un 4,3% encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares. Un 0,4% eran directoras de empresa grande o media. Este análisis por el contrario hace referencia a la segregación vertical, donde las mujeres no tienen la oportunidad de forma igual que los hombres, a ocupar puestos de alta dirección.

Por último se analiza otra de las características de la situación de la mujer en mercado laboral: la brecha salarial. La brecha salarial, según el informe emitido por la confederación sindical de CCOO (2018), “Brecha salarial, factor de quiebra democrática”, se trata de una discriminación que sufren las mujeres debido en su origen a la desigualdad social, cultural y educativa que existe en la sociedad. Según este mismo informe, en 2015 la ganancia media anual de las mujeres era de 20.052€ y la de los hombres de 25.993, es decir, una brecha del 30%, lo que significa que el salario de la mujer debería aumentar un 30% para igualarse al de los hombres.

En dicho informe, se exponen también los factores que influyen en la brecha salarial:

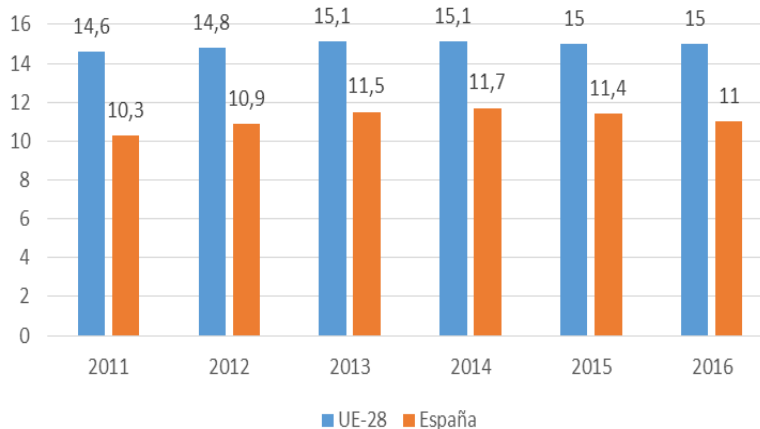
- **Edad:** debido a las interrupciones en la vida profesional que supone el acceder al empleo más tarde debido al alargamiento de la etapa educativa y además de las interrupciones naturales por ser madre, años en los que el salario de los hombres aumenta de forma constante. Los países europeos más desarrollados son los que tienen menos brecha salarial.
- **Modalidad contractual:** los contratos indefinidos albergan mayor brecha salarial. Si se considera el tipo de contrato, en el año 2014, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2014), los hombres con contrato de duración indefinida tuvieron un salario medio anual un 22,5% superior al salario medio anual, mientras que los contratos de duración determinada fueron un 27,0% inferior a la media. En lo que respecta a las mujeres, el salario siempre fue inferior a la media nacional, destacando el caso del salario de las mujeres que tuvieron un contrato de duración determinada, para quienes la diferencia respecto al salario medio anual fue del 35,9%. (INE, Mujeres y hombres en España.2017).
- **Tipo de jornada:** el hecho de que las mujeres cobren menos que los hombres se debe también a que son ellas las que tienen más jornada a tiempo parcial. (Ver gráficos 5 y 6). La diferencia con el resto de países de la Unión Europea, es que en España no es una opción libre, ya que en su mayoría la decisión de este tipo de jornadas es por necesidad, por la falta de ayuda estatal en cuanto a políticas de conciliación como se explica más adelante.
- **Segregación ocupacional,** explicada con anterioridad.

- **Complementos salariales:** la diferencia existente de ganancia por complementos salariales es de un 44%, cobrando de media los hombres mensualmente 613 euros y las mujeres 427 euros por este motivo. Estos complementos pueden ser debido a los que se cobran por puesto directivo, los cuales cobran más hombres debido a su mayor representación. Y por los que se cobran como complemento según característica del trabajo, en este caso los sectores más “masculinizados” son los que cuentan con este tipo de complementos como por ejemplo por penosidad o nocturnidad. En el caso de los sectores más “feminizados” este tipo de complementos no existen.

A raíz de los factores que explican la brecha salarial, con el gráfico 4 se analiza el porcentaje de mujeres que trabaja con jornada parcial sobre el total de ocupados. El análisis se realiza comparando la situación española y del resto de países europeos desde el año 2011 hasta el año 2016. Como motivo de brecha salarial se exponía el tipo de modalidad contractual, argumentando que una jornada reducida supone menos salario. De esta manera se observa como la evolución de las tasas de mujeres empleadas a tiempo parcial no varía mucho en los distintos años, tanto en España como en el resto de Europa. En Europa esta práctica de trabajar a media jornada está más extendida que en España, siendo superior en casi 4 puntos al caso español.

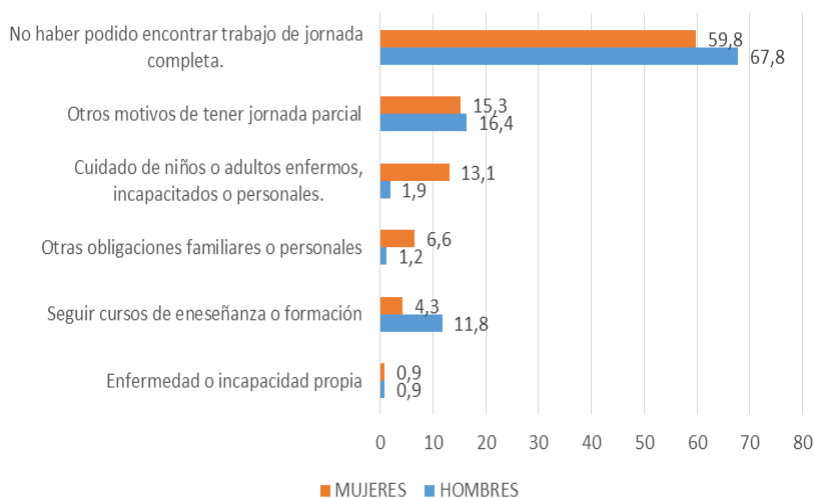
Estos datos a parte de poner de manifiesto la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres, es consecuencia también de la llamada segregación horizontal que sufren las mujeres, que se aleja del ideal de igualdad entre hombres y mujeres.

