

Juan Antonio Fernández Córdón*
Constanza Tobío Soler**

MUJERES: ENTRE EL SALARIO Y EL CUIDADO

La situación actual de las mujeres está condicionada por su rápida incorporación al mercado laboral y por la ausencia de reorganización del cuidado de los dependientes. Su papel en el hogar influye sobre las modalidades de su presencia en el mercado laboral: baja tasa de empleo y mayor recurso que los hombres al trabajo a tiempo parcial. Las mujeres aumentan su tiempo de trabajo y recurren a las redes familiares cuando su salario es cada vez más necesario, los hombres no han asumido plenamente el rol de cuidadores, y el Estado se ha retraído con el pretexto de la crisis. En la medida en que nos acercamos a un modelo en el que todos los adultos, hombres y mujeres, trabajan por igual, la pregunta de ¿quién cuida? adquiere una urgencia especial.

Women: between a salary and care-giving

The current situation of women is conditioned by their rapid integration into the labour market and by the lack of a reorganisation of dependent care-giving. Their role in the home affects the form their presence in the labour market takes: a low employment rate and greater engagement than men in part-time work. Women are increasingly spending more time working and drawing on family networks when their salary is increasingly necessary, men have not fully assumed the role of care-givers and the State has withdrawn under the pretext of the crisis. To the extent that we are moving towards a model in which all adults, men and women, work equally, the question as to who will do the care-giving acquires a particular urgency.

Palabras clave: género, actividad laboral, conciliación, dependencia.

Keywords: gender, work activity, conciliation, dependence.

JEL: I38, J16, J21.

1. Introducción: las mujeres entre dos mundos

Las mujeres han ocupado tradicionalmente una posición subalterna en la sociedad, al estar dedicadas principalmente a las tareas domésticas y de cuidado, actividades no remuneradas que no gozan de la misma consideración social que el trabajo remunerado. El acceso a muchos derechos sociales, y en particular a

la pensión de jubilación, ha sido durante mucho tiempo principalmente indirecto, ligado a su condición de cónyuge de un hombre. Así que la mujer que solo había trabajado en el hogar no tenía derecho a pensión hasta el fallecimiento de quien la sustentaba, cuando recibía una pensión de viudedad, que siempre se ha considerado insuficiente. Todavía viven hoy en España muchas mujeres mayores, a las que no llegó el tiempo de la incorporación al mercado de trabajo, con el único ingreso de una exigua pensión de viudedad.

El cambio en España empieza a partir de mediados de los años ochenta, cuando las mujeres manifiestan

* Demógrafo y Economista.

** Socióloga. Universidad Carlos III de Madrid.

DOI: <https://doi.org/10.32796/ice.2019.908.6837>

claramente con su comportamiento la voluntad de permanecer en el mercado de trabajo. Sin embargo, el cuidado (de los hijos, de los mayores, de los dependientes de todo tipo) del que las mujeres se encargaban en su mayoría a tiempo completo, sigue, en buena parte, recayendo sobre ellas. La situación de las mujeres está muy condicionada por la contradicción que supone ejercer un trabajo remunerado sin que se haya aportado una respuesta social integral a la pregunta: ¿sobre quién recae el trabajo no remunerado en el hogar que venían desarrollando a tiempo completo?

La continuidad social exige que funcione un sistema de producción que permita cubrir las necesidades de los individuos, materiales y de todo orden, y un sistema de reproducción humana y social que, apoyándose en la capacidad biológica de reproducción, asegure la crianza, la formación y el cuidado de las personas a lo largo de la vida. Esta doble condición se impone a todas las sociedades, con formas concretas que varían históricamente. Lo que caracteriza a las economías capitalistas, en su origen, es la clara separación entre el ámbito de la producción, al que se dedican las empresas, y el de la reproducción, que recae en las familias. Actualmente, el papel de las familias se reduce prácticamente a la reproducción biológica y al cuidado. Hay que añadir la participación del Estado, tanto en el ámbito de la producción como de la reproducción, que ha ido creciendo hasta gestionar hoy muchos aspectos claves de la reproducción social como la enseñanza, la sanidad y las pensiones.

Cuidar a las personas ha sido, y continúa siendo hoy, una tarea poco valorada socialmente y nada o casi nada económicamente, por mucho que siga siendo importante, o más bien ineludible. En la familia tradicional, el cuidado estaba a cargo de las mujeres, que se dedicaban a ello en exclusiva mientras el hombre aportaba al hogar los ingresos obtenidos de su trabajo exterior remunerado. Este modelo de «varón sustentador» (*male breadwinner*), que deja fuera de la realidad económica toda la actividad relacionada con el cuidado que se realiza en el seno de las familias, ha sido dominante durante mucho

tiempo y todavía hoy, cuando ha dejado de ser el más habitual¹, sigue siendo el modelo de referencia implícito en ámbitos importantes que afectan a las familias y en particular a las mujeres. A pesar del importante papel del Estado, en regresión desde la crisis de la socialdemocracia, el cuidado de las personas, y muy especialmente de aquellas que no pueden valerse por sí mismas, sigue recayendo principalmente en las familias y, dentro de estas, en las mujeres, más ahora que menguan los recursos públicos destinados a estos fines.

Existe un déficit de cuidado que la crisis pasada no explica, aunque los recortes producidos en su nombre lo agravan. La insuficiencia de recursos para atender a quienes no se pueden valer por sí mismos tiene carácter estructural desde el fin de la especialización de género, cuando las mujeres se incorporaron de manera generalizada al mercado de trabajo y, especialmente, desde que las madres que trabajan constituyen una nueva normalidad social (Tobío, 2005; Leira *et al.*, 2005). La actividad femenina en el cuidado de las personas no ha sido sustituida, más que de manera muy parcial, por otras formas de atención en las que el conjunto de la sociedad, más allá de la familia, asume tal responsabilidad. Esta tarea no ha sido asumida íntegramente por el Estado en ningún país y la problemática de la compatibilidad entre vida laboral y vida familiar ha pasado a ocupar un papel central. Actualmente, las políticas de conciliación son diversas en su contenido y en sus efectos y dejan en general a cargo de las familias necesidades no cubiertas, especialmente en lo relativo a los hijos pequeños y a la dependencia de las personas muy mayores. No deja de haber modelos descriptivos y normativos (Lewis, 1999; Fernández Cordon y Tobío, 2005), pero frente a la organización social de la enseñanza o de la sanidad, el cuidado permanece desde hace décadas en una situación de carencia crónica. Ello es en parte consecuencia de la propia invisibilidad

¹ En España, en 2017, en el 58,2 % de los hogares formados por una pareja con hijos trabajan los dos progenitores. En los países nórdicos, la proporción es superior al 80 % (Eurostat, 2019).

que este ámbito de la realidad social ha sufrido desde siempre, hasta que feministas como Chodorow (1978) o Gilligan (1985) lo hicieran emerger como concepto teórico y práctica social. Paradójicamente también, desde las antípodas ideológicas, Popenoe (1993, 1996) o Segalman (1998), en la estela del funcionalismo de Parsons, avisaban de los riesgos de olvidar las tareas desempeñadas por las mujeres en el hogar para la cohesión social. Desde estas perspectivas, que tratan de defender viejos modelos patriarcales de familia, no se deja de reconocer la importancia de lo que tradicionalmente han venido haciendo las mujeres.

El problema es, en apariencia, muy simple. En España, Europa y gran parte de los países desarrollados del mundo, las amas de casa a tiempo completo representan una minoría y son cada vez más las mujeres que tienen un empleo. ¿Quién se hace cargo de lo que antes hacían en el hogar con dedicación exclusiva? Lo difícil no es el diagnóstico sino el reconocimiento del problema. Desde una visión optimista podría pensarse que nos encontramos en un período de transición hacia una organización colectiva de la carga del cuidado, ahora que las mujeres no pueden asumirla a tiempo completo. Sin embargo, nada indica que ese sea el futuro. Una combinación de ceguera social ante actividades necesarias para la vida, por un lado, y, por otro, de recursos de emergencia, siempre insuficientes, desplegados por las mujeres, han dado como resultado la cronificación del déficit de cuidado. El cuestionamiento del papel del Estado y la escasez de recursos no han empezado con la crisis, que sí los ha acentuado, a la vez que los recortes salariales hacen cada vez más necesario el trabajo remunerado externo de la mujer para las familias. La crisis no es un paréntesis sino la exacerbación de una situación que ya era difícilmente sostenible. El cuidado de la primera infancia, la gestión de las enfermedades de los hijos y de circunstancias imprevistas, así como la atención a familiares muy mayores están entre los problemas más acuciantes que deben afrontar las mujeres que trabajan, sin contar con ayuda suficiente (Tobío, 2005).

Vamos a examinar, en primer lugar, la situación de las mujeres en el mercado laboral en España, comparando con algunos países de la Unión Europea, para ver que se está imponiendo una nueva normalidad de participación femenina. Veremos también cómo la situación familiar afecta a la plena incorporación de las mujeres. Finalmente, trataremos de cómo se resuelven las contradicciones que supone conciliar la nueva situación de las mujeres en el mercado de trabajo y las necesidades del cuidado.

2. Las mujeres en el mercado de trabajo

Las mujeres están presentes en el mercado de trabajo, pero su participación se caracteriza por ser siempre inferior a la masculina y por ser muy desigual de un país a otro de la Unión Europea. Estos rasgos generales evidencian la tensión entre el trabajo remunerado y las obligaciones familiares que, aún hoy, pesan más sobre las mujeres.

