



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

INSTITUTO DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

Estudios e Investigaciones

LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL PROBLEMA DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA. ANÁLISIS MEDIÁTICO, POLÍTICO Y DE LA REALIDAD

Año 2007 – Año 2010

Equipo investigador dirigido por: Marta Martín Llaguno

- Cristina Guirao Mirón,
- Marián Navarro Beltra,
- Dolores Frutos Balibrea,
- Marina Beléndez Vázquez
- Alejandra Hernández Ruiz

Universidad de Alicante

NIPO: 685-12-035-9

Exp. 117/07

**“LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL PROBLEMA
CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA. ANÁLISIS POLÍTICO,
MEDIÁTICO Y DE LA REALIDAD”**

Marta Martín Llaguno (IP)

En colaboración con

Cristina Guirao Mirón, Marián Navarro Beltra, Dolores Frutos Balibrea,
Marina Beléndez Vázquez, Alejandra Hernández Ruiz.

Alicante, 2011.



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



RESUMEN	7
PRESENTACIÓN	19
INTRODUCCIÓN TEÓRICA. EL PLANTEAMIENTO GENERAL	27
1. Introducción. El contexto en el que surge esta línea de trabajo	29
1. Sociedad de la información: cambios en las esferas productivas y reproductivas	29
1.1. Modificaciones en el ámbito productivo	31
1.2. Cambios en la esfera privada	35
2. Exposición de un conflicto	37
2. El marco de análisis. La investigación sobre el conflicto familia-trabajo	41
1. La investigación conflicto familia-trabajo en el plano micro	42
2. La investigación conflicto familia-trabajo en el plano meso	44
3. La investigación conflicto familia-trabajo en el plano macro	46
3. El conflicto familia-trabajo en las empresas del sector de la comunicación comercial	51
4. Referencias	57
LA INVESTIGACIÓN PRESENTE. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	69
1. La construcción social del conflicto familia-trabajo. Análisis político, mediático y de la realidad	71
1. El proyecto y sus porqués	71
2. Los objetivos específicos del proyecto de investigación	72
2. Metodología y plan de trabajo del proyecto de investigación	73
3. Beneficios del proyecto de investigación	74
4. Equipo de investigación	75
5. Referencias	76
RESULTADOS	77
Estudio 1. El marco jurídico de la conciliación	79
1. Introducción. La delimitación conceptual	83
2. La regulación jurídica de la conciliación: el plano internacional	88
2.1 El marco mundial: OIT y ONU	89
2.2. Europa	91
3. La regulación jurídica de la conciliación: España	93
3.1. Análisis de la Ley de conciliación vida familiar y laboral	97
3.2. La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	104
4. Discusión	108
5. Referencias	112

Estudio 2. El conflicto y la conciliación familiar-laboral en la agenda parlamentaria	117
1. Introducción	121
2. Métodos	123
3. Resultados	124
3.1. La frecuencia relativa de la aparición de este tema en la agenda parlamentaria	124
3.1. Relato del debate político sobre la conciliación	128
3.2. Las intervenciones parlamentarias sobre conciliación	132
1. Discusión	137
2. Referencias	141
Estudio 3. El conflicto y la conciliación familiar y laboral en la agenda mediática	143
1. Introducción	147
2. Métodos	151
3. Resultados	153
3.1. Ciclos informativos del tema, o atención prestada al problema por la prensa a lo largo del tiempo	153
3.2. Los encuadres periodísticos de la conciliación: las características de las noticias.	161
3.3. Las dimensiones de la conciliación/conflicto familiar y laboral en las informaciones.	164
3.4. Los arquetipos de noticias sobre la conciliación/conflicto familiar↔laboral.	168
4. Discusión	171
5. Referencias	173
Estudio 4. El conflicto y la conciliación en la agenda pública	179
1. Introducción	183
2. Métodos	185
2.1. Edacwowe	185
2.2. El CIS	190
3. Resultados	192
3.1. Encuesta Social Europea. Evolución de la percepción del conflicto trabajo-familia, trabajo-familia en 2003-2010.	192
3.2. Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo	198
3.3. Los barómetros del CIS	198
4. Discusión	202
5. Referencias	204
Estudio 5. El conflicto y la conciliación familiar y laboral a partir de parámetros de la realidad. El mercado de trabajo y los usos del tiempo	205
1. Introducción	209
1.1. La medición de la conciliación familiar y laboral: el problema de los indicadores	209
1.2. La conciliación para la igualdad, los indicadores indirectos. La medición de la realidad	211
2. Metodología	214
3. Resultados	217
3.1. Análisis de la encuesta EPA. Mercado de trabajo.	217
3.2. Análisis de la encuesta ETT. Aproximación a los usos del tiempo en la población española.	240
4. Discusión	245
5. Referencias	248

Estudio 6. Exploración del efecto neto de la legislación sobre el conflicto familiar y laboral de la publicidad. Comparación entre agencias y universidades	251
1. Introducción	255
2. Metodología y fuentes	258
3. Resultados	263
3.1. Implantación de programas de conciliación para la igualdad en universidades y agencias	263
3.2. Nivel de conflicto familiar-laboral percibido en el sector de la publicidad (empresa) frente al de la docencia universitaria en publicidad (administración)	264
4. Discusión	268
5. Referencias	272
CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA	275
BIBLIOGRAFÍA	281

RESUMEN

1. Título:

LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL PROBLEMA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA. ANÁLISIS POLÍTICO, MEDIÁTICO Y DE LA REALIDAD

2. Autor/a o Autores/as.

Marta Martín Llaguno (Directora) en colaboración con
Cristina Guirao Mirón, Marián Navarro Beltra, Dolores Frutos Balibrea,
Marina Beléndez Vázquez, Alejandra Hernández Ruiz.

3. Fecha de realización.

Del 04/01/2008 al 31/10/2011

4. Áreas temáticas.

Bienestar Social

Documentación –Medios De Comunicación – Publicidad

Trabajo

B. OBJETIVOS.

El objetivo general del proyecto “La construcción social del conflicto familia trabajo. Análisis mediático, político y de la realidad” es a) analizar la construcción del discurso público en torno a un tema “emergente” (el problema del conflicto familia-trabajo y su solución -la conciliación de la vida familiar-) en la última década b) a partir del estudio de la agenda política (propuestas y leyes), la agenda mediática (prensa) y la realidad (laboral y familiar). De manera más específica se plantean los siguientes objetivos:

- a) Describir cronológicamente el marco jurídico para paliar el conflicto familiar y laboral construido en España;
- b) Realizar un análisis de la agenda parlamentaria española entre 1995-2008 (teniendo en cuenta que 1995 es el año de la IV Conferencia de Pekín y punto de partida de las estrategias de *mainstreaming* de género y que en el 2007 se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,

- para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) revisando y estudiando las actas del Congreso y del Senado;
- c) Realizar un análisis de la agenda mediática de una década (1995-2008), recopilando y revisando las informaciones sobre conciliación/conflicto familiar-laboral publicadas en los diarios de mayor tirada;
 - d) Explorar el impacto de las normativas y de las noticias valorando:
 - a. La opinión de las ciudadanas y ciudadanos sobre el tema a partir de datos secundarios;
 - b. La evolución de algunos indicadores sociales relacionados con el trabajo, la familia y el género;
 - c. El efecto neto sobre el conocimiento acerca de la implantación y el uso de medidas de conciliación y de igualdad a través de empresas públicas (sector educación) y privadas (sector publicidad).

C. METODOLOGÍA.

A partir de los antecedentes enumerados y de los objetivos propuestos se diseñaron siete estudios:

-El Estudio 1 se centra en la revisión del marco jurídico de la conciliación/conflicto. A partir de una revisión bibliográfica y de un análisis de la literatura gris, después de delimitar las políticas de conciliación, se recopilan las normas que, de una manera o de otra, se han promulgado en este periodo para compatibilizar el ámbito familiar con el laboral y se ubican en el contexto internacional. A partir de ahí, se realiza un análisis de las dos normas más importantes sobre este tema en el contexto español (Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) para describir definición jurídica del problema y las medidas propuestas para su solución.