Gráfico 3-5. Mujeres a tiempo parcial sobre el total de ocupados (%)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. 2016

Gráfico 3-6. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. (Población de 15 a 64 años). 2016



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.2016

A la hora de profundizar más en los motivos que llevan a las mujeres a ser ellas las que reduzcan su jornada, en el gráfico 5 se observa como en España en el año 2016, los motivos principalmente alegados por las mujeres para el trabajo a tiempo parcial son los tres siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (59,8%), otros motivos no especificados (15,3%) y el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (13,1%). Entre los hombres, los principales motivos son los siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (67,8%), otros motivos no especificados (16,4%) y seguir cursos de enseñanza o formación (11,8%).

Según la información del módulo del año 2010 de la Encuesta de Población Activa (2010) sobre conciliación entre la vida laboral y familiar, el 97,3% de las personas que se encontraban ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de hijos de 14 o menos años (propios o de la pareja) eran mujeres y el 53,3% de estas mujeres alegaba como principal razón para hacerlo el alto precio de los servicios del cuidado de niños. Entre las personas paradas por hacerse cargo del cuidado de hijos, el 82,2% eran mujeres y entre las personas inactivas por el mismo motivo, el porcentaje de mujeres era del 97,2%. En ambas situaciones la principal razón alegada es que los servicios del cuidado de niños son muy caros.

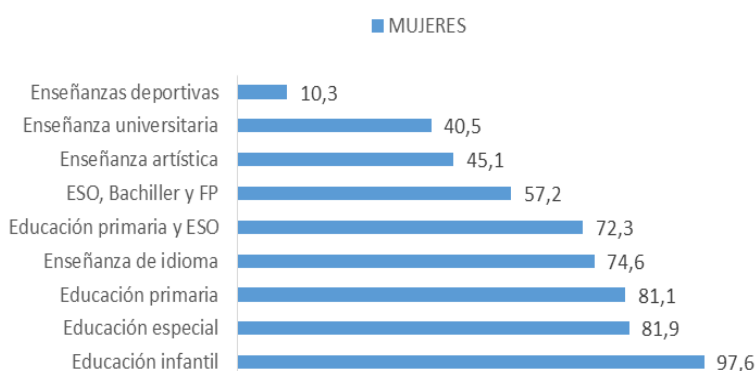
En base a la información de este módulo del año 2010, el 89,1% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes (enfermos, familiares o amigos de 15 o más años) eran mujeres. Las principales razones alegadas son que los servicios de cuidado son muy caros (37,2%) y la falta de servicios de cuidados de personas dependientes (24,3%). Entre las personas paradas por hacerse cargo de personas dependientes, el 77,2% eran mujeres y entre las personas inactivas por el mismo motivo, el porcentaje de mujeres era del 93,1%. La principal razón alegada entre las personas paradas e inactivas es que los servicios de cuidado de personas dependientes son muy caros. En relación a estos datos y a los servicios que ofrece el Estado para el cuidado de pequeños y mayores, se explican más adelante en el apartado de Problemática de la conciliación.

Para seguir con el análisis de la mujer en el mercado de trabajo, se ha querido analizar la situación de la mujer en la docencia en distintos niveles formativos. Poniendo de relieve una vez más la tercerización de la mujer en el mercado laboral, gracias a los datos desarrollados en el dossier “Mujeres y hombres en España 2017” del INE (2017), se demuestra como la mujer representa el 66,2% del total docente en el curso 2014-2015. Dependiendo de la enseñanza que imparten, el número de mujeres varía:

- Educación Infantil (97,6%).
- Educación Especial (81,9%)
- Primaria (81,1%)
- Enseñanza de idiomas (74,6%).

Estos datos se pueden ver representados en el gráfico 6, en el que se observa como el porcentaje de mujeres docentes en educación infantil es elevadísimo, siendo los porcentajes de enseñanzas deportivas y universitarias los más bajos. Para analizar la situación de las mujeres como docentes de educación universitaria, se analiza el gráfico 7. Tanto el gráfico 6 como el 7 evidencian que la situación de la mujer en la universidad respecto a la presencia del hombre es minoritaria. Sufriendo de igual manera que a lo largo de este análisis de la mujer en el mercado laboral, la segmentación tanto horizontal (educación infantil, noción tradicional del cuidado de los niños), como vertical ya que se observa como en el caso de la educación universitaria, la mujer es mayoritaria en los puestos de personal contratado (43,9%) en vez de en los puestos de más responsabilidad como Catedrático de la Universidad (20,8%).