El trabajo remunerado como normalidad

¿Cómo se ha modificado a lo largo del tiempo la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y su papel en el hogar? Para analizarlo, vamos a centrarnos en las personas del grupo de edad de 25-49 años, edades de máxima actividad, tanto en el mercado de trabajo remunerado como en el ámbito del hogar, puesto que coincide con la fase de crianza de los hijos. En este grupo de edad, ya se han superado las edades de formación y no se incluye a las más mayores que, en nuestro país, mantienen un cierto retraso generacional en el proceso de cambio. A pesar de que personas de 50 o más años pueden tener carga de cuidado de mayores, hemos preferido no incluirlas en el grupo estudiado porque, en España, existe una gran diferencia de comportamiento con relación al mercado de trabajo en esas generaciones más antiguas.

Lo más notable ha sido el tardío, pero rápido aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado,

que se inicia en España hacia mediados de los años ochenta. Todavía en 1996, solo el 44 % de las mujeres españolas de 25-49 años tenía un empleo, una proporción muy inferior a la observada entonces en los países de nuestro entorno (49,5 % en Italia, 52 % en Grecia, 68,5 % en Francia y 80 % en Suecia)². La tasa de empleo³ en este grupo de edad aumenta hasta un máximo de 68,5 % en 2008. En ese momento, las españolas siguen por detrás de los países grandes de la Unión Europea, solo por encima de las italianas, a las que superan desde 2001, y las griegas, a las que adelantaron en 2004. Después de 2007-2008, con la llegada de la crisis, la tasa de empleo de este grupo de mujeres sigue aumentando en Alemania, o disminuye solo muy ligeramente en Francia, mientras que en España, Italia y Grecia se reduce netamente. En 2013, la tasa de empleo alcanza un mínimo de 62,1 % en España. La tasa de empleo femenina solo es claramente inferior en Grecia y la distancia a la media europea equivale en 2013 aproximadamente a la que existía en 2003. Finalmente, el aumento posterior lleva a que, en 2017, se alcance el nivel de 2007, previo a la crisis (68,3 %).

Las mujeres oponen una mayor resistencia a dejar el mercado de trabajo y, aunque a un nivel inferior al de los hombres (según los últimos datos de la EPA del INE, la tasa de actividad de 16 o más años en el primer trimestre de 2019 es de 64 % la masculina y 53 % la femenina), la presencia en el mercado de trabajo remunerado de las mujeres está hoy normalizada, con vocación de continuidad.

La influencia de la situación familiar

La presencia de las mujeres en el mercado de trabajo está muy condicionada por su situación familiar, lo que no ocurre en el caso de los hombres. En España,

en 2007, último año de los tiempos de bonanza, la tasa de empleo de las mujeres de 25-49 años varía de 86,2 % para las que no tienen ni pareja ni hijos a 60,9 % para las que viven en pareja con algún hijo. Si tenemos en cuenta también el nivel de formación, el abanico se amplía del 94,7 % para las sin pareja sin hijos con estudios superiores al 46,1 % para las que viven en pareja con algún hijo y solo tienen estudios primarios. El efecto de la familia se aprecia en todos los niveles de estudio, aunque con menor intensidad cuando este aumenta. La buena situación del mercado de trabajo en 2007 no impedía que las mujeres se quedasen en casa en una proporción que aumenta con la carga de cuidado que deben afrontar. La menor participación de las mujeres con pareja, pero sin hijos, indica un efecto de la estructura familiar que puede estar más ligado a la tradición que a la carga efectiva. En todo caso, la presencia de una pareja implica una menor tasa de ocupación de las mujeres. La situación no ha variado sensiblemente en el año 2017, último año disponible. En España, las mujeres con hijos siguen teniendo una tasa de empleo (65,8 %) inferior a la de las que están sin hijos (73,1 %), cualquiera que sea el nivel de estudios. La horquilla es muy amplia: la tasa de empleo de las mujeres sin pareja sin hijos con educación superior se encuentra por encima del 90 %, mientras que solo trabaja el 46,6 % de las que viven en pareja con hijos y únicamente han alcanzado el nivel de primaria. Las mismas diferencias se producen en los tres países que sirven de elementos de comparación⁴. En Alemania e Italia, los extremos están aún más alejados: 43,9 % las mujeres que viven en pareja con hijos, con educación primaria, y 92,2 % las sin pareja sin hijos, con estudios superiores, en Alemania, y 34,8 % y 87,3 %, respectivamente, en Italia. En Suecia, por el contrario, entre las que tienen solo estudios primarios, la participación de las que viven en pareja con hijos es más elevada (66,7 %), pero es mucho menor la de

² Salvo indicación contraria, todos los datos estadísticos citados en este trabajo están tomados de la base de datos de Eurostat, consultada en marzo de 2019 (Eurostat, 2019).

³ Tasa de empleo: número de personas ocupadas (tal como lo mide la EPA) por cada 100 personas del grupo de edad y sexo correspondiente.

⁴ Tres países que representan tres modelos de estado de bienestar distintos.

CUADRO 1

TASA DE EMPLEO* SEGÚN TIPO DE HOGAR Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN
MUJERES DE 25-49 AÑOS - ALGUNOS PAÍSES UE, 2017**

Tipo de hogar	España				Italia			
	Conj.	Prim.	Sec.	Sup.	Conj.	Prim.	Sec.	Sup.
Sin pareja sin hijos	86,3	71,9	85,9	90,4	80,4	68,1	80,6	87,3
Sin pareja con hijos	73,0	65,1	65,6	83,4	72,0	56,8	74,6	84,0
En pareja sin hijos	77,6	65,7	75,1	82,8	70,9	51,6	69,8	84,7
En pareja con hijos	66,3	46,6	64,6	79,2	57,4	34,8	60,2	78,8
Otros sin hijos	64,4	50,6	65,9	71,9	51,7	39,6	53,3	60,4
Otros con hijos	61,3	51,1	66,0	73,3	44,1	34,2	51,8	56,5
Mujeres sin hijos	73,1	58,1	72,2	79,9	63,8	48,6	64,1	74,8
Mujeres con hijos	65,8	49,1	65,0	78,7	56,0	36,0	60,1	76,4
Conjunto mujeres	68,6	51,9	67,5	79,3	59,0	40,1	61,6	75,7

Tipo de hogar	Alemania				Suecia			
	Conj.	Prim.	Sec.	Sup.	Conj.	Prim.	Sec.	Sup.
Sin pareja sin hijos	86,3	60,7	86,5	92,2	79,6	57,7	74,2	87,3
Sin pareja con hijos	74,0	45,4	79,4	88,0	79,7	44,7	86,1	86,4
En pareja sin hijos	88,9	67,4	90,1	92,4	85,8	62,9	81,0	90,5
En pareja con hijos	73,9	43,9	78,1	80,1	87,2	66,7	84,2	91,7
Otros sin hijos	81,8	66,8	85,2	85,6	59,5	48,3	69,7	54,3
Otros con hijos	74,6	55,1	82,1	81,8	83,7	49,2	95,4	97,9
Mujeres sin hijos	86,5	65,2	87,8	91,4	80,4	58,5	75,8	86,9
Mujeres con hijos	74,0	46,4	78,8	81,0	85,9	58,2	85,2	91,2
Conjunto mujeres	79,4	52,8	82,6	86,1	83,9	58,3	81,8	89,7

NOTAS: *Tasa de empleo: ocupadas/población (%). **Clasificación tipo de educación ISCED 1997.

Conj: conjunto de mujeres de 25-49 años. Prim: mujeres de este grupo de edad con instrucción primaria (ISCED 0 a 2).

Sec: mujeres de este grupo de edad con instrucción secundaria (ISCED 3 y 4). Sup: mujeres de este grupo de edad con instrucción superior (ISCED 5 a 8).

FUENTE: Eurostat (2019).

las sin pareja con hijos (44,7 %). Las diferencias entre países están relacionadas sobre todo con la mayor o menor protección de la familia existente. Es significativo que las sin pareja con hijos, una situación difícil de gestionar para la mujer, estén obligadas a trabajar en mayor proporción en países donde la protección de la madre trabajadora es escasa, como España, Alemania o Italia y, por el contrario, se encuentren en menor

proporción en el mercado de trabajo en Suecia, donde la protección es mayor (Cuadro1).

Estas diferencias, que acumulan los efectos negativos de un bajo nivel educativo y una mayor carga familiar, no se observan en el caso de los hombres. Si la participación de los hombres también aumenta con el nivel de estudios, es, al contrario de lo que ocurre con las mujeres, más elevada entre los que tienen pareja y

entre los que tienen hijos. La familia ejerce, en su caso, un efecto positivo.

En 2007, la influencia negativa de la situación familiar sobre la tasa de empleo femenina se observaba en todos los países de la Unión Europea en grado similar, aunque era algo menor en los países nórdicos. La crisis no ha tenido prácticamente ningún impacto y las situaciones relativas en 2017 se mantienen casi idénticas a las de 2007, a pesar de los cambios en los niveles de empleo.