-El Estudio 2 analiza el discurso parlamentario. Así, se realiza un análisis textual y de contenido de todas las iniciativas parlamentarias en las que han aparecido los términos *conciliación/conflicto de la vida familiar y laboral* en la VI, VII y VIII legislatura, esto es, desde marzo 1996 hasta abril de 2008. Para ello, se ha consultado la página web del Congreso de los Diputados. Las palabras claves utilizadas en la búsqueda de los documentos han sido “conciliación” y “conflicto” familiar y laboral. Se han calculado las tasas de iniciativas sobre conciliación por meses, por años y por Legislaturas: VI Legislatura (marzo 1996-abril 2000), VII Legislatura (abril 2000-abril 2004) y VIII Legislatura (abril 2004-abril 2008). Se ha realizado un estudio descriptivo basado en frecuencias absolutas y relativas de todas las variables que comprende el protocolo utilizado. Se han calculado las odds ratio (OR), sus intervalos de confianza (IC) del 95% y los valores de significación estadística (método de Mantel-Haenszel) para determinar las probabilidades que los hombres y las mujeres miembros del parlamento tienen de ser los autores de las iniciativas parlamentarias, así como las probabilidades que los grupos parlamentarios en el gobierno y los grupos en la oposición tienen de promover iniciativas parlamentarias de violencia de género. Para la realización de los cálculos mencionados se utilizó el paquete estadístico SPSS-11.5.

-El Estudio 3 revisa el discurso periodístico. Se ha realizado un análisis de contenido de las noticias sobre el conflicto/conciliación familiar y laboral publicadas entre marzo de 1996 y diciembre de 2007, en los 3 diarios de mayor tirada nacional según la Oficina de Justificación de la Difusión: *El País*, *ABC* y *El Mundo*. Se han incluido todas las noticias publicadas en la edición nacional impresa, cuyo titular o contenido compren uno de los siguientes términos: CONCILIACIÓN; IGUALDAD; CONFLICTO FAMILIAR; CONFLICTO LABORAL; BALANCE LABORAL. La obtención de las noticias se ha realizado mediante búsqueda digital en la página web de los periódicos *El País*, *ABC* y *El Mundo*. En total, se obtuvieron 312 noticias: 136 de *El País*, 67 de *ABC* y 109 de *El Mundo*. Con objeto de *analizar la evolución de la cobertura a lo largo del tiempo*, efectuamos un análisis de series temporales, basado en la metodología

tradicional para estos estudios que, fundamentalmente, se basa en descomponer las series en varias partes: a) tendencia, b) variación estacional o periódica. Para describir las características específicas de las noticia se realizó primero un estudio descriptivo sobre la frecuencia de aparición de las distintas variables del protocolo de codificación. Con el objetivo de resumir información se efectuaron análisis factoriales o de componentes principales que permitieron obtener los tipos de noticias. Finalmente, cuando se ha querido observar las relaciones entre variables, además de la prueba del X^2 (realizada en las tablas de contingencia), se han utilizado los análisis de la varianza, o ANOVAS de un factor además de correlaciones cruzadas, que son las correlaciones entre dos series temporales. Las correlaciones cruzadas ayudan a identificar las variables que son indicadores precedentes de otras variables al identificar las observaciones de una serie se correlacionan con las observaciones de otra serie para diversos retardos y adelantos. En el caso concreto de este estudio hemos utilizado esta metodología para identificar las interinfluencias en el tiempo de unas coberturas sobre otras.

Para la realización de los análisis se utilizó el programa SPSS-11.5.

-El Estudio 4 explora la opinión pública española sobre el tema de la conciliación a partir de datos secundarios. Hemos acudido a dos fuentes de información de referencia que comprenden estadísticas, indicadores y encuestas: Edacwowe (European Data Center for Work and Welfare) y el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). En el primer caso las encuestas que permiten (o permitirán) hacer un seguimiento de esta cuestión son la ESS (Encuesta Social Europea) -2004/2010 y la EWCS (Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo) -2000/2005/2010 que sirven como base a este estudio. En el segundo caso se han revisado los barómetros del CIS de septiembre de 2007 y marzo de 2010, que recogen información sobre la conciliación.

- El Estudio 5 reflexiona sobre los indicadores para medir el conflicto familiar-laboral y explora la realidad del mercado laboral y del tejido empresarial

con respecto a la aplicación de medidas para la conciliación familiar y laboral y en la medición del impacto de las normativas.

Han sido consultadas la Encuesta de Población Activa, desde 1999 hasta 2011, y la Encuesta de Empleo del Tiempo, de 2002 a 2003, año intermedio en el periodo de nuestra investigación y 2009-2010. Los datos extraídos de la EPA han sido referentes a número de permisos para el cuidado de hijos o persona dependiente; número de reducciones de jornada de trabajo por cuidado de hijo menor o persona dependiente; número de excedencias, todo ello por sexo. Para analizar la evolución de la conciliación vida familiar y laboral hemos establecido una clasificación dentro de la población activa u ocupada. En esta hemos considerado el análisis de las cuestiones anteriores entre 2005 y 2009, pues antes la EPA no planteaba estas preguntas en su encuesta. Así, de una parte, se han extraído los permisos por nacimiento de un hijo, excedencia por nacimiento de hijo u otras responsabilidades familiares declarados por las personas que en la EPA afirman no haber trabajado la semana anterior. De otra, los motivos para la solicitud de la reducción de la jornada laboral entre aquéllas personas que declaran en la EPA estar disfrutándola, entre los que se contemplan el cuidado de niños o adultos. Para contextualizar los datos, antes se ha revisado la evolución de las tasas de actividad, paro, empleo e inactividad en el mercado de trabajo, años 1999 a 2009. De igual manera, bajo el subepígrafe *inactividad*, se han analizado las “clases de inactividad” (jubilado, estudiante o labores del hogar) para conocer los usos del tiempo de las personas inactivas y las “razones por la que no busca empleo” al objeto de saber, por géneros, qué porcentaje de población alega cuidado de niños y personas dependientes u otras razones. Para este estudio se ha seleccionado el primer trimestre de cada año de la serie. Con respecto a la EET, hemos extraído datos de la encuesta de dos categorías fundamentales: actividades principales que se realizan al cabo de un día en el espacio doméstico o uso del tiempo libre y actividades que se realizan en el hogar y la familia (ambas según el porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y la duración media dedicada a esa

actividad). La variable principal ha sido el sexo. Asimismo, también de la EET, datos referentes al tipo de jornada (completa o parcial; continua o partida) entre un segmento de población de 25 a 44 años que residen en un hogar en el que hay niños. De igual manera, para ver mejor cómo afectan los permisos de maternidad y paternidad, a este segmento de población, de la EET se extrajo la variable “motivos por los que no trabajó teniendo empleo” entre la población ocupada.

El Estudio 6 se centra en la valoración del efecto neto de la regulación en las empresas a través de una comparación piloto entre el sector docente y el profesional de la publicidad. Se lleva a cabo un estudio descriptivo de corte transversal sobre la implantación de planes y unidades de igualdad y después desarrollamos sendas encuestas entre los colectivos de los entornos universitarios y agencias de publicidad. La inexistencia de censos específicos tanto para el ámbito profesional como para el docente motivó la selección de las últimas unidades muestrales siguiendo un diseño muestral multiétapico.