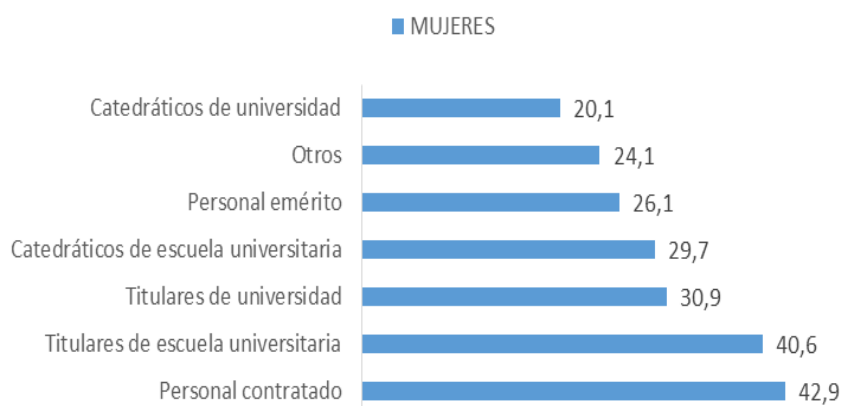
Gráfico 3-7. Mujeres en el profesorado por enseñanza que imparten. Curso 2014-2015.



Fuente: Las cifras de la educación en España. Ministro de Educación, Cultura y Deporte. 2015.¹⁰

¹⁰ Explicado y desarrollado en el Dossier Mujeres y hombres en España 2017. INE

Gráfico 3-8. Mujeres en el profesorado de educación universitaria.2014-2015.



Fuente: Las cifras de la educación en España. Ministro de Educación, Cultura y Deporte. 2015¹¹

En lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere, a nivel estatal desde el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se vienen poniendo en valor los siguientes programas:

- **Más mujeres, mejores empresas:** tiene por objeto conseguir el compromiso de las empresas para que fomenten la adopción de medidas que incrementen la presencia de mujeres en puestos pre directivos, directivos, comités de dirección y consejos de administración.
- **Proyecto Promociona:** Programa Ejecutivo de Mujeres en la Alta Dirección. Desde el año 2013 la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) promueve junto con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Instituto de la Mujer, la igualdad de oportunidades y gestiona el “Proyecto Promociona” de formación, desarrollo profesional, liderazgo y promoción de mujeres directivas para mejorar y facilitar su acceso a puestos de toma de decisión en sus empresas. (Proyecto promociona, URL: <http://www.proyectopromociona.com/>)
- **Programa de apoyo empresarial a las mujeres:** asesoramiento de la cámara de comercio: el Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM) es un programa nacional en red de promoción y apoyo a la actividad empresarial de las mujeres. Con quince años en activo, se ha posicionado como un programa ejemplificador en el ámbito del asesoramiento empresarial. Cuentan con el apoyo financiero del Fondo Social Europeo, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y de las Cámaras de Comercio. (PAEM. <http://empresarias.camara.es/>)
- **Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”** (Red DIE).

URL: <http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/home.htm>

¹¹ Explicado y desarrollado en el dossier Mujeres y hombres en España 2017.INE

“Para potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, bajo la coordinación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, pone en marcha y dinamiza esta Red, a la vez que permite implicar a las propias empresas y entidades que la conforman en otras iniciativas relacionadas con la igualdad y que son lideradas por este Departamento.” (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2010-2018)

A nivel autonómico, en el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón a la hora de facilitar la inclusión de la mujer al mercado laboral y poder abordar las complicaciones que tiene por ser mujer, se desarrollan los diferentes proyectos (Instituto Aragonés de la Mujer):

- I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGÓN (2017-2020).
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.
- I Plan para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Sector Deportivo Aragonés para el período 2018-2019.
- Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural (2015-2018)

4. Problemática de la conciliación.

El número de familias en las cuales todos sus miembros activos están ocupados, en el año 2018 descienden en 45.700 respecto a la cifra de 2017, siendo de 10.169.300 hogares, 1.866.600 son unipersonales. Teniendo en cuenta estos datos parece importante el hecho de buscar un equilibrio entre la unidad doméstica y el trabajo (EPA, 2018. 1T)

Como resultado de la incorporación de la mujer al mercado laboral, se ha producido una llamada “crisis de cuidados” (Pazos, 2013), denominada así por la creciente demanda de cuidados debido al envejecimiento de la población y a la no presencia de las mujeres (tradicionalmente encargadas de los cuidados) en casa.

El hecho que la población está cada vez más envejecida tiene como resultado que cada vez haya menos ingresos públicos y exista un mayor gasto público. La población envejecida se debe a un aumento de la esperanza de vida y a una baja tasa de fecundidad lo que supone un empobrecimiento del país ya que se pone en riesgo la sostenibilidad social.

La mujer tradicionalmente era la encargada de hacerse cargo de cuidar a los mayores y a los pequeños. Hoy en día en el modelo de bienestar mediterráneo y más concretamente en España este modelo familiar ha cambiado pero las políticas conciliadoras están dirigidas a la mujer, por lo que se da por hecho que son ellas las encargadas de hacerse cargo de los más dependientes. Así la mujer acaba dependiendo del salario del hombre, lo que vuelve a evidenciar el modelo hombre sustentador/mujer sustentada. En este tipo de modelos el hombre está excluido de los cuidados.