Voluntad de permanencia en el mercado de trabajo

Además de depender de la coyuntura económica, la evolución de la tasa de empleo de las mujeres refleja la existencia de un proceso progresivo de penetración en el mercado de trabajo, que no se ha interrumpido, por la mayor resistencia del empleo femenino a la reducción coyuntural. De manera que, a pesar de que ha habido momentos de disminución y otros de aumento del empleo, la posición relativa de las mujeres⁵ con relación a los hombres ha mejorado de forma continua salvo de 2013 a 2015. La tasa de empleo de los hombres del mismo grupo de edad ha sido siempre más bien baja en España, comparada con los otros países de Europa. Incluso en el año 2007, cuando alcanzó un máximo de 88 %, no superaba la media de los países de la zona euro 13 (Eurostat, 2019). Posteriormente su caída fue brutal, hasta 70,5 % en 2013, mientras en Alemania o los países nórdicos se mantuvo en torno a 88 %.

El nivel de la tasa de empleo femenina en España, inferior a la media y al de muchos otros países de la Unión Europea, refleja sobre todo el bajo nivel general de empleo, que se puede medir por la tasa de empleo masculina, a pesar de que la posición relativa de las mujeres (el indicador de igualdad de género) se encuentra en la media europea, en contraste con lo que ocurre en Italia y en Grecia, por ejemplo, países en los

que un bajo nivel de empleo se acompaña de un claro retraso en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo remunerado. En España, la ratio entre la tasa de empleo femenina y la masculina, que era de 0,388 en 1986, sube sin interrupción hasta 0,884 en 2012 y se mantiene ligeramente a la baja desde entonces (0,863 en 2017)⁶. La crisis del empleo ha afectado más a los hombres que a las mujeres y la distancia entre hombres y mujeres se ha seguido acortando durante los años de crisis. El nivel de incorporación de las mujeres al empleo remunerado es hoy comparable al de países como el Reino Unido e Irlanda y muestra solo un ligero retraso con relación a Francia, por ejemplo. En nivel de empleo, la situación de España es comparable a la de Italia o Grecia, pero se encuentra muy por delante de estos dos países en el proceso de incorporación de las mujeres al mercado laboral.

El efecto del trabajo a tiempo parcial

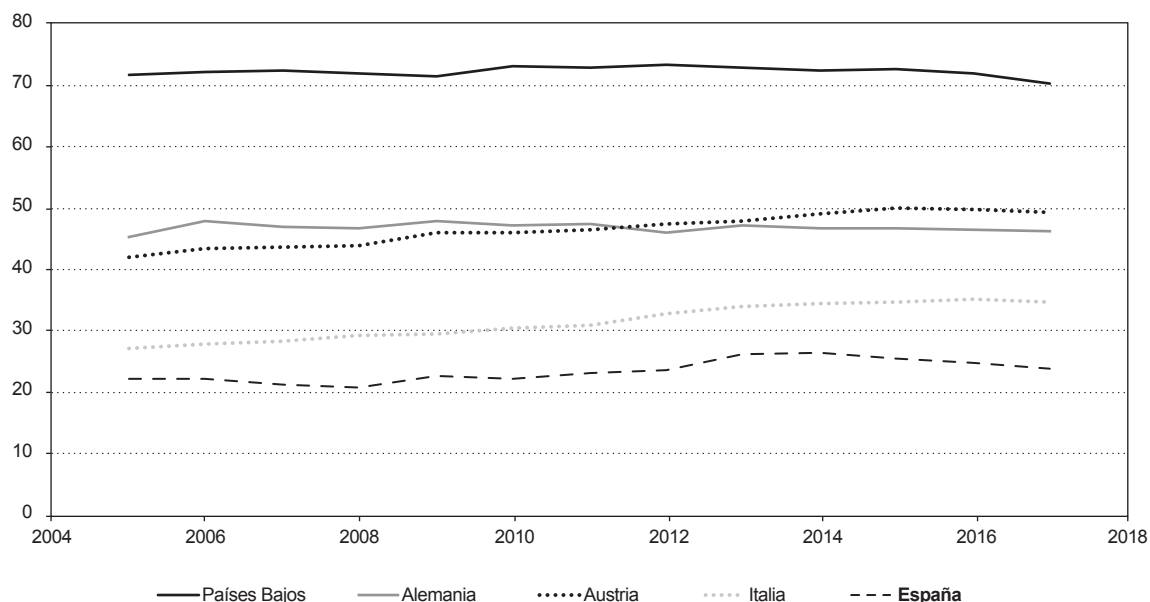
El porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial es, en todos los países de la UE y en todos los años recientes, siempre mayor entre las mujeres. Una de las fórmulas de conciliación que las mujeres practican es la reducción de la jornada laboral, acogiéndose al trabajo a tiempo parcial. Existen grandes diferencias entre los países de la UE (ver Gráfico 1, en el que se han representado algunos países muy contrastados, y Cuadro 2) lo que afecta la comparación de las tasas de empleo que hemos llevado a cabo en el subapartado anterior.

La familia no solo condiciona el nivel de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, también influye en la intensidad de esta participación. El trabajo a tiempo parcial de las mujeres es una forma de conciliar familia y trabajo, muy extendida en algunos países, como muestra su mayor incidencia entre las mujeres en todos ellos. Los países de la UE donde está más extendido son los Países Bajos (70,4 % de las ocupadas),

⁵ Medida por la ratio entre la tasa de empleo femenina y la masculina en el grupo de 25-49 años.

⁶ Ratios calculadas a partir de los datos extraídos de Eurostat (2019).

GRÁFICO 1
 PORCENTAJE A TIEMPO PARCIAL ENTRE MUJERES OCUPADAS
 ALGUNOS PAÍSES UE - MUJERES 25-49



FUENTE: Elaboración propia con datos de Eurostat (2019).

Austria (49,4 %) y Alemania (46,2 %). Su presencia en España es moderada, si se compara con el resto de la UE: en 2017, el 23,7 % del empleo de las mujeres de 25-49 años lo era a tiempo parcial, aunque muy por encima de los hombres de la misma edad (6,8 %). En todos los países, las mujeres con más carga familiar recurren en mayor medida al tiempo parcial. En 2017, un 27,7 % de las mujeres con pareja e hijos que trabajan lo hacen a tiempo parcial en España (frente a un 23,9 % de media), un 39,6 % en Italia, un 67,7 % en Alemania y un 82,7 % en los Países Bajos. Las mujeres sin pareja con hijos también recurren más al tiempo parcial, aunque en una proporción algo menor que las madres con pareja (Eurostat, 2019).

La importancia del tiempo parcial no responde solo a las necesidades de la conciliación; interviene igualmente la mayor o menor aceptación de esta modalidad

tanto por las empresas como por los trabajadores. Así, en Alemania, entre las mujeres sin pareja sin hijos que trabajan, el 21 % lo hace a tiempo parcial, cuando en España apenas supera el 13,2 % (Eurostat, 2019).

Al ser la incidencia del empleo a tiempo parcial tan alta y tan diferente de un país a otro, el uso de las tasas de ocupación extraídas de Eurostat, que no tienen en cuenta el tiempo trabajado, puede ser engañoso. Las altas tasas de ocupación de algunos países encubren un subempleo de mujeres que les facilita sin duda seguir asumiendo la carga del cuidado. En países como, por ejemplo, Alemania y Países Bajos, la conciliación se apoya sobre el tiempo parcial de las mujeres, algo que se evita en España, a pesar de lo limitado de las políticas familiares, sin duda gracias a la ayuda que prestan las abuelas de forma mucho más regular e intensa que en otros países.

CUADRO 2

TASAS DE EMPLEO, PROPORCIÓN A TIEMPO PARCIAL Y TASA DE EMPLEO CORREGIDA
HOMBRES Y MUJERES DE 25-49 AÑOS, PAÍSES UE, 2017

Países	Código país	Hombres				Mujeres				Ratio de TE corr.*
		TE	Tiempo parcial	% jornad. parcial**	TE corr.	TE	Tiempo parcial	% jornad. parcial**	TE corr.	
UE-28	EU-28	85,8	6,6	45,8	82,7	73,9	29,3	51,9	63,5	0,767
Alemania	GE	88,1	8,2	40,0	83,8	79,4	46,2	49,7	60,9	0,727
Austria	AU	87,3	9,6	43,8	82,6	81,2	49,4	51,3	61,7	0,747
Bélgica	BE	84,6	7,1	59,6	82,2	75,4	37,2	63,4	65,1	0,793
Bulgaria	BU	83,4	1,6	49,0	82,7	75,4	1,5	48,2	74,8	0,905
Chequia	CZ	94,1	1,3	47,5	93,4	77,4	10,1	53,2	73,7	0,789
Chipre	CY	84,0	8,0	45,0	80,3	74,7	13,9	49,4	69,4	0,865
Croacia	CR	79,9	2,9	49,5	78,7	73,1	5,3	49,3	71,2	0,904
Dinamarca	DK	87,7	9,2	37,7	82,6	80,8	26,8	51,6	70,3	0,851
Eslovaquia	SK	87,0	3,0	44,1	85,5	72,5	7,4	48,2	69,7	0,815
Eslovenia	SL	89,5	3,6	46,9	87,8	83,9	11,5	50,5	79,1	0,901
España	SP	79,5	6,8	45,3	76,5	68,6	23,7	48,1	60,2	0,786
Estonia	ES	89,5	4,4	50,8	87,6	78,1	11,9	52,8	73,7	0,842
Finlandia	FI	83,9	6,4	43,5	80,9	76,9	16,7	50,3	70,5	0,872
Francia	FR	85,3	5,8	52,2	82,9	75,0	27,6	59,3	66,6	0,803
Grecia	GR	77,6	6,7	44,8	74,7	58,2	13,7	47,8	54,1	0,723
Hungría	HU	90,7	2,0	53,1	89,8	76,5	5,3	54,9	74,7	0,831
Irlanda	IR	85,1	6,8	44,9	81,9	72,6	24,9	50,0	63,6	0,776
Italia	IT	79,3	8,3	52,0	76,1	59,0	34,6	56,3	50,1	0,658
Letonia	LA	84,5	3,7	52,1	83,0	79,0	8,5	52,1	75,8	0,913
Lituania	LI	83,9	4,8	50,6	81,9	84,3	7,5	51,3	81,2	0,992
Luxemburgo	LU	86,1	4,0	46,8	84,3	77,2	32,8	57,2	66,4	0,787
Malta	MA	93,4	4,8	53,5	91,3	72,0	21,7	56,9	65,3	0,715
Países Bajos	NE	88,7	17,8	46,8	80,3	79,0	70,4	51,8	52,2	0,650
Polonia	PO	88,7	2,4	50,4	87,6	75,5	8,4	53,2	72,5	0,828
Portugal	PT	86,3	4,3	39,9	84,1	81,2	8,9	42,4	77,0	0,916
Reino Unido	UK	90,1	6,6	43,2	86,7	77,9	38,1	48,4	62,6	0,722
Rumanía	RO	88,2	5,2	60,5	86,4	72,4	5,1	55,3	70,7	0,819
Suecia	SW	88,3	10,0	52,2	84,1	83,9	30,8	61,0	73,8	0,878