Para el caso de las publicitarias y los publicitarios y a partir de las empresas agrupadas en la AEAP (Asociación Española de Agencias de Publicidad), con departamento creativo y ubicadas en Madrid en el momento de empezar nuestro estudio se consiguió un total de 276 empleados que rellenaron un cuestionario on-line diseñado ad hoc, lo que supone un nivel de confianza del 95%, dos sigmas, $P=Q$ y un margen de error de $\pm 5,6\%$. Para el caso del personal docente en publicidad a partir del censo de funcionarios del Área 105 (Comunicación Audiovisual y Publicidad) a disposición del MICINN a 1 de enero de 2008 de acuerdo con los porcentajes proporcionados por el MICINN para la universidad española en general, aplicando la fórmula estadística correspondiente para poblaciones finitas, con un nivel de confianza del 99%, dos sigmas, $P=Q$ y un margen de error de $\pm 3\%$, se obtiene un tamaño muestral de 172 docentes. Una vez fijado el tamaño muestral, el procedimiento seguido para la recogida de datos fue similar al de los profesionales. Así, en

primer lugar, se hizo un envío de un correo electrónico a todas las direcciones institucionales de los Decanatos de las Facultades con licenciaturas en publicidad y RRPP para informar del estudio y pedir la redistribución de una carta de invitación para rellenar un cuestionario a todos los profesores y todas las profesoras que impartieran clase en la titulación de publicidad o que impartieran materias afines a publicidad en otras de las titulaciones de comunicación. En aquellos casos en los que eran accesibles a través de la web, se envió el mismo correo al equipo directivo de los Departamentos de Publicidad de las mismas facultades. En un segundo estadio, se utilizó también la estrategia de la “bola de nieve”, solicitando por *mail* a informadores clave en algunas universidades que redistribuyeran la invitación a participar en el estudio a profesores conocidos y amigos. Al igual que en el caso de los profesionales, el cuestionario se ubicó en un dominio web al que sólo se ha tenido acceso a través del envío de la URL. Se informó a los participantes del anonimato de su participación y se les asignó un número específico para que pudieran retomar sus respuestas.

En nuestra encuesta participaron finalmente 174 docentes, de los cuales 95 mujeres y 79 hombres.

D. RESULTADOS, CONCLUSIONES FINALES Y POSIBLES RECOMENDACIONES.

El objetivo general de este trabajo era revisar la construcción social de un problema “emergente”, el conflicto familiar y laboral en España, en estos últimos años. Al margen de la discusión y de las conclusiones que se han ido derivando de cada estudio, no podemos terminar esta memoria sin compilar, en un apartado final algunas de ellas con diversas implicaciones.

-En primer lugar, existe una falta de consenso terminológico en torno al tema que nos ha ocupado que dificulta enormemente el análisis,

y en consecuencia, la toma de medidas. En efecto, dependiendo de la disciplina (sociología, política, psicología), el nivel en que abordemos el objeto de estudio (micro, meso y macro) e incluso la ubicación geográfica y la orientación ideológica se utilizan términos como conflicto, problema, conciliación, reconciliación, balance, ajuste, corresponsabilidad...familiar/laboral-laboral/familiar. Se abre en este sentido una primera línea de trabajo para **consensuar perspectivas, delimitar ideas y sobre todo, operacionalizar conceptos.**

-En segundo lugar, desde 1999 hasta la actualidad, se ha dado un **desarrollo legislativo que demuestra al menos la preocupación simbólica por la conciliación. En este sentido, la conciliación y el conflicto familiar y laboral se han entendido en las normativas como cuestiones del ámbito productivo y de las mujeres, y la mayoría de medidas se han centrado en éstas y han girado en torno a la maternidad y a la flexibilidad horaria. Cabría revisar qué mecanismos se han habilitado para vigilar el cumplimiento las normas y en qué medida se ha reproducido este enfoque y este contexto en normas de carácter autonómico, municipal e incluso empresarial.**

-En tercer lugar, y ya en la esfera parlamentaria, **la conciliación se ha incluido en el marco genérico de la igualdad, pero el tema no ha sido especialmente polémico ni ha sido un asunto vinculado especialmente a las diputadas.** El enfoque con el que el asunto se definió políticamente hablando vinculó la conciliación como medida *sine qua non* la plena incorporación de la mujer al empleo y por tanto identificó la igualdad de géneros con la igualdad en la ocupación del mercado de trabajo entre sexos. Este enfoque se modificó en la retórica a partir de las recomendaciones de la subcomisión para el estudio de los horarios. Sin embargo, el debate parlamentario ha sido ajeno y poco reflejado en las normas finales. Haría falta **analizar las estrategias de comunicación de grupos y comisiones**

parlamentarias a este respecto y las razones de la invisibilidad/inviabilidad de muchos argumentos.

-En cuarto lugar, **la cobertura mediática del conflicto familia trabajo ha coincidido más con el enfoque normativo que con el debate parlamentario.** Los medios informativos han vinculado el tema al mundo laboral de las mujeres y lo han asimilado más con la equidad y la igualdad de género en la esfera de lo público en general (y del trabajo en particular) que con la salud mental y el bienestar del ciudadano. **Sería interesante analizar en qué medida el conflicto/conciliación se ha ido convirtiendo paralelamente en un tema de “agenda publicitaria” como argumento de venta para distintos productos en estos años.**

-En quinto lugar, **las agendas “institucionales” parecen no haber encajado en esta ocasión con las “sistémicas”.** En virtud de los análisis de las encuestas de opinión pública el conflicto/ conciliación no ha sido entendido (todavía) como un problema social. **Se debería en este sentido estudiar con más profundidad la delimitación que hacen de él la ciudadanía y los enfoques (o frames) con que lo define.**

-En sexto lugar, existe un **grave problema metodológico para la valoración del conflicto familiar y laboral.** Hay una imperiosa necesidad de indicadores estables para poder realizar análisis de interacciones con series temporales. En la actualidad se dispone únicamente de indicadores indirectos y no siempre sistemáticos y permanentes en el tiempo que, a lo sumo, permiten plantear estudios trasversales. **Es urgente establecer una pregunta en alguna de las encuestas sistemáticas que se hacen a la población general en España.**

-En séptimo lugar, y en virtud de los datos sobre conflicto familia-trabajo en el sector publicitario, nuestro estudio **no detecta una disminución del conflicto en el tiempo.** **Correspondería hacer análisis en otros ámbitos.**

-En octavo lugar, la “conciliación para la igualdad” parece haberse presentado como un **“artefacto” de la política internacional desde el 95, necesario para la aceleración de la incorporación de la mujer a un mercado de trabajo** cada vez más ávido de mano de obra flexible. Resultará especialmente interesante **observar estas políticas en un contexto económico internacional completamente distinto.**

PRESENTACIÓN

El presente documento comprende el Proyecto de Investigación que responde a la propuesta financiada por la convocatoria pública de proyectos de I+D del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer) de 2007-2008 con 19.084,55 euros, *“La construcción social del problema conflicto trabajo-familia. Análisis político, mediático y de la realidad”*. Este proyecto, sin embargo, se enmarca en una línea de investigación más amplia que abarca una serie de trabajos realizados y a realizar en los próximos años, en los que se plantean preguntas muy concretas e hipótesis más abstractas en torno a un tema nuclear en la sociedad de la información, el conflicto familia-trabajo/trabajo-familia, que está minando la calidad de vida de algunos ciudadanos y que es causa de algunas desigualdades importantes en función de género.

En efecto, con la información como fuerza de producción, gracias a la mejora del nivel educativo y a las políticas de la igualdad, parece que los mercados laborales de las sociedades más desarrolladas han conseguido una cierta equiparación “cuantitativa” por sexos, que ha supuesto una redefinición de roles en el terreno productivo. Pero estas modificaciones han exigido un proceso similar en el ámbito reproductivo que todavía está por llegar. Este desfase en la evolución entre la esfera pública y privada está suponiendo una barrera para la equiparación “cualitativa” por sexos de la esfera laboral (y de la esfera del cuidado en el ámbito doméstico). Así, los datos apuntan que las mujeres no consiguen acceder a determinados ámbitos del mercado de trabajo ni a determinados puestos de las estructuras jerárquicas de las organizaciones. Cada vez es más evidente que, al margen de cuestiones coyunturales (como el todavía existente diferencial en el nivel educativo), una de las razones de esta desigualdad es la discrepancia entre las exigencias del mundo productivo y las del reproductivo. Así, el tiempo dedicado al cuidado de los hijos y del hogar por parte de las mujeres sigue siendo más del doble que el dedicado por los hombres (Chinchilla y León, 2011: 12).

Los conflictos derivados de la interacción entre familia y trabajo no son un objeto de análisis científico nuevo sino que vienen acaparando la atención de los investigadores (sobre todo en el campo de los recursos humanos) desde finales de los 70, coincidiendo con el comienzo del advenimiento de la “era de la información” y con la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral. En el inicio de la transición hacia la “sociedad del conocimiento”, los estudios sobre el *work↔family conflict* comenzaron a reflexionar sobre los riesgos y consecuencias que este problema podía plantear en el plano individual (nivel micro) y en el corporativo (meso). Ahora mismo se plantean estudios en el plan social (macro). En cualquier caso, las evidencias empíricas derivadas de estos trabajos muestran que, por cuestiones humanísticas, pero también crematísticas, este conflicto requiere de una solución.