El cuidado de los más pequeños en los países con modelo mediterráneo, los cuales son estados familistas, la educación infantil (de 0 a 3 años guardería y de 3 a 6 infantil) no es objeto de atención estatal debido a que normalmente las mujeres dejan de trabajar o hace uso de excedencias y reducciones de

jornada. En el caso de los países de modelo de bienestar escandinavo, es el Estado quien lo proporciona. En estos últimos, existen recursos para las mujeres responsables del cuidado infantil, recursos para la implicación de los hombres con permisos de paternidad bien pagados y la existencia de servicios públicos de educación infantil (Pazos, 2013)

Para el cuidado de los más mayores, en los países escandinavos es el Estado quien se encarga a través de empleados públicos. Es un trabajo realizado por mujeres que son profesionales empleadas del sector público. En el caso de los países mediterráneos existe también una cobertura de servicios para las personas dependientes como niños y ancianos, siendo en el caso de menores de cero a tres años insuficientes. La educación de menores de tres a seis años en los centros de educación infantil tiene una alta cobertura de más del 90% (Álvarez Morillas, 2002)

Para las personas mayores dependientes, el Estado español provee a la ciudadanía de distintos servicios como son las residencias, los centros de día, hogares para personas mayores y viviendas para mayores. Los centros residenciales en España contaban con 381.480 plazas en el año 2014, las cuales estaban distribuidas en 6610 centros, siendo el 53% de financiación pública (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. IMSERSO. 2014). En estos centros tanto en los de educación infantil como en las residencias de mayores las encargadas del cuidado de ambos colectivos son mujeres. (Ver el gráfico número 7). Aún con todos estos servicios, la intervención del Estado puede valorarse como insuficiente.

No obstante, hay que destacar que en España el Estado ofrece a las familias políticas sociales que fomentan la conciliación y la corresponsabilidad, además de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como la ya nombrada y explicada ley de dependencia, la ley de igualdad, el plan concilia y los planes de igualdad en las empresas, además de todos los proyectos que se han analizado antes en el apartado 3 “El mercado laboral”.

Se analizan a continuación algunas de estas políticas sociales:

- La ley de igualdad:
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como analiza el artículo “Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normativa social” Esta ley es “por un lado, la expresión del deber ser en las relaciones entre hombres y mujeres inscrito en la conciencia colectiva de la sociedad española; por otro, presupone que el objetivo buscado (la igualdad entre hombres y mujeres) está lejos de ser una realidad y marca —con normas— el camino que hay que recorrer entre el «ser» de la desigualdad y «el deber ser» de la igualdad.” En su exposición de motivos reconoce el “principio jurídico universal” de la igualdad entre sexos y la no discriminación por razón de sexo. Igualdad como principio fundamental de la Unión Europea. El reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley no ha sido suficiente. A día de hoy sigue existiendo violencia de género, discriminación en las pensiones de viudedad, mayor tasa de desempleo femenino, escasa presencia en puestos de responsabilidad y los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar. No solo hay que conciliar vida familiar y laboral sino también vida personal. Esto hace referencia a la conciliación integral.

- El Plan concilia (2/1/06) :
Elaborado por el Gobierno de Aragón sobre la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los empleados públicos de la Universidad de Zaragoza. Entre sus muchas novedades, incluye:
 - HORARIO FLEXIBLE.
 - AUSENCIA RETRIBUIDAS.
 - REDUCCIÓN DE JORNADA.
 - PERMISOS RETRIBUIDOS.
 - EXCEDENCIA.

- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre:
Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó la creación de una Subcomisión para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad. (FEMIMAGAZINE 2012) Esta Subcomisión “nace con el objetivo de analizar las medidas de conciliación y flexibilización horaria existentes y su utilización práctica con el fin de lograr la implantación efectiva del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. También impulsará propuestas para la incorporación de horarios más racionales en todos los ámbitos, que favorezcan la conciliación y la convergencia con Europa y simultáneamente mejoren la productividad laboral. Además propondrá los cambios y las mejoras pertinentes, en todos los ámbitos, para obtener una reacomodación de las funciones tradicionales y avanzar hacia una corresponsabilidad que permita la realización de los ciudadanos en todos sus aspectos vitales: personal, familiar y profesional.” (FEMIMAGAZINE 2012)

- Secretaría General de Políticas de Igualdad en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para el desarrollo de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, mediante Real Decreto 562/2004, de 19 de abril (B.O.E. 20 de abril de 2004).

- El Plan Estratégico de igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011, redefiniendo un nuevo modelo de ciudadanía, abriendo acceso de mujeres en puestos de trabajo para tomar decisiones, integrando el género femenino en toda actuación de los poderes públicos y reconociendo la importancia de la innovación científica y tecnológica como fuerza de cambio social y la necesidad de eliminar las barreras.

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016, subyace una doble estrategia ante los retos para alcanzar la igualdad real. Por una parte, la pervivencia de las “políticas específicas de igualdad”, concebidas como medidas correctoras para reducir desigualdades. Por otra, la “estrategia transversal” orientada a la introducción de cambios estructurales.

Estas medidas en los países mediterráneos se naturalizan con el estado familista, en el cual son las familias las que se encargan del cuidado. Estos estados presionan a las mujeres para ejercer los cuidados en casa y dejar el trabajo.

Para conseguirse la paridad de cuidados deberían eliminarse las medidas específicas a la conciliación como son los permisos de excedencia que pueden durar hasta que el hijo/a cumpla 3 años y las reducciones de jornada hasta los 8 años. Como asegura María Pazos (2013 y pág.181), “es de prever que mientras las mujeres continúen teniendo más responsabilidades de cuidados que los hombres, las empresas seguirán inclinándose por situar en los empleos estables a la mano de obra masculina”.