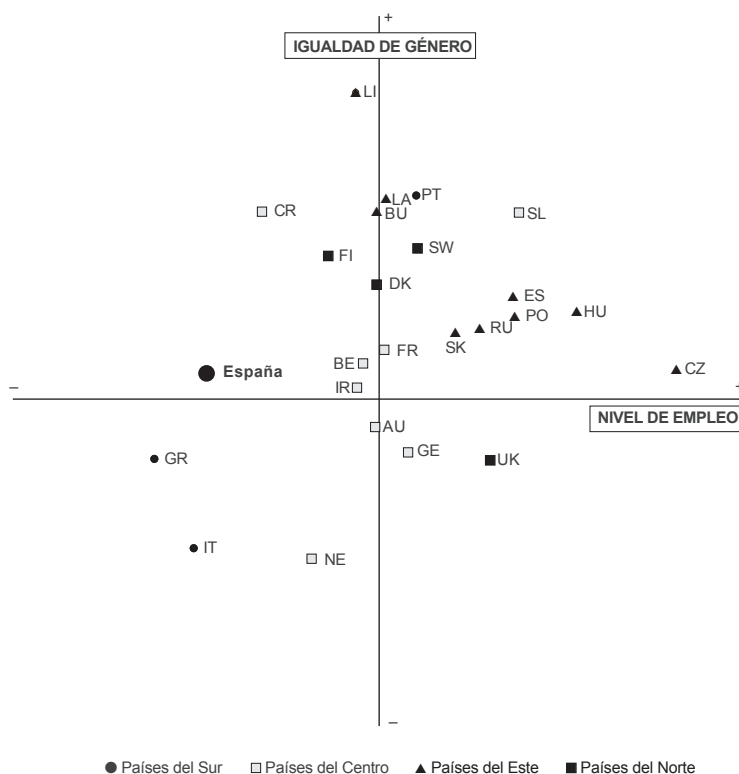
NOTAS: *TE corr. de mujeres / TE corr. de hombres. **Ratio de horas trabajadas en tiempo parcial sobre horas trabajadas en tiempo completo (media de los años 2016, 2017 y 2018).

FUENTE: Elaboración propia con datos de Eurostat (2019).

Con el fin de hacer más comparable el grado de participación de las mujeres en la actividad, hemos optado por corregir las tasas de empleo para tener en cuenta la importancia de la jornada parcial en cada país. Para ello, se ha tomado el porcentaje de horas trabajadas que representa el tiempo parcial con relación al tiempo completo,

tomado de las encuestas de fuerza de trabajo de Eurostat (Eurostat, 2019), que equivale aproximadamente a la mitad de una jornada completa, con alguna variación entre países. Para corregir, hemos tomado la media de los tres últimos años disponibles, 2016, 2017 y 2018 (los resultados figuran en el Cuadro 2). Si llamamos α a la fracción

GRÁFICO 2
TASAS DE EMPLEO CORREGIDAS*, MUJERES 25-49 AÑOS,
INDICADORES DE NIVEL DE EMPLEO E IGUALDAD DE GÉNERO
ALGUNOS PAÍSES UE, 2017



NOTAS: *El nivel de empleo, en el eje horizontal, se mide por la tasa de empleo de hombres, en equivalente a tiempo completo (corregida por el tiempo parcial). La igualdad de género (en el eje vertical) se mide por la ratio de tasas de empleo de mujeres entre tasas de empleo de hombres, ambas corregidas por tiempo parcial. En ambos casos, las coordenadas se expresan como distancia a la media UE-28 normalizada. La correspondencia con los códigos de nombres de países se encuentra en el Cuadro 2.
FUENTE: Elaboración propia con datos de Eurostat (2019).

del tiempo completo que representa el tiempo parcial, se calcula un coeficiente para cada país y año, mediante la fórmula: $(1-TP)+\alpha TP$, con TP = proporción de ocupados a tiempo parcial ($1-TP$ es, por consiguiente, la proporción a tiempo completo). Los coeficientes correctores son muy diferentes entre mujeres y hombres (en estos últimos, el efecto corrector es muy pequeño) y varían mucho, para las mujeres, de un país a otro.

El resultado de multiplicar la tasa de empleo por este coeficiente da una tasa de empleo corregida del

efecto tiempo parcial, o sea su equivalente en términos de jornada completa. El Cuadro 2 muestra los resultados de hombres y mujeres para los países de la UE.

En el Gráfico 2 se representa la posición de cada país de la Unión Europea (menos Chipre, Luxemburgo y Malta) según dos ejes: un eje horizontal que representa el indicador de nivel general de empleo, medido por la tasa de empleo corregida masculina, y un eje vertical que representa el indicador de igualdad de

género, medida por la ratio entre la tasa de empleo corregida femenina y la masculina (Cuadro 2). El punto central, donde se cruzan los dos ejes, representa el valor de estas dos variables en el conjunto de la UE. Cada país tiene como coordenadas la distancia a esta media en cada una de las dos variables. Las distancias han sido normalizadas y se expresan en términos de desviación típica. Así, la distancia en la variable X , representada para el país i , se define como: $x_i = \frac{X_i - X_{UE-28}}{\sigma(X)}$, diferencia a la media de la UE-28 normalizada.

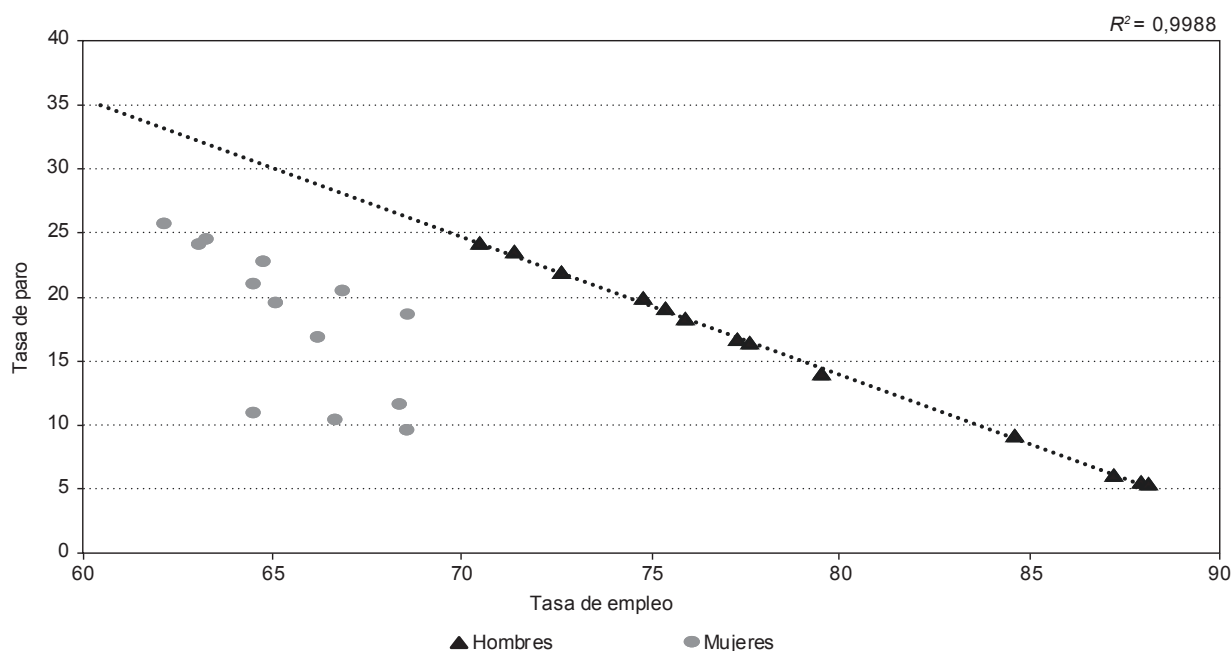
Se deduce del Gráfico 2 que las bajas tasas de empleo de mujeres en España, en relación con casi todos los países de la Unión Europea, se explican sobre todo por el bajo nivel general de empleo. La variable que mide la igualdad de género se sitúa en España por encima de la de Grecia e Italia, pero también por encima de la observada en todos los países del Centro, y en particular de los Países Bajos, el país de menor participación de las mujeres con relación a los hombres (corregida por tiempo parcial), como se puede ver por su posición en el eje vertical. En el otro extremo, Portugal se sitúa en el espacio ocupado por los países del Este, con un nivel de empleo superior a la media y una muy elevada participación de las mujeres. Los países nórdicos se distinguen por un nivel de empleo próximo a la media y una alta participación de las mujeres, que no alcanza, sin embargo, los niveles de los países del Este. Los antiguos países socialistas del este de Europa tienen tanto un elevado nivel de empleo como de igualdad de género respecto de la actividad laboral. Paradójicamente, a pesar del derrumbe de su sistema económico, en lo que a presencia femenina en el empleo se refiere, se sitúan en la cabecera de la tendencia dominante en el resto de los países europeos, por delante incluso de los países nórdicos, por el mayor peso del empleo a tiempo completo. Ello tiene que ver con su modelo de inserción laboral anterior, basado en la presencia a tiempo completo de la totalidad de la población adulta, rasgo que casi tres décadas después del cambio de régimen mantienen.