En las sociedades del bienestar, a finales de los 80, y auspiciadas por los poderes públicos, se empiezan a analizar y a implantar políticas de conciliación familia↔trabajo en el nivel meso, es decir, en las propias instituciones y empresas. En la década de los 80 también aparecen - inicialmente amparadas en las políticas de género- las “políticas de reconciliación familiar” de primera generación, en un nivel macro o social. Pero, una vez avanzada la conversión del industrialismo al post-industrialismo, los hechos apuntan que estas medidas globales son insuficientes. Los conflictos familia-trabajo no se han conseguido erradicar sólo con leyes sobre los permisos de paternidad-maternidad (aunque han sido necesarios) y con programas en las empresas. La falta de armonización entre el trabajo y la vida privada es cada vez mayor y está teniendo efectos perversos no sólo para los individuos, sino también para las propias corporaciones y para la sociedad.

Las investigaciones de conflicto familia↔trabajo y de políticas corporativas de conciliación eran nulas en el ámbito de las industrias culturales, tanto en el plano nacional como internacional.

Los servicios de la comunicación (junto las telecomunicaciones y la informática) constituyen la representación por antonomasia de las nuevas estructuras laborales. Parecía, por tanto, necesario plantear investigaciones que se centrasen en el estudio de su estructura (segmentación vertical y horizontal), en los conflictos entre familia y trabajo y el estado de las políticas de conciliación familiar-laboral. Por esta razón en el 2004 en el grupo COSOCO se propuso abrir una línea de estudio en la que se analizaran las estructuras e interacciones en estos sectores nucleares para las “nuevas economías” y en las que se comparasen con las que existen en otros sectores tradicionales de la sociedad industrial. La idea general de todas estas propuestas es que, al amparo de los datos obtenidos, se pudiera, en un futuro, elaborar un conjunto de tesis doctorales y algunos informes útiles para el sector de las industrias culturales en la sociedad de la información. La saga de trabajos comenzó con *La mujer en las agencias de publicidad españolas* un proyecto financiado por el Instituto de la Mujer que describió la estructura laboral (por cierto, altamente feminizada) del sector y que midió por vez primera los niveles de conflicto laboral-familiar en él, identificando la eliminación de la familia como fórmula para la conciliación. Este trabajo se replicó en un segundo proyecto financiado por dos veces en las convocatorias 2008 y 2009 de AECID en agencias de Argentina. Se llegó a la conclusión de que las culturas profesionales eran un elemento esencial para la consolidación de estereotipos y rutinas productivas que afectaban a nuestro estudio. Así, estos trabajos se pretenden replicar en un futuro cercano en Chile y Colombia. Por eso, en una tercera tanda de proyectos, se están midiendo los niveles de conflicto familiar y laboral y las estructuras y estereotipos de género de profesores y estudiantes universitarios de publicidad, con objeto de sopesar procesos de aculturación. Y, finalmente, en una posición terminal, hemos querido situarnos en el plano macro y valorar la construcción social de este tema.

Con este fin de realizar todos los proyectos anteriores se ha constituido ya en la Universidad de Alicante un grupo de investigación multidisciplinar que ha comenzado a colaborar con otros grupos (compuestos en esencia por

economistas y psicólogos) que llevan analizando, de manera general y en otros ámbitos, este tema en nuestro país hace una década.

Queremos concluir esta presentación explicando que la elección concreta del sector de la publicidad, como objeto de estudio “inaugural” fue relevante y respondió y responde a varias razones.

En primer lugar, a una doble razón científica:

Para empezar, la comunicación comercial (y más en concreto la publicidad) es, en comparación con el periodismo o la ficción, el ámbito menos prolijo –al menos en España- en investigaciones centradas en funciones y estructuras con enfoque de género.

Además, y por añadido, la hibridación entre las funciones económicas y comunicativas de la publicidad, hacen que, de entre los distintos sectores de la comunicación, el de la comercial constituya, a nuestro juicio, el laboratorio más idóneo para conocer nuevas realidades prototípicas de la era del conocimiento.

En segundo lugar, a una razón ética o deontológica, puesto que es una obligación de la comunidad universitaria, principalmente de las áreas especializadas en este campo, desarrollar investigaciones aplicadas que permitan mejorar la calidad (y la calidad de vida en el trabajo) de la profesión. En este sentido, en conversaciones informales, han sido frecuentes las quejas de algunos empresarios y profesionales publicitarios, sobre “supuestos problemas” como, por ejemplo, la precariedad y la alta rotatividad laboral, la relativa dificultad por parte de trabajadores con responsabilidades familiares para acceder a algunos escalafones laborales o la supuesta sistemática expulsión (voluntaria o no) del mercado de trabajo de algunas trabajadoras -especialmente después de haber tenido su segundo hijo-. Estas aseveraciones son lo suficientemente graves como para que, desde la universidad, el sector académico proponga, desde el rigor y la reflexión, soluciones basadas no en juicios y percepciones, sino en evidencias.

En tercer lugar, pero no por ello menos importante, por una razón pragmática, puesto que la comunicación comercial tiene una larga y seria tradición de asociacionismo profesional que facilita en gran medida el desarrollo de las investigaciones sobre familia-trabajo. En esta sentido, además, las instituciones profesionales han mostrado una gran disposición a la colaboración con la academia.

Presentamos a continuación en este documento en primer lugar, un contexto de reflexión y un encuadre del proyecto; en segundo lugar la investigación presente; y, en tercer lugar, los resultados.

INTRODUCCIÓN TEÓRICA. EL PLANTEAMIENTO GENERAL

1. INTRODUCCIÓN. EL CONTEXTO EN EL QUE SURGE ESTA LÍNEA DE TRABAJO

1. Sociedad de la información: cambios en las esferas productivas y reproductivas

En los últimos 40 años, a raíz de la revalorización de la información, las sociedades desarrolladas han vivido una profunda transformación en múltiples sentidos. La “crisis del petróleo” del 73 hace cuestionar todo el sistema de producción de la sociedad industrial, basado en la expansión de los mercados de bienes de consumo producidos por industrias manufactureras (con alto empleo de mano de obra, alto consumo de materias primas y alto consumo energético) y en las políticas keynesianas de la economía (Bordería, Laguna y Martínez, 1998: 410).

Hay que buscar una nueva fuerza que no se agote, inmaterial, y de la cual los propios países desarrollados sean productores independientes y primarios. Así, a partir de los 80, tanto EE.UU. como Japón y algunos países de Europa son testigos de una batería de innovaciones, que lleva al inicio de la “tercera revolución industrial” que, siguiendo a Bordería *et al.* (1998: 412), supone dos cambios estructurales claves:

-En primer lugar, un *valor excepcional de la información y el conocimiento*, que se convierte en el sector que recupera la inversión y en el sector que experimenta mayores innovaciones. De manera general, los indicadores económicos empiezan a mostrar que los países más avanzados van desarrollando, inicialmente, *el sector primario de la información* (básicamente informática y telecomunicaciones), en conexión con lo anterior, impulsan también *el sector del software* y, en tercer lugar, cronológicamente hablando, viven una eclosión del denominado *sector de “servicios de información”* que incluye el

transporte (telecomunicaciones y correo) y el contenido (servicios de publicación, marketing y publicidad).

-En segundo lugar, *un cambio radical que incide en los procesos*, más que en los productos, hecho que hace que las transformaciones de la tercera revolución industrial se vayan elevando rápidamente al conjunto de la economía en la sociedad. En efecto, *todo el sistema económico y el trabajo administrativo se van viendo contaminados por la información*. Las empresas y organizaciones se van haciendo cada vez usuarias más dependientes de la nueva tecnología. Por otra parte, se produce progresivamente una *extensión del uso y consumo masivo de los servicios de información basados en tecnología de punta* y los hogares individuales se convierten en usuarios de los nuevos servicios y en “consumidores” de información.