El modelo de bienestar escandinavo estableció un cambio estructural para pasar hacia un modelo personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad. La sociedad asumió que cada persona debía tener independencia económica a través de su propia participación en el empleo durante toda su vida (Pazos, 2013, pág.186). En estos países los cuidados básicos los provee el Estado. Existe el permiso parental, en el cual no diferencia a la mujer y al hombre. Es un permiso igual para ambos, madre y padre.

A continuación nos centraremos en el análisis de los tipos de permisos de maternidad y paternidad en España:

- Permisos de maternidad: para cubrir las semanas posteriores al parto. Dieciséis semanas.
- Permiso largo y mal remunerado (Excedencias o permisos parentales): En España lo asumen un 90% de mujeres. (Pazos, 2013, pág.192)
- Permiso largo transferible y bien pagado
- Permiso intransferible y bien pagado para el hombre: son para el cuidado por el padre mientras la madre se reincorpora al trabajo. En España es siempre simultáneo. El modelo de padre sustentador se ve reforzado por este tipo de permisos.

En España tras la reforma de Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, que entró en vigor el 1 de enero de 2017, se modificó el permiso anterior, en el cual el hombre tenía un permiso de trece días de descanso, siendo él el que causaba menos días de baja a la empresa y el que una vez terminado su descanso acudía a trabajar. Tras esta nueva reforma, el permiso de suspensión de contrato por paternidad se eleva a cuatro semanas de baja, ampliable en dos días en caso de parto o adopción múltiple. Actualmente esta modificación legislativa incluye que la mujer, después de cumplir las seis semanas obligatorias de descanso tras el parto, pueda transferirle al padre parte de su baja, hasta diez semanas, lo que supone una mejora en las condiciones de la mujer ya que las empresas ya no tendrán la certeza de que es la mujer la que va a agotar las dieciséis semanas de baja, sino que podrá ser el hombre quien agote el tiempo establecido. Con la ley anterior, en la que el padre solo tenía derecho a trece días de descanso, las empresas no querían contratar mujeres ya que eran ellas las que se quedaban más tiempo en casa. Sin olvidar que este tipo de permisos también discriminaban al hombre en el cuidado de sus hijos.

Gracias también a la Directiva 2010/18/ UE por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE, surge la llamada nueva masculinidad¹², la cual cambia los estereotipos y fomenta la corresponsabilidad.

¹² Teoría sobre el nuevo modelo masculino, el cual se dedica a tareas domésticas y de cuidado de los hijos, ya no es apartado de los cuidados y de la casa por ley. Además la sociedad va dejando de lado estereotipos sobre hombres y mujeres y así se fomenta la corresponsabilidad. Teoría descrita en el Observatorio de Igualdad de Género, descrita por Ruth Vallejo Dacosta.

A pesar de todos los cambios legislativos y culturales vividos en España en las últimas décadas, la mayoría de mujeres para poder conciliar una vida familiar y laboral optan por reducir sus jornadas de trabajo y/o trabajar a jornada parcial. Estas decisiones tienen como consecuencia una segregación del mercado de trabajo por género, donde las mujeres trabajan menos en actividades mercantiles y los hombres más, asumiendo las primeras la mayor parte de los trabajos de cuidados.

En relación con la problemática de la conciliación en las familias hoy en día, se analizan según Mercedes Alcañiz (2015), en su libro “Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar”, los diferentes tipos de conciliación que utilizan las familias teniendo en cuenta su nivel educativo y económico.

Tipos de conciliación:

- **CONCILIACIÓN DE LA SUPERVIVENCIA:** mujeres con empleos sin cualificar, estas mujeres tienen una situación laboral más precaria, sueldos bajos y peores condiciones laborales. Mujeres educadas bajo un sistema de corte tradicional que tienen muy interiorizado el rol de cuidadora y el hombre como sustento de la familia.
- **CONCILIACION ORGANIZADA:** mujeres en empleos de “cuello blanco”¹³ ocupan puestos de oficina, administración, bajo nivel de estudios. Por otra parte este tipo de conciliación saca a la luz el problema de la sobre cualificación de las mujeres, ya que muchas de ellas tienen estudios universitarios pero la elección de empleos es en función del horario para así poder seguir ejerciendo el papel de cuidadora. Es un sistema de estrategia de conciliación en el que las mujeres siguen encargándose de los cuidados de la casa y el hombre es el que tiene el trabajo principal. En este tipo de conciliación el hombre, en la pareja tiene la concepción de ayudar a la mujer en las tareas domésticas.
- **CONCILIACION MERCANTILIZADA:** son mujeres con empleos cualificados, tiene independencia económica y un mayor poder de negociación con su pareja. El hombre, por el contrario sigue con su rol tradicional y asume tareas puntuales. Ambos disponen de poco tiempo para ejercer las tareas domésticas y negociar quien de los dos se dedica a cada cosa, de esta forma para los cuidados domésticos se contrata ayuda externa, se mercantilizan los cuidados a personas dependientes. Se aleja así de la idea de des-mercantilización de la que habla Esping-Andersen, explicada anteriormente en el apartado 2.2. La ayuda de la familia es puntual, no como una estrategia continua.

Debido a las estrategias que utilizan las diferentes familias, sobre todo mujeres, para conciliar surgen las consecuencias, en las que ellas se ven afectadas por el hecho de ejercer sus derechos. Una vez más se demuestra como la sociedad heteropatriarcal limita a la mujer. Las consecuencias más directas debido al intento de conciliación de la vida familiar y laboral en el caso de las mujeres son:

- **Acoso por razón de sexo,** en el cual las mujeres que ejercen su derecho se ven acosadas por sus propios compañeros por el simple hecho de ejercer su derecho.