El nivel de paro femenino

La tasa de paro de las mujeres en España ha sido, en cada año, superior a la de los hombres, llegando a más del doble a principios de los años 2000. La mínima se dio en 2007 con 9,6 % entre mujeres y 5,5 % entre hombres de la misma edad (25-49). La tasa de paro masculina era entonces inferior a la de Alemania o Francia, no así la de las mujeres, que seguía siendo la más elevada del conjunto de países, salvo Grecia. Posteriormente, el paro femenino aumentó a un ritmo menor que el de los hombres y, en 2013, las tasas de paro son casi idénticas (24,3 % los hombres, 25,8 % las mujeres), algo que, hasta entonces, nunca se había producido. Finalmente, la reducción general del paro conduce a que, en 2017, el paro femenino vuelva a ser superior al de los hombres (18,4 % y 14 %, respectivamente) (Cuadro 3). La crisis iniciada en 2007 llevó las diferencias con Europa a niveles desconocidos hasta ahora. En 2013, el paro de los hombres de 25-49 (24,3 %) estaba al nivel de Grecia (24,3 %), muy por encima de Italia (10,9 %) y muy alejado del 3,1 % de Noruega o el 5,2 % de Alemania. La situación era muy parecida entre las mujeres: solo en Grecia se observaba una tasa superior a la española (32 %) comparada con el 3,1 % en Noruega y el 13,4 % en Italia. Aunque la distancia se ha reducido, en 2017, España sigue lejos de la mayor parte de los países de la UE, solo por debajo de Grecia (Eurostat, 2019).

El nivel de paro está, naturalmente, ligado al del empleo: cuanto mayor es la tasa de empleo, menor el paro. Esto se verifica con precisión en el caso de los hombres: la relación entre tasa de paro y tasa de empleo es lineal y la recta de ajuste arroja un R^2 de 0,9988 (Gráfico 3). Este no es el caso de las mujeres (Gráfico 3): los niveles de paro no están ligados tan estrechamente a los del empleo y la distancia entre hombres y mujeres no se explica solo por la diferencia entre el nivel de empleo según el sexo. Vamos a determinar que el nivel de paro femenino se explica por la acción conjunta de dos factores: la relación entre

GRÁFICO 3
 ESPAÑA - TASAS DE PARO SEGÚN TASAS DE EMPLEO*
 HOMBRES Y MUJERES 25-49 AÑOS, 2005-2017



NOTA: *Tasa de empleo: número de personas ocupadas (tal como lo mide la EPA) por cada 100 personas del grupo de edad y sexo correspondiente.

FUENTE: Elaboración propia con datos de Eurostat (2019).

tasa de paro y tasa de empleo y un movimiento continuo hacia una mayor preferencia por el paro frente a la inactividad por parte de las mujeres, que interpretamos como voluntad de permanencia en el mercado de trabajo. Teniendo en cuenta el excelente ajuste del Gráfico 3, podemos prolongar ligeramente hacia atrás la recta que ajusta las tasas de paro masculinas en función de las tasas de empleo, de manera que podamos estimar la tasa de paro masculina para valores de la tasa de empleo masculina iguales a la de las mujeres. Se constata que, para un mismo nivel de empleo, el paro femenino es siempre inferior al de los hombres, y esto se debe a que, entre las mujeres, una proporción mayor de las no ocupadas figura como inactiva. Con el fin de medir esta diferencia de comportamiento según el sexo vamos a introducir el indicador que

llamamos propensión al paro⁷ y que mide la proporción de las personas no ocupadas que figuran como paradas (el resto figura como inactivo).

El Cuadro 3 muestra cómo ha variado la propensión al paro de hombres y mujeres entre 2005 y 2017.

Esta propensión mide, en un momento dado, la preferencia por el paro frente a la inactividad, las dos situaciones en la que se pueden encontrar los no ocupados. Vamos a utilizarla aquí precisamente para medir cómo evoluciona esa preferencia por el paro, que ha sido siempre inferior en las mujeres. Podemos calcular

⁷ Este nuevo indicador sitúa el énfasis en el concepto de ocupado, más objetivable, en nuestra opinión, que el de activo. Permite analizar eficazmente las diferencias de paro entre hombres y mujeres, como veremos más adelante, y es útil para las que existen entre países (que no tratamos aquí).

CUADRO 3
TASAS DE EMPLEO, PROPENSIÓN AL PARO Y TASAS DE PARO EN ESPAÑA,
HOMBRES Y MUJERES DE 25-49 AÑOS, 2005-2017

	Hombres			Mujeres				
	Tasa empleo	Prop. paro	Tasa paro	Tasa empleo	Prop. paro masculina*	Prop. paro femenina	Ratio paro**	Tasa paro
2005.....	87,2	45,8	6,1	64,5	80,5	22,5	0,279	11,0
2006.....	87,9	42,7	5,6	66,7	79,2	23,2	0,294	10,4
2007.....	88,1	41,7	5,5	68,6	77,9	23,2	0,298	9,6
2008.....	84,6	55,0	9,2	68,4	78,1	28,7	0,367	11,7
2009.....	77,3	69,5	16,8	66,2	79,5	39,8	0,501	16,9
2010.....	75,9	71,2	18,4	65,1	80,1	45,2	0,564	19,5
2011.....	74,8	72,5	19,9	64,5	80,5	48,6	0,604	21,1
2012.....	71,4	75,8	23,6	63,1	81,2	54,3	0,669	24,1
2013.....	70,5	76,5	24,3	62,2	81,7	57,2	0,701	25,8
2014.....	72,6	74,7	22,0	63,3	81,1	56,0	0,690	24,5
2015.....	75,4	71,8	19,1	64,8	80,3	54,4	0,677	22,8
2016.....	77,6	69,0	16,5	66,9	79,1	52,1	0,659	20,5
2017.....	79,5	66,2	14,0	68,6	77,9	49,3	0,632	18,4

NOTAS: *Propensión al paro de los hombres para el nivel de empleo dado. Calculada por extrapolación en la recta que ajusta la relación entre paro y tasa de empleo para los hombres (Gráfico 3). **Ratio de la propensión al paro de mujeres con relación a la de hombres.

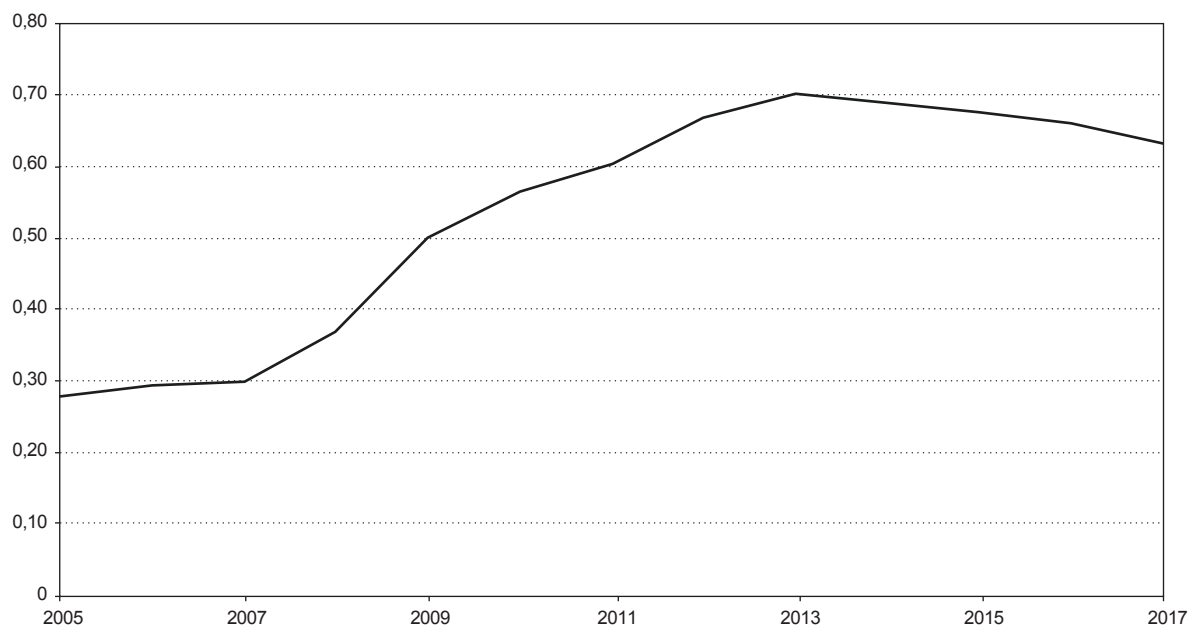
FUENTE: **Elaboración propia con datos de Eurostat (2019).**