No significa esto que en esta nueva era la manufactura no ocupe ya un lugar importante. Como apunta Castells (1996: 119),

El paso del industrialismo al informacionalismo no es el equivalente histórico de la transición de las economías agrícolas a las industriales y no puede equipararse al surgimiento de la economía de servicios */.../lo que ha cambiado no es el tipo de actividades en las que participa la humanidad, sino su capacidad tecnológica de utilizar como una fuerza productiva directa lo que distingue a nuestra especie como rareza biológica: su capacidad superior para procesar símbolos /.../* aunque la economía informacional/global es distinta de la industrial, no es contraria a su lógica. La subsume mediante la profundización tecnológica, incorporando el conocimiento y la información en todos los procesos materiales de producción y distribución en virtud de un gigantesco salto hacia delante en la esfera de circulación del capital.

La sociedad del conocimiento se caracteriza porque la información, como fuerza esencial de producción, afecta a todas las esferas de la vida

cotidiana y transforma, cada vez más, distintos aspectos, tanto del ámbito público como del privado.

1.1. Modificaciones en el ámbito productivo

En la transición del industrialismo al post-industrialismo, la eliminación de restricciones de tiempo y espacio que la información permite, hacen posible, en la esfera productiva, la informatización y la fragmentación de la economía (Castells, 1996). Este hecho supone una progresiva redefinición de la competitividad –dependiente ahora de la interconectividad entre unidades individuales- y hace nacer un nuevo concepto del trabajo-fundamentalmente equiparable a la transmisión de datos-. La mecanización y automatización de las labores manuales y menos cualificadas van progresivamente implicando a las personas en actividades basadas en el conocimiento en detrimento de las relacionadas con los productos físicos (Mósesdóttir and Serrano Pascual, 2006; Walby, 2007).

En este contexto, las organizaciones tienen que modificar el perfil de su fuerza laboral y buscar operarios con habilidades y capacidades diferentes a las requeridas en la sociedad industrial.

Los cambios anteriores provocan alteraciones importantes en la estructura del mercado laboral, en el que, progresivamente, se incrementa el sector servicios en detrimento del sector de bienes de producción. Así, si en 1947 la mitad de la fuerza laboral de los EE.UU. está empleada en la producción de bienes, y sólo un 25% se dedica al sector servicios, desde finales de los 70 esta relación se va invirtiendo de modo que, en España, por ejemplo, en la actualidad, un 74% de la población activa está en el sector servicios (EPA, 2011).

La modificación sectorial del mercado de trabajo, y la consiguiente necesidad de ampliar la fuerza laboral en el ámbito de los servicios, va impulsando de forma paralela otro cambio indirecto: su feminización. El

conocimiento y la formación (en detrimento de la fuerza y de la capacidad física) constituyen cada vez más habilidades básicas que se requiere a los trabajadores, y la mejora de los niveles educativos femeninos hace que las mujeres se conviertan en la mayor fuerza laboral en potencia y que sean piezas claves para el mercado de trabajo de la nueva era. (Albi, S., Gottfried, H., Gottschall, K. y Osawa, M., 2006).

El aumento de la tasa de actividad femenina se convierte en un pilar de las políticas públicas a partir de finales de los 70, cuando se empiezan a instaurar un abanico de *blueprint policies*, o políticas para la igualdad laboral, impulsadas por grupos feministas y centradas inicialmente en el ámbito del trabajo y en la mujer. Estas políticas se concretan por una parte en medidas antidiscriminación -que penalizan la diferenciación por sexo en términos de contratación, promoción, formación y despido e imponen el principio de igual retribución por el trabajo de igual valor- y, por otra, en alternativas correctoras -como “acciones positivas” (que promueven la presencia de mujeres en determinados ámbitos opuestos) o medidas de “discriminación positiva” (que imponen el equilibrio en la presencia cuantitativa de hombres y mujeres en ámbitos y sectores de manera oficial).

El cambio de mentalidad en la población femenina (Tong, 2009), las exigencias económicas que impone el aumento del nivel de vida en la sociedad del consumo, y la existencia de nuevos escenarios favorecidos por las políticas de igualdad hacen que, en los últimos veinticinco años, se produzca el fenómeno sociodemográfico más importante de la segunda mitad del siglo XX: la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral (Kanter, 1994) y su translación desde (sólo) la esfera doméstica y el ámbito reproductivo, hacia (también) la esfera pública y el ámbito productivo.

Todas estas razones contribuyen a conformar que el panorama en la sociedad de la información sea, en términos de trabajo, cuantitativamente distinto al de la sociedad industrial.

Según Eurostat, en el año 2007, el porcentaje global de actividad femenina en Europa era del 58,3% (cercano al 60% marcado por la estrategia de Lisboa) y, en ese lustro, son las mujeres quienes más se han beneficiado de la creación de nuevo empleo, aunque también la crisis les ha afectado con más fuerza (en España los datos de ocupación femenina para 2011 eran del 52,67%) (EPA, 2011). El diferencial de ocupación por sexos se ha estrechado, aunque las cifras oscilan significativamente entre los países miembros (por ejemplo, a diferencia de lo que ocurre en España, el 72% de las danesas trabaja fuera de casa).

Sin embargo, pese a la progresiva equiparación “cuantitativa” por sexos, y pese a la implantación de las políticas de igualdad antes mencionadas, el mercado laboral actual presenta enormes diferencias “cualitativas”. Así, existe una a) segregación horizontal y una b) segregación vertical en función del sexo (Paoli y Merillé, 2000; Kauppinen y Kandolin, 1998; Fagan *et al.*, 2002) que traduce una falta de equidad que hace desaprovechar recursos escasos: personal cualificado y capital humano.

a) En efecto, aunque en esta transición hacia la sociedad del conocimiento las mujeres se han introducido en un abanico de ocupaciones antes impensables para ellas siguen todavía existiendo tareas y sectores monopolizados por géneros. La integración de la mujer no lo ha sido en todo el mercado laboral sino, especialmente, como era de esperar, en el sector servicios, en el que, por ejemplo, en España se concentra el 53% de las mujeres (EPA, 2010) mientras que tres cuartas partes del sector industrial siguen siendo hombres. Este esquema se reproduce en el terreno profesional dado que las mujeres van acaparando las actividades de cuidado, nutrición, educación y comunicación mientras que los hombres siguen

concentrándose en las actividades más técnicas (Paoli y Merillé, 2000).

b) En segundo lugar, se detecta un diferencial de remuneración por sexo (definido como la disparidad en la ganancia media por hora de hombres y mujeres) y un veto a la ocupación femenina a determinados puestos y *status* laborales. A pesar de que, de forma global, salen más graduadas que graduados de las universidades, en la sociedad de la información existe una sobre representación de mujeres en las categorías de trabajos de baja o media remuneración, y una seria infra representación de éstas en las categorías de trabajos de alta remuneración (Paoli y Merillé, 2000). Por otra parte, y en cualquiera de los sectores laborales, las mujeres siguen teniendo problemas para alcanzar los trabajos en los puestos de mando: un 63% de los europeos tienen un hombre como superior inmediato y los hombres ocupan un 60% de los puestos directivos de escala superior en la legislación o en las empresas.

A pesar de los esfuerzos de las políticas de igualdad persisten, por tanto, un conjunto de “barreras artificiales e invisibles” impide acceder a las mujeres a determinados segmentos del mercado y desempeñar puestos de más calidad (Wirth, 2001: 2) a las que las feministas bautizan en los años 70 con el nombre de “techo de cristal”.

Para dar razón de la situación de inequidad, como bien resumen Peleteiro y Gimeno (1999), se apuntan dos tipos de explicaciones:

- Unas, optimistas, que apuntan que se trata de un problema coyuntural y que, en la medida en que las mujeres con mejor

formación se vayan incorporando al mercado de trabajo, el diferencial de géneros desaparecerá;

- Otras, más pesimistas, que sostienen que al margen de situaciones temporales, existe una causa estructural para esta desigualdad:

- Por una parte, una serie de prejuicios organizacionales y actitudinales incardinados en la sociedad que hay que erradicar; y

- Por otra, sobre todo, un conjunto de obstáculos en los procesos y estructuras que impiden conciliar la vida laboral y familiar y que afectan especialmente a quienes soportan más carga en ambas esferas, casi siempre, las mujeres. En estos segundos obstáculos es en los que esta investigación se pretende centrar precisamente.