¹³ Traducción de “White-collar” para diferenciarse de los trabajadores sin cualificar, que se llamaban “blue-collar”.

- Pérdida del valor de la mujer, a pesar de ser ellas las que más estudian y más oposiciones aprueban siguen estando limitadas a trabajos sin responsabilidad.
- La salud laboral de la mujer también puede verse afectada debido a que los trabajos más feminizados carecen de estudios que demuestren los daños que pueden ocasionar a las mujeres.
- La inclusión de la mujer al mercado laboral también ha supuesto que el cuidado de los hijos pase a manos de terceros y que los padres pasen menos tiempo en casa. El fracaso escolar, la delincuencia juvenil son aspectos que tienen que ver con la educación. Como explica el profesor Sandalio Pérez (2003, pág.21) en su catedra “La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia”: Según varios autores, entre las variables que afectan al rendimiento escolar se encuentra la estabilidad del entorno familiar, el esfuerzo educativo realizado en el hogar y la participación de los padres en la escuela. En la medida en que la incorporación de la mujer al mercado laboral aumenta, disminuye el tiempo disponible de la madre, y aumenta la inestabilidad en las relaciones de pareja, la educación de los hijos se verá afectada al reducirse la comunicación, disminuir la ayuda en las tareas del colegio y disminuir la participación de los padres en la escuela, y por otro lado, al no disponer de un entorno familiar estable. Esto es frecuente en países donde la mujer ha sido la encargada del cuidado familiar y del hogar, en aquellos países donde las tareas han estado tradicionalmente más compartidas, estos efectos son menores. Una vez más queda asumido el rol de la mujer como la que le da “sostenibilidad a la vida”. (Pérez Orozco, 2014, pág.165)

A continuación y como conclusión de este apartado se realiza una propuesta de mejora, para que sea más fácil conciliar la vida familiar y laboral tanto para hombres como para mujeres.

SOLUCIÓN:

- Revisar horarios laborales, a través de Planes municipales de organización de los tiempos de la ciudad. Los españoles trabajan más horas que el resto de trabajadores de países europeos. El tipo de jornada también es diferente debido a las pausas largas para comer y la hora de salida es más tardía que en el resto de países. La Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios en España (ARHOE) llevan años denunciando que estos horarios de trabajo hacen imposible la conciliación de vida familiar y laboral. Una de las propuestas del anterior Gobierno de Rajoy fue que el horario de salida fuera a las seis de la tarde, pero en España no todos los trabajos empiezan y finalizan a la misma hora. En España es frecuente, que después del descanso para comer, se reincorporen al trabajo dos horas y media después. Por el contrario, en el resto de países europeos el descanso es de una hora para comer. El modelo de jornada laboral español no es de los más productivos, ya que los empleados pasan mucho tiempo sometidos a ritmos de trabajo elevados. Con esta situación laboral las familias recurren a reducciones de jornada o excedencias, lo que supone una reducción de ingresos, que normalmente sufren las mujeres al ser ellas las que recurren a estas vías. Las empresas en España fijan el 88,2% de los horarios de los trabajadores, mientras que en Finlandia donde tienen más flexibilidad horaria, las empresas fijan un 44,8% de los horarios. Lo que supone ser uno de los países donde es más difícil la conciliación. Exigencia de una elevada disponibilidad temporal de los trabajadores, “el mejor trabajador es el más disponible, el peor el menos disponible” (Prieto y Pérez, 2013. Pág.121).

5. Análisis y comparación de los modelos de bienestar de España y de los países nórdicos.

5.1. Crítica:

Particularmente y haciendo una comparación de los países nórdicos con España, primero se habla de la liberalización de su mercado laboral. Se puede pensar que cuanto más regulación del Estado en cuanto a políticas laborales el trabajador tendrá una mayor protección. Por ejemplo, en aspectos tales como un salario mínimo, tipos de contratos, duración máxima de estos, regulación para contratar y despedir. En el caso de que no existiese este tipo de normativa se puede pensar que el trabajador queda sin protección en el mercado de trabajo. Este es el caso de los países nórdicos, países que tienen un mercado de trabajo desregularizado, sin salario mínimo impuesto por el Estado sino que se negocia mediante acuerdos de convenios colectivos y despido libre en el caso de despidos procedentes. Solamente se regulan temas como la flexibilidad a la hora de contratar, los horarios de trabajo, los derechos en los despidos y la protección por maternidad o igualdad en la remuneración. La principal diferencia entre los mercados de trabajo es la sindicación, siendo mayor en el caso de Noruega. Noruega tiene un modelo regulador de su mercado laboral más flexible, descentralizado e independiente del Estado que el vigente en España. Un modelo contrario como el español, en el que no existe un mercado liberal y el Estado controla las políticas laborales a favor de los trabajadores, disminuye la creación de empleo y disminuye el crecimiento económico. Pero pese a tener el Estado mayor control sobre el mercado laboral en España, en Noruega existe un mayor nivel de protección “en períodos de notificación de despido procedente más amplios, más días de vacaciones remuneradas con respecto a nuestro país, más flexibilidad y prioridad en la renegociación de un contrato ante la notificación de un despido procedente, menor número de meses cotizados necesarios para acceder a la prestación por desempleo, o por supuesto, el número de días mínimos de baja por maternidad/paternidad.”¹⁴

Los países nórdicos están a la cabeza de Europa en cuanto a menores niveles de desempleo, menor precariedad laboral o subempleo, con más trabajadores con contrato indefinido, así como por tener cifras superiores en rentas medias, medianas y renta per cápita. En el caso de su nivel fiscal, los países nórdicos tienen las cifras más elevadas del mundo. El Producto Interior Bruto (PIB) de Dinamarca en 2002 fue del 48,9% frente al 44% de la media europea. El 53,2% de los ingresos fiscales es sobre la renta y el IVA, el cual es el 25% fijo en Dinamarca. Es decir no existen diferentes tipos de IVA dependiendo del producto ni del servicio (Urteaga, 2008).