cuál hubiera sido la tasa de paro y, por consiguiente, deducir la propensión al paro de los hombres para el nivel de empleo de las mujeres en cada año, mediante extrapolación de la recta que ajusta la tasa de paro en función de la tasa de empleo para hombres, trazada en el Gráfico 3, y comparar con la propensión al paro de las mujeres observada para ese nivel de empleo. De esta manera podemos confrontar los comportamientos de hombres y mujeres para un mismo nivel de empleo. Los resultados se encuentran en el Cuadro 3. Se ha calculado la ratio entre la propensión femenina al paro y la que hubieran tenido los hombres para el nivel de empleo femenino de ese año (columna «ratio paro» del Cuadro 3). Para un mismo nivel de empleo, la propensión al paro es siempre inferior en las mujeres, otro rasgo que refleja la influencia de la situación

familiar que hace salir a las mujeres del mercado de trabajo en mayor proporción que los hombres cuando pierden su empleo. Sin embargo, se ha producido un neto acercamiento del comportamiento de las mujeres con relación a los hombres en el período 2007-2013 (correspondiente a los años de crisis). En 2007, la proporción de no ocupadas que figuraban como paradas era el 0,3 de la equivalente en los hombres. En 2013 representa el 0,7. Posteriormente se produce un ligero retroceso de esta ratio (Gráfico 4).

En resumen, para un mismo nivel de empleo, la tasa de paro de las mujeres es siempre menor que la de los hombres, debido a la menor preferencia por el paro frente a la inactividad de las mujeres. Si las tasas de paro observadas en un año dado son sistemáticamente superiores entre las mujeres es debido a su menor

GRÁFICO 4

**RATIO DE LAS PROPENSIONES AL PARO EN ESPAÑA,
DE MUJERES Y HOMBRES DE 25-49 AÑOS, 2005-2017**


FUENTE: Elaboración propia con datos de Eurostat (2019).

nivel de empleo, que contrarresta su menor preferencia por el paro. Pero la diferencia de comportamiento entre mujeres y hombres tiende a reducirse con el tiempo. Por una parte, las tasas de empleo de las mujeres se acercan a las de los hombres, lo que hará que también se aproximen las tasas de paro, disminuyendo las de las mujeres. Por otra parte, la preferencia por el paro de las mujeres (medida por su propensión al paro) también se acerca a la de los hombres (Gráfico 4) lo que provoca, para un mismo nivel de empleo, un mayor paro femenino. El resultado final de estas dos tendencias de efectos contrarios, si se igualan las tasas de empleo y las propensiones al paro, es que se equiparen las tasas de paro femenina y masculina. Pero el camino futuro va a depender de cuál de las dos tendencias es más rápida. De momento, tanto una

como otra experimentan ligeros retrocesos. Ni las tasas de empleo ni las propensiones al paro de las mujeres se están aproximando en estos momentos a las de los hombres, de manera que el paro femenino observado cada año supera cada vez más al masculino.

La presencia de las mujeres en el mercado de trabajo alcanza hoy en España un nivel superior a la media de la Unión Europea, ya alejado de Italia y Grecia, países del Sur que han quedado rezagados en este aspecto. Sin embargo, las tasas de empleo de las españolas sufren del bajo nivel de empleo general. Su progresión, por otra parte, está limitada por la influencia negativa que ejerce la dedicación tradicional de las mujeres al cuidado, que sigue estando vigente. Las que tienen hijos, en particular, tienen una menor presencia en el mercado de trabajo y una participación

menos intensa, debido a la práctica del tiempo parcial. Este está más extendido entre las mujeres que entre los hombres en todos los países de la UE, siendo España un país donde su incidencia es moderada. La normalidad de la participación femenina en el mercado de trabajo se manifiesta también por una mayor tendencia de las mujeres a figurar como paradas cuando no tienen empleo, en vez de pasar a la situación de inactivas, para dedicarse al cuidado, como era más frecuente a principios de este siglo. A pesar del camino recorrido hacia una nueva normalidad, la incorporación de las mujeres al mundo laboral tropieza con la situación que sigue desempeñando en el hogar y las contradicciones entre estos roles explican muchas de las características del trabajo femenino. Por imperfecta que sea, la extensión del trabajo femenino, sin que se haya sustituido el modelo anterior de reproducción y cuidado, crea una profunda crisis, como veremos a continuación.

3. La doble pertenencia⁸

Nos encontramos en un momento en que las mujeres pertenecen a dos mundos que solicitan su tiempo y su atención: el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado en el hogar. Ya hemos visto cómo, por estrategia o por imposición, la doble pertenencia condiciona las modalidades de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Otra respuesta de las mujeres para resolver el dilema de la doble pertenencia es la intensificación del trabajo. Desde hace ya tiempo ha sido detectada en distintos lugares por buen número de investigadoras y ha recibido denominaciones variadas, desde la «doble presencia» a la que se ha referido Laura Balbo (1978) a la doble jornada observada por Hochschild (1989) o la jornada interminable (Durán, 1986). A las horas de empleo remunerado se añaden las del trabajo doméstico, invadiendo progresivamente

el tiempo de descanso o de ocio. Con esto, el déficit de cuidado no desaparece, ya que en muchas situaciones el cuidado no se puede posponer a unas horas o unos días después.

La sustitución de unas mujeres por otras es entonces seguramente la estrategia más extendida (Tobío, 2005). Tanto en este caso como en el anterior son las propias mujeres quienes «se arreglan» entre ellas, lo cual facilita la tendencia del resto del mundo a no darse por aludido. Entre las clases medias, buena parte del trabajo de cuidado se encarga a mujeres ajenas a la familia, que reciben a cambio una remuneración. Se trata de una actividad laboral que ocupa el escalón más bajo de la escala económica y social, lo cual explica que sean fundamentalmente inmigrantes quienes la realicen. Proviene de lugares alejados, más pobres, y dejan atrás sus propias responsabilidades de cuidado, los hijos o los mayores, a cargo a su vez de otras mujeres en una cadena femenina de sustituciones que recorre el conjunto del planeta (Ehrenreich y Hochschild, 2003). Quienes no pueden sufragar el coste de la ayuda asalariada recurren a la solidaridad familiar. Las abuelas (Pérez Ortiz, 2007; Meil y Rogero-García, 2014) asumen así un protagonismo importante como cuidadoras de los nietos cuando las hijas trabajan, e incluso lo hacen los abuelos, que incorporan así nuevos roles frecuentemente antes que los padres. Paradójicamente es la familia —las redes familiares— quien sostiene el cambio familiar (Fernández Cordon y Tobío, 2007; Martín Palomo, 2016), desde la vieja familia basada en la división de roles de género hacia nuevas formas más igualitarias. La delegación de la responsabilidad de cuidado funciona para resolver las necesidades del momento, pero no las cubre todas, lo hace a costa de otras o no está al alcance de todo el mundo.

Cabría pensar que, a la vez que las mujeres acceden al empleo remunerado, los hombres lo hicieran al trabajo de cuidado (Tobío, 2012). Habría así una redistribución justa y enriquecedora de ambos tipos de actividades. No existiría déficit de cuidado sino una

⁸ Una versión preliminar de este apartado aparece en Fernández Cordon y Tobío (2015).

reorganización social de los tiempos dedicados a las distintas facetas de la vida (Tobío, 2016). Parece tan claro que lo sorprendente es que no sea así. No lo es, aunque sí hay una ligera tendencia en ese sentido. En España, por ejemplo (Instituto Nacional de Estadística, 2019), la mayoría de las mujeres adultas, el 92,7 %, realizaban en 2002 actividades de cuidado del hogar y la familia, reduciéndose un poco esa proporción en 2009 (91,9 %)⁹. Entre los hombres la tendencia es, por el contrario, al incremento, desde un 70 % al 74,7 %. Pero más significativa es la diferencia en la dedicación a las tareas de cuidado, ya que la duración media diaria de las mujeres era en 2009 de 4,29 horas mientras que la de los hombres se limitaba a 2,32 horas, habiendo disminuido y aumentado respectivamente una y otra. Ello se produce en el contexto de un aumento destacable de la actividad laboral femenina y una disminución de la masculina. A pesar del fuerte incremento de la tasa de empleo que hemos comentado anteriormente, la proporción de mujeres que cuidan solo disminuyó ligeramente, del 92,7 % al 91,9 %, entre 2002 y 2009 (Instituto Nacional de Estadística, 2019). Todo parece indicar, por tanto, que las mujeres trabajan cada vez más, si se añade el trabajo de dentro de casa al de fuera, aunque los hombres incrementen su dedicación al cuidado.

Hemos visto que el salto experimentado por la participación de las mujeres en los trabajos remunerados no se ha acompañado de opciones que las liberen de las tareas de cuidado que venían desarrollando. Esta situación tiene enormes consecuencias, tanto sobre las estrategias que las madres trabajadoras desarrollan para hacer frente a su doble condición como sobre la forma misma en la que se produce su incorporación al mercado de trabajo.