1.2. Cambios en la esfera privada

De la misma manera que la configuración del mercado laboral es nueva, también el escenario del ámbito privado se ha ido transformando en estos últimos 40 años.

En efecto, la familia, se entendía en las sociedades industriales como la institucionalización formal de una unidad o ámbito sustentado fundamentalmente por un hombre en el que el *cuidado material del hogar y de los hijos se ejercía por parte de la mujer*. Así, durante gran parte del siglo 20, se imponía una clara separación entre las esferas (económica y doméstica) y entre las instituciones por las que ambas eran representadas (la empresa y la familia) y una clara asignación de roles por sexo en ambas (el hombre se movía en el terreno productivo y se encargaba de proporcionar el sustento y la mujer en el reproductivo, y se encargaba del cuidado material de los hijos).

La aprobación de regulaciones derivadas de las políticas familiares (ley del divorcio, ley de parejas de hecho, ley de matrimonios homosexuales) ha provocado, de entrada, en estos últimos tiempos, modificaciones radicales en la institucionalización de la unidad familiar, que ya no es siempre una pareja que se reparte funciones y roles (Tobío Soler, 2002). El número de matrimonios convencionales ha decrecido, las fórmulas alternativas (parejas, parejas de hecho) han avanzado, cada día hay más divorcios y en consecuencia va aumentando el número de familias monoparentales (que oscilan ya entre el 6 y el 15% en la Unión Europea, UE) (Chinchilla, Poelmans y León, 2003) y que han aumentado desde 2004 en un 25% (Chinchilla y León, 2011: 23).

Por otra parte, el incremento de las exigencias productivas en la sociedad del consumo ha empujado a las mujeres no sólo a incorporarse al mercado laboral sino también a asumir un papel importante en la generación de ingresos económicos familiares. Los datos estadísticos apuntan que tanto ellas como ellos contribuyen a la economía familiar y así las parejas de doble ingreso han aumentado en veinte años un 22% y constituyen ya el 52% de las familias de UE (Federal Statistical Office, 2011). Con la crisis mundial además, las mujeres se están viendo forzadas en muchos casos a ser las principales mantenedoras de familias donde todos los demás miembros están en paro. Sin embargo, los contratos femeninos son más precarios y sufren mayor desigualdad salarial (entre un 17 y un 27%) (Chinchilla y León, 2011: 13).

Pero el proceso a la inversa, el de la asimilación de las funciones cuidadoras por parte de los hombres, no ha sido sin embargo tan claro. Como ponen de manifiesto las encuestas, la mayor parte de la carga familiar y la realización del mayor porcentaje de tareas domésticas recaen aún en las mujeres. Esta cuestión se hace especialmente grave cuando, como muestran los datos, algunos tipos de exigencias de cuidados en la unidad social nuclear no han disminuido sino que, por el contrario, han aumentado. El incremento de la esperanza de vida, por ejemplo, ha provocado un envejecimiento de la población que no ha sido absorbido por las políticas del bienestar, y cada vez,

por ejemplo, más personas son responsables del cuidado de los ancianos (La Parra, 2001). Todavía un alto porcentaje de mujeres trabajadoras con personas dependientes en su hogar se hacen cargo de su cuidado solas (50%) y asumen en exclusividad el cuidado de los niños en un 32,6% de los casos (MTIN, 2010)

2. Exposición de un conflicto

La transición de la sociedad industrial a la sociedad de la información ha implicado una serie de cambios tanto en el terreno público como en el privado que, como muestran los hechos, por diversas razones, no se han producido de forma armónica o coordinada. En efecto, en primer lugar, a pesar de la transformación de muchos de sus procesos y estructuras, el sistema laboral actual mantiene configuraciones heredadas de la sociedad industrial (como la cuantificación horaria, la ubicación espacial, la separación de las esferas privada-pública, las estructuras jerarquizadas o la existencia de prejuicios) que siguen implicando constricciones temporales, espaciales y funcionales importantes para los trabajadores y trabajadoras. Por otra parte, y a pesar de los cambios en su institucionalización formal o en su composición y de las facilidades que, por ejemplo, para la ejecución del trabajo doméstico ha supuesto la tecnología, la familia de la post-modernidad mantiene estas mismas restricciones (de tiempo, espacio y dedicación) puesto que exige la ejecución de tareas (provisión-cuidado), no “mecanizables”, que, a menudo, llevan implícitos estereotipos de género. Ambas esferas presentan, por tanto, en la actualidad, condicionantes rígidos que las hacen difícil de conjugar.

En este contexto, como consecuencia de las presiones incompatibles derivadas de los roles laborales y familiares muchas ciudadanas y algunos ciudadanos dicen experimentar un conflicto entre familia y trabajo y entre trabajo y familia que puede venir por inadaptaciones espacio-temporales (conflictos de tiempo), por inadaptaciones funcionales (conflictos de labores) o por inadaptaciones de expectativas y conductas derivadas de ambas esferas (conflictos de roles) (Greenhaus y Beutell, 1985).

- Las primeras, se dan fundamentalmente por la inflexibilidad (todavía) en las infraestructuras. En efecto, las condiciones objetivas (horarios y espacios) del mundo productivo no son a menudo combinables con los requerimientos temporales y la presencia física en el hogar que, sobre todo en determinados periodos, requiere el ámbito familiar.
- Las segundas surgen fundamentalmente de la inequidad y la rigidez existente de las estructuras tanto del mundo laboral (que sigue por ejemplo midiendo la productividad en función de horas y no de objetivos) como del privado (que sigue sin distribuir simétricamente el trabajo doméstico o el cuidado de los hijos). Este tipo de conflicto obliga a un porcentaje de la población a realizar lo que se ha denominado una “doble jornada sin remunerar” (Hochschild, 1989): primero fuera de casa y luego en el hogar.
- Las terceras se generan desde las superestructuras, y se derivan fundamentalmente de la relación entre los roles profesionales y domésticos. Los estereotipos de género, por ejemplo, suponen aún un punto de tensión tanto para los hombres y mujeres que, al moverse tanto en la esfera laboral como familiar, han de desempeñar una multiplicidad de papeles sobre los que tienen unas expectativas y que les exigen determinadas conductas.

En cualquiera de los casos anteriores, como exponen Carlson, Kacmar y Williams (2000), el conflicto puede tener dos direcciones: conflicto trabajo familia (cuando es la vida laboral la que interfiere en la vida personal) y el conflicto familia trabajo (cuando es la vida familiar la que se desborda hacia la laboral).

No obstante, es preciso señalar que los agentes mencionados no son, como afirman Martínez, Vera y Paterna (2002) más que mediadores de los conflictos. En efecto, son las condiciones subjetivas (lo que es percibido) y no tanto las objetivas las que determinan la aparición y sentimiento de conflicto e incompatibilidad entre las funciones.

Sea como fuere la percepción (real o irreal de esta incompatibilidad) entre vida familiar y laboral es importante porque está llevando a los individuos bien a renunciar a su proyección profesional bien a renunciar a su vida familiar y, en consecuencia, como se va a exponer, está teniendo importantes repercusiones negativas en tanto en el ámbito público como en el privado. En el plano social, estos desequilibrios están perpetuando la expulsión sistemática de algunos individuos de segmentos del mercado y, por tanto, generando inequidad e injusticia social y, sobre todo, están favoreciendo uno de los problemas más importantes de la sociedad de la información: el descenso de la natalidad en los últimos veinticinco años, incluso por debajo de las tasas de reposición, que pone en peligro a las medidas e instituciones derivadas de las políticas del bienestar.

Todas estas razones hacen pensar que los conflictos familia-trabajo son un problema de nuestro tiempo que es necesario analizar y solucionar.

2. EL MARCO DE ANÁLISIS. LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO

El conflicto familia↔trabajo empieza a captar la atención de la comunidad científica al inicio de la “era de la información” (Renshaw, 1976; Kanter, 1977; Pleck, 1977) cuando, con la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, la interconexión entre el mundo productivo y reproductivo empieza a hacerse cada vez más clara. La investigación de esta nueva problemática avanza en la primera década de manos de la psicología y se centra originariamente en cuestiones relacionadas con la experiencia de estos problemas por parte de los individuos (nivel micro). Como esquematiza Poelmans (2001), los estudios de este tipo, con una base teórica relativamente consistente, se interesan por aislar, por una parte, a) los factores personales que acrecientan o moderan este tipo de problemas; y, por otra, b) las repercusiones de estos conflictos sobre la salud individual y familiar.