El campo de las políticas sociales en los países escandinavos es extenso. La intervención del Estado es importante en todas las áreas. Por ejemplo, como dato exclusivo de los países escandinavos, es el salario estudiantil y los prestamos bonificado con la condición de no vivir con sus padres. Existe una fuerte redistribución del PIB, la distribución de los ingresos es frecuente, la igualdad entre hombres y mujeres es un principio básico. Además en las sociedades escandinavas existe un nivel más alto de organización, consenso y bajo nivel de corrupción.

¹⁴ Esta teoría es un análisis sobre el libro “El retorno de los chamanes” de Víctor Lapuente, que se realiza en el Blog de Daniel. URL: <http://www.elblogdedaniel.com/>

Aún con todo esto, las diferencias a nivel de gasto social con España no son tan elevadas como se podría esperar. España con un gasto público social en 2014 de 26.8% PIB (aproximadamente 270.000 millones de euros), por delante de países con mayor renta per cápita y prosperidad, como Alemania (25.8%), Holanda (24.7%), Japón (23.1% en 2011), Noruega (22.9%)

En el caso del gasto público social monetario, transferencias en desempleo público, bajas por enfermedad, ayudas a familias con bajos recursos, rentas de reinserción, ayudas a familias con hijos, etc., en España, a diferencia de Dinamarca o Noruega, no se reparte con equidad, ya que quienes más aportan para la redistribución son quienes más reciben, cuando ese no es el objetivo de la redistribución.

Por último y para desmitificar la sociedad escandinava como paradigma del perfecto Estado de bienestar y sobre todo en relación con la situación de las mujeres y la igualdad con los hombres en el mercado laboral y corresponsabilidad en la familia haremos algunas reflexiones. La segregación laboral es el principal problema que estos países no han sido capaces de evitar. Tanto la segregación vertical como la horizontal son una realidad. En el caso de la horizontal es debido a la distribución sectorial, en el que las mujeres tienen más representación en el sector público, la educación, la salud y el trabajo social, mientras que los hombres tienen mayor presencia en el sector privado y en las finanzas. En el caso de la segregación vertical pone a la vista el problema de la escasa representación de las mujeres en los puestos de alta dirección.

Ambos problemas los explica Ellingsæter en el artículo de Elisa Stinus Bru de Sala (2014) en la revista "Aedipe asociación Catalunya" con las teorías de "esencialismo de género" y la "paradoja del estado del bienestar de los países nórdicos". En el primer caso, referido a la segregación horizontal parte de una creencia en la cual se parte de que los hombres y mujeres tienen habilidades diferentes y así cada uno realiza un trabajo específico. En el caso de los hombres ocupar puestos de poder y autoridad. Al igual que ocurre en España, el mercado de trabajo valora mejor a aquellos trabajadores que son capaces de sacrificar su vida privada y tener una mayor disponibilidad. Los trabajos tradicionalmente femeninos están devaluados por lo que los hombres no tienen incentivos para trabajar en ellos, por lo tanto es un ciclo que no tiene fin. Los hombres acaban desarrollándose profesionalmente mientras que las mujeres acaban realizando trabajos mucho más rutinarios.

En el caso de la "paradoja del estado del bienestar de los países nórdicos" se refiere a la segregación vertical, ya que como se ha ido explicando a lo largo del trabajo, las políticas llamadas "women-friendly" de conciliación laboral, aparte de ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, apartan a las mujeres de determinadas ocupaciones y posiciones de poder, ya que las bajas largas y los permisos para cuidar de sus hijos las limitan a ellas como primeras responsables. Además, las reducciones de jornada, las cuales existen como derecho hasta que los hijos son menores de doce años, suponen peores condiciones laborales, salarios más bajos y menor nivel de pensión.

6. Conclusiones.

Como conclusión a este trabajo, se pone en valor el desarrollo y la evolución que han sufrido los diferentes modelos de Estados de bienestar hasta día de hoy. La lucha diaria y constante que se lleva haciendo desde hace décadas de la mujer para conseguir que sus derechos se cumplan, el largo camino que queda todavía a día de hoy para que la situación entre hombres y mujeres sea igualitaria. A nivel jurídico ha

quedado expuesto y claro que la situación es igualitaria y que la mujer está protegida ante acosos e injusticias por el hecho de ser mujer, el trabajo ahora depende de la sociedad, dejar de lado la conciencia heteropatriarcal donde la mujer pasa a ser un mero recurso y la cual queda infravalorada por su género.

Las políticas sociales impuestas por los diferentes Estados, ayudan pero son insuficientes sobre todo debido al sistema capitalista en el que nos encontramos, donde el dinero prevalece ante todo. Si para las empresas una mujer no es rentable por el hecho de que quiera ser madre, el Estado tiene que ayudar tanto a la empresa como a la mujer, es de poco sentido común dejar que se castigue algo tan importante como es la vida, tanto a nivel general (como resulta obvio) como a nivel de capitalismo, ya que si no hay bebés, no hay descendencia, la población envejece, el consumo decae y hablando de forma radical, se acaba el mundo.