Las mujeres, con un pie en cada mundo, intentan conciliar el trabajo público y el privado, mediante equilibrios a veces arriesgados y siempre costosos. ¿Cómo resuelven en la práctica su difícil situación?

En primer lugar, adaptando parcialmente su presencia en el mercado laboral a su papel en la familia, con las inevitables consecuencias negativas en su remuneración y en su carrera. En segundo lugar, simplemente trabajando más horas o recurriendo a otras mujeres que las sustituyan en el cuidado. No pueden contar demasiado con los hombres y, cada vez menos, con el Estado.

El Estado: un recurso dudoso

En una lógica de externalización de funciones familiares, el Estado estaría llamado a asumir la organización del cuidado de las personas, cuando, como sucede ahora, esta tarea desborda a la familia. Así ha ocurrido con otras actividades necesarias para la mejora de la supervivencia como la transmisión de conocimientos o la atención a la enfermedad. Sin embargo, el cuidado de los dependientes, menores o mayores, no ha sido eficazmente asumido por las políticas del bienestar. Pocos son los casos en los que esto ha sido así. En unos pocos países ricos y pequeños del norte de Europa puede hablarse de una atención universal, derivada de la ciudadanía y no de factores como la pobreza, la inserción laboral o la situación familiar, pero incluso en ellos no deja de haber diferencias de enfoque y cobertura (Leira, 1992; Leira y Ellingsaeter, 2006; Elizalde *et al.*, 2015) así como lagunas escasamente reconocidas (Windebank, 1996; Lister *et al.*, 2007). Otro caso del que se sabe mucho menos a pesar de su extensión en el tiempo y el espacio es el de los antiguos países comunistas más allá del «telón de acero» como antes se llamaba a la Unión Soviética o a los países del este de Europa como Alemania del Este, Checoslovaquia o Hungría. La incorporación generalizada y permanente de las mujeres al empleo en la URSS se produce antes que en los países capitalistas. Fue a partir de los años cincuenta y sesenta del pasado siglo XX, cuando una combinación de políticas económicas para aumentar la población activa y sociales para hacer posible que las madres trabajaran

⁹ La última encuesta disponible sobre uso del tiempo es de 2009.

en el sector productivo va incrementando la presencia femenina en el empleo, hasta equipararla a la de los hombres a comienzos de la década de los ochenta (Motroshilova, 1983). Francia representa un caso un tanto especial en el que a la vieja preocupación por la baja natalidad y las políticas familiares asociadas se superponen nuevos enfoques de conciliación con una elevada actividad laboral femenina, dando como resultado recursos estatales amplios y diversificados en los que tanto los servicios como las transferencias monetarias desempeñan un papel importante (Fagnani y Letablier, 2001; Letablier, 2018). Los países liberales como el Reino Unido reducen las políticas del cuidado a los que no pueden sufragarlo por sí mismos, aunque durante los años de gobierno laborista de Blair (1997-2007) se desarrollaron considerablemente los recursos para la atención a la infancia (Lewis, 2009) bajo una concepción de la educación como inversión, perspectiva muy extendida durante los años noventa. La intervención del Estado en Alemania adopta una forma muy peculiar ya que su finalidad es seguir haciendo posible la vieja familia basada en la división de roles de género, en la que el cuidado de la infancia se asume internamente. Se trata de un modelo familiar que ya solo es viable con un fuerte apoyo por parte del Estado y cuyo efecto es una elevada desigualdad de género (Lewis *et al.*, 2008). El cuidado familiar se ha reforzado en Alemania con medidas adoptadas en 2007 y 2009 que aumentan la remuneración de los progenitores cuidadores y flexibilizan el momento de utilización¹⁰. Los países del sur de Europa no han llegado a articular sistemas eficaces de externalización o apoyo al cuidado a pesar de distintos intentos (Moreno Fernández, 2009; Campillo Poza, 2014; Tobío, 2017) y a pesar también del aumento importante del empleo femenino.

El modelo tradicional de organización del cuidado no ha sido sustituido con eficacia por otro que estuviera

¹⁰ Para información detallada sobre la nueva legislación en Alemania, se puede consultar el portal web «Elterngeld»: <http://www.elterngeld.net/>

basado en la igualdad de género y la acción del Estado. Pero el coste del cuidado no puede ser evitado. Puede limitarse el número de hijos, como ocurre en España y en Alemania, por ejemplo, pero no el número de personas mayores que necesitan asistencia que, como es bien sabido, seguirá aumentando en el futuro. La reducción de la fecundidad es una forma de trasladar al futuro un coste actual y representa, además, una frustración para las familias que no pueden tener los hijos que desean. En cuanto a la ineludible tarea de atender a los dependientes mayores, la decidida participación del Estado, iniciada con la ley de dependencia de 2006, se ha venido abajo con la política de austeridad, orientada casi exclusivamente a la reducción de las políticas sociales. La presión sobre las familias aumentó, precisamente en el momento en el que su capacidad se encuentra muy disminuida por el enorme paro, los recortes salariales y la no emancipación de los jóvenes.

A partir del año 2010 prácticamente la totalidad de los distintos ámbitos del estado del bienestar en nuestro país experimentan reducciones presupuestarias, de las pensiones a la sanidad, pasando por la educación, el desempleo, el cuidado de las personas o la conciliación¹¹.

La cuestión de la conciliación entre el empleo y las responsabilidades familiares llega a España a través de los Programas de Acción Comunitaria para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Unión Europea. Los dos primeros se desarrollan a lo largo de los años ochenta y se focalizan en la igualdad laboral. En la década siguiente se observa que el rápido aumento del empleo femenino no se corresponde con los lentos avances en la igualdad en materia salarial, de condiciones de trabajo o de promoción profesional. Los programas posteriores, el

¹¹ Las políticas de cuidado de las personas y de conciliación en parte se solapan, ya que la atención a quienes no se pueden valer por sí mismos constituyen a la vez una forma de hacer posible que los familiares y, en especial, las mujeres puedan ejercer una actividad laboral. Ello ocurre, por ejemplo, en el caso de las guarderías o los centros para los mayores.

Tercero y el Cuarto, incorporan la idea de que las responsabilidades de las mujeres en el mundo doméstico y en la familia constituyen un obstáculo para la igualdad laboral, requiriendo medidas específicas que permitan hacer compatibles esas dos esferas de actividad. El Cuarto programa se aprueba en 1995, durante la Presidencia española de la Unión Europea, y abarca el período 1996-2000 (Comisión Europea, 1996). Incluye conceptos nuevos como el *mainstreaming* (transversalidad) o la individualización de derechos, así como un enfoque ambicioso de las políticas de conciliación. Más allá de los permisos para las madres y los padres, se señalan otros muchos aspectos del desfase entre la organización social y los nuevos modelos familiares basados en la doble ocupación de hombres y mujeres, como la estructura urbana que separa vivienda, trabajo y escuela, el sistema de transporte o los horarios escolares y laborales, además de los servicios de cuidado de menores o mayores. Ya en el siglo XXI, los Programas se sustituyen por un Plan de trabajo (2006-2010) que pone énfasis en las acciones encaminadas a lograr la igualdad, lo cual adquiere un sentido más amplio al eliminar la adjetivación «de oportunidades» (European Commission, 2006). Se señala la necesidad de las políticas de conciliación en el contexto del envejecimiento demográfico, al constituir las mujeres una parte cada vez más importante de la población activa, y se destaca a los hombres como cuidadores, apoyándose en los permisos de paternidad y el trabajo a tiempo parcial masculino. En el contexto de la preocupación por la crisis económica de las políticas de austeridad, la siguiente década no aporta grandes cambios conceptuales no instrumentales en la acción europea ante la igualdad de género. El Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género (2016-2019) aporta como elementos relevantes el énfasis en la brecha salarial y la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres en todo el mundo (European Commission, 2015).

La evolución que experimenta la cuestión de la conciliación en la Unión Europea da muchas claves para

comprender el desarrollo de este tipo de políticas en nuestro país. Los enfoques europeos tenían poco que aportar en muchos de los países miembros; menos todavía en lo referente a las directivas, ampliamente superadas desde el momento de su aprobación en bastantes casos. Pero no era así en España, donde las ideas, los argumentos o las normas de obligado cumplimiento, como la Directiva sobre permisos parentales y por motivos familiares urgentes (96/34, de 3 junio de 1996), constituían una novedad y ponían en marcha nuevos tipos de políticas sociales. Hoy, por el contrario, España se adelanta. Como ejemplo, se puede citar la muy reciente igualación de los permisos parentales de mujeres y hombres, sin derecho a transferencia entre ellos, que, además de facilitar la conciliación, favorece la implicación de los padres y la igualdad de género.