Posteriormente, a principios de los 90, una vez obtenidos resultados en el campo anterior, empiezan a generarse otro tipo de investigaciones centradas ya, no en la experiencia personal de estos problemas, sino en la experiencia corporativa y en las soluciones propuestas desde esta esfera para los mismos (nivel meso). Estas investigaciones son mucho más escasas que las anteriores por una razón puramente coyuntural: los programas de conciliación se empiezan a implantar especialmente a finales de los 80 en la sociedad, y a principios de los 90 en algunas empresas, por tanto, ha sido en las últimas décadas cuando se han empezado a poder evaluar.

De nuevo estos estudios se centran, inicialmente, por una parte en a) las circunstancias que hacen implantar este tipo de políticas, b) en los beneficios que estas medidas reportan y c) en el análisis de las repercusiones de medidas de conciliación concretas.

Finalmente, empiezan a aflorar con fuerza en esta década los planteamientos de estudios que, como el nuestro, pretenden valorar y evaluar el impacto de las políticas públicas, o alguna de sus dimensiones, para la erradicación del conflicto familiar y laboral y la promoción de la conciliación como factor de igualdad. Como se verá, estos trabajos son muy recientes, se ubican sobre todo en Europa y, partiendo casi siempre de la revisión de la literatura gris, se centran en la realización de comparaciones críticas entre a) los sistemas de protección social en materia de conciliación, b) el análisis de los enfoques o los marcos discursivos sobre el problema en la legislación o c) las repercusiones de normativas concretas sobre ejes de actuación, como los convenios colectivos o la comunicación institucional.

1. La investigación conflicto familia-trabajo en el plano micro

La investigación del conflicto familia-trabajo en un plano micro ha sido creciente en los últimos años, ha aportado instrumentos para la medición y prevención del problema y ha contribuido a identificar, como se va a ver, algunas de sus causas. Por otra parte, se puede adelantar ya que la bibliografía ha aportado probadas evidencias de la necesidad de evitar estas colisiones que tienen repercusiones en el ámbito productivo (puesto que generan insatisfacción laboral, desmotivación, frustración o absentismo en los trabajadores entre otras cuestiones) y en el reproductivo (dado que potencian trastornos individuales como el *stress*, enfermedades psicosomáticas, alcoholismo o las depresiones).

Apunta Poelmans (2001) que casi todos los estudios “micro” analizan características socio-demográficas de los sujetos que pueden disminuir o potenciar estos problemas (Sanik, 1993; Barnett y Brennan, 1997; Chusmir, 1985; Duxbury y Higgins, 1991; Eagle, Miles y Icenogle, 1997; Elchardus y Glorieux, 1994; Freedman y Phillips, 1989; Greenglass, Pantony y Burke, 1988; Gutek, Searle y Klepa, 1991; Hughes y Galinsky, 1994; Lobel y St.Clair, 1992; Scandura y Lankau, 1997; Eagle *et al.*, 1998; Kinnunen y Mauno, 1998). En

este sentido, parece claro que los conflictos familia-trabajo varían según el nivel de educación, el sexo y el número de hijos, aunque estos parámetros covarían a su vez entre sí. Otras cuestiones que se ha investigado como factores precipitantes de estos conflictos ha sido la influencia del grado de sufrimiento del *stress* laboral (Barling y Rosenbaum, 1986; Beehret *al.*, 1995; Burke, 1982 y 1986; Jackson y Maslach, 1982; Jackson, Zedeck y Summers, 1985; Jones y Fletcher, 1993; Matsui, Ohsawa y Onglatco, 1995; Parasuraman, Greenhaus y Granrose, 1992; Repetti, 1989; Westman y Etzion, 1995), el grado de implicación familiar o en el trabajo (Williams y Alliger, 1994; Adams, King y King, 1996; Greenhaus y Beutell, 1985; Higgins, Duxbury y Irving, 1992) o el apoyo social (Goff, Mount y Jamison, 1990; Thomas y Ganster, 1995, Bedeian, Mossholder y Touliatos, 1987, Burley, 1995; Carlson y Perrewé, 1999) como factor moderador de este conflicto.

Por otra parte, y como se ha adelantado, según Poelmans (2001), los estudios psicológicos han medido las consecuencias de los conflictos trabajo-familia/familia-trabajo sobre la salud mental o física de los individuos y han determinado que estos problemas provocan *stress* (Cooke y Rousseau, 1984); trastornos mentales y psicosomáticos y adicciones (Frone, Russell y Cooper, 1991 y 1992a; Menaghan y Parcel, 1990; Duxbury y Higgins, 1991; Frone, Russell y Cooper, 1992; Judge, Boudreau y Bretz, 1994; O'Driscoll, Ilgen y Hildreth, 1992; Parasuraman, Greenhouse y Granrose, 1992; Burke, 1988; Greenglass, 1985). Así mismo el conflicto familia-trabajo tiene repercusiones *sobre la salud física y mental de los familiares*-abusos y malos tratos (Barling y Rosenbaum, 1986), insatisfacción marital (Barling y Maceren, 1992; Greenglass, Pantony y Burke, 1988) y fracaso escolar en los niños (Goldberg, Greenberger y Ángel, 1996; Crouteret *al.*, 1999)-.

Si bien, como se puede deducir de lo expuesto, la bibliografía sobre el tema empieza a ser abundante, como afirma Poelmans (2001) en este campo queda todavía mucho que trabajar. En concreto, según este autor:

1- Hace falta la formulación de planteamiento de nuevos modelos explicativos teóricos que contrastar;

2- Es necesario empezar estudios con mediciones combinadas (como *stress* laboral y familiar);

3- Hay que abordar la lectura de los datos con una perspectiva de género y, sobre todo;

4- En la actualidad, se requiere de la realización de estudios transculturales y, de análisis específicos por profesión y por sector para poder comparar.

2. La investigación conflicto familia-trabajo en el plano meso

Los estudios en el plano meso, los estudios de los programas corporativos de conciliación familiar y laboral, son menos abundantes que los anteriores. Sin embargo estos trabajos ya han logrado identificar algunos factores predictores de la voluntad de las empresas de ser familiarmente responsables, y han podido comprobar que los conflictos familia-trabajo son perjudiciales en el terreno productivo porque restan eficiencia, eficacia y pueden provocar una pérdida de recursos escasos (trabajadores cualificados que no se mueven sólo por incentivos económicos sino por “salarios mentales” que incluyen parámetros vinculados a la realización personal). En el terreno reproductivo se ha comprobado también las repercusiones de estos conflictos en el nivel grupal y se ha constatado que los trabajos familiarmente irresponsables son desestructuradores de la unidad familiar pues provocan problemas maritales y en el cuidado de los niños.

Según Poelmans (2001), estos estudios meso o de nivel corporativo o empresarial:

1. Han aislado las *características de las empresas que tienen este tipo de políticas* –corporaciones medianas o grandes y con un número de mujeres empleadas relativamente importantes

(Goodstein, 1994; Osterman, 1995) o, sobre todo, con un grupo de directivas importantes (Ingram y Simons, 1995) y empresas con un alto énfasis en la calidad y con preocupación por fomentar la lealtad de los empleados (Osterman's, 1995)-;

2. han analizado también consecuencias para la organización de los conflictos familiar y laboral y los beneficios de implementar las *workfamily policies*. Así, este tipo de medidas consiguen incrementar la satisfacción de los empleados (Ezra y Deckman, 1996), disminuir el conflicto familia-trabajo (Goff, Mount y Jamison, 1990), aumentar la vinculación afectiva con la empresa (Grover y Crooker, 1995), reducir las intenciones de cambiar de trabajo (Grover y Crooker, 1995) incrementar la retención de los empleados (Johnson, 1995), reducir los costes de la rotación laboral (Rodgers y Rodgers, 1989) y aumentar la tasa de desempleo femenino en el sector (Goodstein, 1995; Ingram y Simons, 1995). Curiosamente, y a pesar de su utilidad, aunque existen evidencias anecdóticas sobre el incremento de la productividad de las empresas que han implantado este tipo de normas, existen limitadas evidencias científicas sobre esta cuestión.