Como opinión personal y tras haber estudiado los diferentes argumentos de los autores de esta materia, creo que el reto al que se debe de llegar como sociedad tanto en los países escandinavos como en España es cambiar la idea de la existencia de un trabajo femenino o masculino, promover la participación de los hombres en las tareas domésticas, empoderar a la mujer de forma que no sea ella la responsable directa del hogar y de la familia y construir una sociedad donde exista igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por mucho gasto social que se invierta en políticas de conciliación, permisos, suspensiones de contrato por bajas paternales y maternales o reducciones de jornada para ambos sexos, hasta que no se cambie la educación en las familias, fomentando el cambio de roles y la corresponsabilidad y sobre todo en los colegios dando visibilidad a la mujer en la historia, fomentando que las todavía niñas crean en que ellas también pueden hacer historia y que no existen unas capacidades naturales sobre ambos sexos, no se llegara a la igualdad entre hombres y mujeres ideal, natural, ya que esa diferencia existente hoy en día no es real, ha sido impuesta por un modelo de sociedad que si todos lo intentamos, conseguiremos hacerlo desaparecer.

7. Bibliografía.

- Agarwall, B. (1999). Negociación y relaciones de género. Dentro y fuera de la unidad doméstica. *Historia Agraria*, nº17, 18-58.
- Alcañiz, M. (2015). *Genero con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar*. Barcelona: Universitat Jaume I.
- Álvarez, I. (2002). Incorporación de las mujeres al mercado laboral. *Mesa redonda III: Empleo e igualdad de oportunidades*. Valladolid. 241-248
- Angulo, C. H. (2013). *Otras facetas de la encuesta de empleo de tiempo 2009-2010*. Instituto Nacional de Estadística.
- Bandres, E. (1994). *La redistribución en el Estado del Bienestar, en la crisis del Estado de Bienestar*. Santiago de Compostela.
- CCOO, S. C. (2018). *La brecha salarial, factor de quiebra democrática*. Confederación sindical de CCOO.
- Flaquer, L. (2004). *La articulación entre familia y el Estado de bienestar en los países de la Europa del sur*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Gutiérrez, A. (2014). *El Estado del Bienestar en España (1978-2013)*. (Trabajo Fin de grado) Universidad de Cantabria.
- Igualdad., E. e. (2010). *Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Lapuente, V. (2015). *El retorno de los chamanes*. España: Ediciones península.
- Mallorquí, N. (2007). *La mayor dotación de capital humano y sus problemas de adaptación en el mercado de trabajo Español, 1986-2005. ¿Por qué continúan existiendo tantas diferencias con Europa?* Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Marbella, D. (2015-2016). Mito 10: España está muy lejos de los países nórdicos en gasto. *El blog de Daniel*. Recuperado de <http://www.elblogdedaniel.com/mito-10-gasto-publico-social-en-espana/>
- Marbella, D. (2015-2016). Mito 21: Países nórdicos y desregularización del mercado laboral. *El blog de Daniel*. Recuperado de <http://www.elblogdedaniel.com/mito-21-desregularizacion-mercado-laboral-nordicos/>
- Martínez, J. P. (2002). Empleo e igualdad de oportunidades. *Mesa redonda III: Empleo e igualdad de oportunidades*, 255-263.
- Ministerio de Sanidad, S. S. (2014). *Las personas mayores en España*. IMSERSO.

- Ministerio de Sanidad, S. S. (2015). *Avance de la evaluación del sistema para la autonomía y atención a la dependencia*. SAAD.
- Moreno, I. S. (1992). *Génesis y desarrollo del Estado de Bienestar en España*. Madrid-Barcelona: CSIC-Universitat Pompeu Fabra.
- Moreno, L. (2000). *Cuidados precarios. La "ultima red" de protección social*. Barcelona: Ariel.
- Pazos, M. (2013). *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género*. España: Catarata.
- Pérez, O. (2014). *Subversión feminista de la economía*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Pérez, S. (2003). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. (Catedra) Universidad de Navarra. Recuperado de http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0270/Study_0019.pdf
- Pons, J. S. (2010). *Los orígenes del Estado de Bienestar en España 1900-1945. Los seguros de accidente, vejez, desempleo y enfermedad*. Zaragoza, Prensas Universitarias de Zaragoza.
- Poy, R. (2009). Mujeres y universitarias: Historia de un desencuentro en la Universidad española contemporánea. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 357-381.
- Prieto, C. Pérez, S. (2013). *Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normativa social*. Revista de Investigaciones Sociológicas, nº141, 113-132.
- Sala, E. S. (2014). *Conciliar trabajo y familia: ¿Ilusión o realidad?. Políticas de conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña/España*. (Tesis Doctoral), Barcelona: Universidad de Barcelona. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl_10803_287993/esbds1de1.pdf
- Sala, E. S. (2014). Igualdad de género y mercado laboral en Noruega: avances y retos. *Revista Aedipe asociación Catalunya*, nº 33, 16-18.
- Urteaga, E. (2008). El modelo escandinavo y su transposición en los países europeos. *Revista de Relaciones Laborales*, 1-22.
- Zaragoza, U. d. (2018). *Observatorio de Igualdad de género*. Zaragoza: Vicerrectorado de cultura y proyección social.