La carga de las mujeres no se limita a los hijos (aspecto que ha centrado la primera parte, en relación con el mercado de trabajo) sino que incluye la atención a los mayores. La puesta en marcha de un sistema de atención a la dependencia en España a comienzos del siglo XXI constituye la respuesta de los poderes públicos a la creciente preocupación de la sociedad española por el envejecimiento de la población. En 2006 se aprueba la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, más conocida como ley de dependencia, que configura el soporte legal para dar respuesta a quienes requieren de ayuda para desenvolverse en la vida diaria. Se define el acceso de todas las personas en situaciones de dependencia como un derecho subjetivo de ciudadanía bajo el principio de igualdad. Autonomía y dependencia son los conceptos clave de la ley, que resumen su orientación, tal como se puede ver en su propia denominación. El concepto de cuidado no tiene gran presencia en el texto de la ley, tal vez por el hecho de que cuando se estaba redactando esta, el uso de los términos de «cuidado» o «los cuidados» no había alcanzado la amplitud que hoy tienen, y se asociaban más a los menores, ámbito que queda excluido de la ley española, excepto los

que tienen una discapacidad. La reacción a la crisis de 2008, en un primer momento, fue de carácter keynesiano, poniéndose en marcha políticas de estímulo a la demanda a través de obras públicas, pero a partir de 2010 la Unión Europea impone recortes en el gasto público (Malo, 2013) que afectan especialmente a las nuevas políticas sociales del Gobierno (Tobío y Fernández Cordon, 2015) y muy especialmente a la aplicación de la ley de dependencia. A partir de 2011, con el nuevo Gobierno conservador del Partido Popular, se irán produciendo sucesivas reformas del sistema de dependencia que van a retrasar su aplicación y a reducir la cuantía de las prestaciones, que afectan de manera especialmente acusada a la prestación económica para cuidadores familiares. Además de lo cuantioso del ahorro, podría también pensarse que la inercia de género también ha pesado en esa decisión al considerarse que, de una manera o de otra, mejor o peor, la familia, es decir las mujeres, seguirá cuidando al dependiente. El balance de estos años arroja luces y sombras. Por una parte, el sistema de atención a la dependencia se ha consolidado y constituye la vía de acceso de las personas que no se pueden valer por sí mismas a las ayudas públicas. Sin embargo, desde 2012 el número de personas atendidas permanece prácticamente constante, 125.00 personas con derecho reconocido fallecieron a lo largo del período 2012-2015 sin recibir la ayuda a la que tenían derecho y un tercio de los dependientes no recibe ningún tipo de ayuda, de los que una cuarta parte tienen un grado de dependencia elevada (Observatorio de la Dependencia, 2016).

En resumen, solo durante un breve período, las necesidades de conciliación y de cuidado de las personas encontraron respuesta suficiente en las políticas sociales. Tan breve, que solo en parte llegaron a hacerse realidad. Con la crisis volvieron las carencias en materia de cuidado, que todavía duran, aunque mientras se escribe este texto se están produciendo cambios en las políticas del cuidado que podrían abrir una nueva etapa con la incorporación de nuevos recursos para menores y mayores dependientes.

4. Conclusión

El cuestionamiento del papel del Estado y la escasez de recursos se han acentuado con la llamada crisis, a la vez que los recortes salariales y la precariedad laboral hacían cada vez más necesario el trabajo remunerado de la mujer en las familias. Por otra parte, el reparto más equitativo del cuidado entre hombres y mujeres, aunque ha progresado en los últimos años, queda lejos de ser igualitario. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha proseguido, a pesar de la crisis. Pero la situación laboral de las mujeres se resiente de sus obligaciones en el hogar: su participación, aunque creciente, es menor que la de los hombres, y se ve muy perturbada por su situación familiar. Las mujeres recurren en mucho mayor grado al tiempo parcial. Cuando carecen de empleo, figuran con mayor frecuencia que los hombres como inactivas y no en paro, aunque en esto su comportamiento se va acercando al de los hombres. Las mujeres se encuentran ahora en una situación más compleja que refuerza la vulnerabilidad que ya sufrían. El beneficio económico que supone la incorporación al mercado de trabajo de un número considerable de mujeres bien formadas ha sido apropiado por las empresas en forma de mayor producción y mayor competitividad, sin que el trabajo invisible que las mujeres desempeñaban en el hogar se financie con cargo a lo que ellas aportan a la producción de mercado. Se está produciendo, por un lado, una disminución del empleo, una rebaja salarial, un aumento de la intensidad laboral y un empeoramiento de las condiciones de trabajo; por otro, una drástica reducción de los recursos para la conciliación y el cuidado de las personas. En este contexto, las mujeres deben hacer frente al exceso de obligaciones que genera su doble pertenencia al mundo de la producción y al mundo del cuidado, que podría producir un retorno de las mujeres al hogar, como opción menos mala o única posible. Sin embargo, ello no está ocurriendo, tal como se ha visto en las páginas anteriores, incluso menos en nuestro país que en otros de nuestro entorno.

Por distintas razones, en las que habría que profundizar, las españolas mantienen el empleo más que los hombres y, si lo pierden, abandonan cada vez menos el mercado de trabajo y vuelven menos a la inactividad, como parece que todavía sucede en muchos países de la Unión Europea. Ello apunta al modelo de organización social definido por Fraser (1997), en el que todos los adultos, mujeres y hombres trabajan. Si, además, el Estado se retrae, la cuestión es: ¿quién cuida?

Referencias bibliográficas

- Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32, 3-11.
- Campillo Poza, I. (2014). Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo. *Investigaciones feministas*, (5), 207-231.
- Chodorow, N. (1978). *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley: University of California Press.
- Durán, M. A. (1986). *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria.
- Ehrenreich, B. and Hochschild, A. R. (2003). *Global Woman*. Nueva York: Metropolitan Books.
- Elizalde-San Miguel, B.; Gandasegui, V. y Díaz Gorfinkiel, M. (2015). Crisis y estado del bienestar en el cuidado de menores: reflexiones conceptuales a partir de un estudio comparado de España y Noruega. *Revista de Economía Crítica*, (20), 120-134.
- Ellingsaeter, A. L. and Leira, A. (2006). *Politicising parenthood in Scandinavia: Gender relations in welfare states*. Bristol: The Policy Press.
- European Commission, D-G for Justice and Consumers (2015). Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019, *Documento de Trabajo SWD*, (0278).
- Eurostat (2019). *Labour Force Survey*. Online. Recuperado el 20 de abril de 2019 de <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Fagnani, J. et Letablier, M. T. (2001). Famille et travail: contraintes et arbitrages. *Problèmes politiques et sociaux*, (858).
- Fernández Cordón, J. A. y Tobío, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, (79). Madrid: Fundación Alternativas.
- Fernández Cordón, J. A. y Tobío, C. (2007). *Andalucía. Dependencia y solidaridad en las redes familiares*. Sevilla: IEA, Junta de Andalucía.
- Fernández Cordón, J. A. y Tobío, C. (2015). El déficit de cuidado ante la crisis. En C. Castaño (Ed.), *Las mujeres en la Gran Recesión*, (pp. 201-238). Madrid: Ediciones Cátedra.
- Fraser, N. (1997). *Iustitia interrupta. Reflexiones críticas desde la posición «postsocialista»*. Santa Fe de Bogotá: Siglo del Hombre.
- Gilligan, C. (1985). *La moral y la teoría: psicología del desarrollo femenino*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Hantrais, L. and Letablier, M. T. (1996). *Families and Family Policies in Europe*. Londres: Longman.
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking Press.
- Instituto Nacional de Estadística (2019). Mujeres y hombres en España. Online. Recuperado el 8 de marzo de 2019 de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayOut¶m1=PYSDetalleGratis
- Leira, A. (1992). *Welfare states and working mothers: The Scandinavian experience*. Cambridge University Press.
- Letablier, M. T. (2018). Family change, intergenerational relations and policy development in contemporary France. *Contemporary Social Science*. <https://doi.org/10.1080/21582041.2018.1476731>
- Lewis, J. (1999) (Ed.). *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring*. Ashgate: Aldershot.
- Lewis, J. (2009). *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Lewis, J., Knijn, T., Martin, C. and Ostner, I. (2008). Patterns of development in work/family reconciliation policies for parents in France, Germany, the Netherlands, and the UK in the 2000s. *Social Politics*, 15(3), 261-286.
- Lister, R., Williams, F., Anttonen, A., Bussemaker, J., Gerhard, U., Heinen, J., Johansson, S., Leira, A., Siim, B. and Tobío, C. (2007). *Gendering citizenship in Western Europe. New challenges for citizenship research in a cross-national context*. Bristol: The Policy Press.
- Malo, M. Á. (2013). Economía política de la austeridad: una interpretación internacional. *Documentación Social*, (170), 53-69.
- Martín Palomo, M. T. (2016). *Cuidado, vulnerabilidad e interdependencia. Nuevos retos políticos*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Meil, G. y Rogero-García, J. (2014). Abuelas y abuelos y padres varones en el cuidado de la infancia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(1), 49-67.
- Moreno Fernández, L. M. (2009). *Reformas de las políticas del bienestar en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Motroshilova, N. V. (1983). Soviet Women in the Life of Society: Achievements and Problems. *International Social Science Journal*, 35(4), 733-746.
- Observatorio de la Dependencia (2016). Recuperado el 13 de febrero de 2019 de <https://www.directoressociales.com/images/documentos/dictamenes/XVIIdictamen/XVI%20DICTAMEN%20del%20OBSERVATORIO.pdf>

Pérez Ortiz, L. (2007). Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Madrid: Instituto de la Mujer.

Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.

Tobío, C. (2012). De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología*, 70(2), 399-422.

Tobío, C. (2016). Conciliación e igualdad de género en el cuidado de las personas. En M. C. La Barbera y M. Cruells López (coords.), *Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas* (pp. 83-102). Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Tobío, C. (2017). Uneven paths: women and welfare in Italy and Spain. *Journal of Gender Studies*, 26(2), 115-132.