3. se han centrado en el *análisis de políticas de conciliación familiar-laboral específicas*. En concreto, han sido las políticas de flexibilidad horaria, las políticas familiares y las políticas para el cuidado de los niños las que han recibido más atención. Por ejemplo, los estudios han mostrado que la flexibilidad horaria contribuye a reducir el absentismo y la rotación laboral y a aumentar la satisfacción con el trabajo (Narayanan y Nath, 1982; Pierce y Newstrom, 1983) a incrementar la productividad y la moral, los retardos y el uso de sobretiempo (Dalton y Mesch, 1990; Guy, 1993; Mellor, 1986; Rubin, 1979; Swart, 1985), el *stress* (Bohen y Viveros-Long, 1982), contribuye a aumentar la dedicación (Grover y Crooker, 1995; Scandura y Lankau, 1997), y la satisfacción con el trabajo (Golembiewski, Hilles y Kagno, 1974; Orpen, 1981; Scandura y Lankau, 1997), sin tener efectos negativos ni sobre la productividad

ni sobre la eficacia (Orpen, 1981; Schein, Maurer y Novak, 1977). Las políticas del cuidado de los niños y sus efectos también han sido analizadas. Se ha mostrado la relación con el descenso del absentismo (Milkovich y Gomez, 1976; Youngblood y Chambers-Cook, 1984), el incremento con la dedicación y la satisfacción (Goldberet *al.*, 1989; Greenberger *et al.*, 1989; Kossek y Nichol, 1992; Youngblood y Chamber-Cook, 1984; Marquart, 1991).

Como en el caso anterior, Poelmans (2001) hace algunas consideraciones para futuros trabajos:

1-Propone introducir en este tipo de estudios algunas de las medidas que se utilizan en los estudios micro como independientes (por ejemplo la implicación familiar y laboral, el grado de apoyo social, etc.);

2-Apuesta por analizar y medir tanto el conflicto familia-trabajo como el conflicto trabajo-familia;

3-Propone también hacer una diferenciación o una segmentación entre conflictos basados en el tiempo, basados en las tareas, y basados en los comportamientos;

4-Apunta la necesidad de realizar este tipo de estudios fuera del ámbito anglosajón; y

5-Apuesta por incluir parámetros relacionados con la cultura corporativa y hacer análisis específicos por sector.

3. La investigación conflicto familia-trabajo en el plano macro

Como apuntan Korabik, Lero y Ayman (2003), en general, ha sido el conjunto de estudios hecho en la U.E. el que ha adoptado un enfoque más macro para el análisis. Pese a no haber una revisión sistemática realizada sobre esta cuestión, en virtud de las búsquedas efectuadas podemos identificar tres tipos de investigaciones: a) unas que, partiendo casi siempre de la literatura gris, realizan comparaciones críticas entre los sistemas de protección

social en materia de conciliación, b) otras que se interesan por el análisis de los enfoques o los marcos discursivos sobre el problema en la legislación, y c) un conjunto variado que tiene en común la valoración de la “eficacia” de las políticas de conciliación o de alguno de sus aspectos. Por ejemplo, estos trabajos miden las repercusiones de normativas sobre ejes de actuación (como los convenios colectivos o la comunicación institucional) o sobre situaciones concretas.

- a) Para el primer ámbito cabe hacer alusión, como documento de referencia, al informe sobre los presupuestos europeos destinados a medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral, elaborado por la Fundación Europea para la Mejora de la vida y del trabajo en 2006 (EFILWC, 2006), en el que se somete a comparación crítica los sistemas de protección social para la conciliación en la UE. Este análisis pone de manifiesto que la situación del gasto público español vinculado al fomento de la conciliación no ha sido positiva, al menos hasta 2005, en términos comparativos con otros países europeos. Sin embargo, en otro orden de cosas, como por ejemplo, la investigación, el informe apunta que es cierto que el tema del análisis sobre políticas públicas relacionadas con esta cuestión ha despuntado en esta década y que en España se han escrito recientemente numerosos informes y estudios sobre el equilibrio trabajo-vida en el plano social, entre otros, *Discurso y prácticas sobre la conciliación de la vida laboral y familiares en la negociación colectiva* (Carrasquer, Masó y Martín Artiles, 2005), y *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas* (GPI, 2005) que se centran sobre todo en el análisis de la inclusión de estos temas en los convenios (Otaegui, 2004) o en la calidad del trabajo (Informe Randstad, IEL 2004). Otros ejemplos de estudios de este tipo son por ejemplo la revisión de las políticas de maternidad y de licencias por razones familiares en distintos países, de Deven y Moss (2002).

- b) Para el segundo bloque de estudios, el que se interesa por los discursos normativos sobre la conciliación, cabe destacar el trabajo del grupo MAGEEQ que analiza los marcos interpretativos que hay debajo de las políticas públicas familiares (Bustelo y Lombardo, 2007). El proyecto de investigación europeo MAGEEQ (<http://www.mageeq.net/>) dirigido por Mieke Verloo tuvo como objetivo fundamental entre 2003-2006 la creación de una metodología para analizar los diferentes *frames* de las políticas de igualdad en algunos países miembros de la Unión Europea: España, Grecia, Austria, Holanda, Hungría y Eslovenia. MAGEEQ identificó diferentes formas de enfocar la desigualdad de género, entre políticas y entre países. Dicho análisis puso de relieve que las políticas de igualdad de género pueden ser transformadoras de la jerarquía de poder existente o bien reproducir el *status quo* que dificulta el avance de la igualdad y, en concreto, para el caso que nos interesa, que las políticas de conciliación podían avanzar en la igualdad o consolidan el papel de la mujer como cuidadora universal.
- c) Finalmente, el tercero es un bloque de estudios heterogéneos, cuyo denominador común es el interés por la eficacia. Gran parte de estos trabajos se han centrado en la valoración de la repercusión que las políticas públicas, o medidas concretas de estas políticas públicas, han tenido sobre la mano de obra femenina, sus ingresos o sus oportunidades de desarrollo económico. Por ejemplo, Stier *et al.* (2001) analizan cómo diferentes contextos políticos afectan al empleo de las mujeres y las ganancias a largo de la vida. Otros estudios, utilizando datos agrupados apuntan que, por ejemplo, la promoción del empleo a tiempo parcial facilita la integración de las mujeres pero tienden a potenciar la segregación ocupacional de género (Mandel y Semyonov, 2006). Por otra parte, la promoción de largos permisos de maternidad tiende a marginar laboralmente a las mujeres cuando estaban empleadas (Gangl y Ziefle, 2009) y las políticas potenciadoras de la “maternidad” se correlacionaron con menores brechas salariales por

género (aunque Mandel y Semyonov, 2005, sugieren que este efecto es más el resultado de la actuación de gobiernos firmes en la fijación de salarios). Otro grupo de estudios han visto el efecto de las políticas sobre las estructuras familiares y las políticas de natalidad. Por ejemplo, pasar tiempo con los propios hijos aumenta el bienestar familiar y el equilibrio personal a pesar de que erosiona el mercado laboral (Hardoy y Schone, 2008). La provisión de servicios públicos para la prestación de atención infantil fomenta la natalidad y adelanta el momento en que las mujeres son madres por primera vez (Rindfusset *al.*, 2007), al mismo tiempo, que aumenta el empleo para estas madres (Misra, Moller, y Budig, 2007). Atención especial nos merecen en este apartado los trabajos del grupo de Grupo de Estudios Sobre Comunicación Estratégica (E-Com) que con los proyectos FIPROS 2005-53, *Evaluación del impacto de la conciliación entre la vida familiar y profesional para la igualdad de género: análisis de las acciones específicas de protección social y publicidad* (Papí, 2006) y con el de *Indicadores sociales en comunicación para la igualdad de género: herramientas para la evaluación de las políticas de conciliación*, 125/05 del Instituto de la Mujer en los que se ha valorado la eficacia de las acciones para la sensibilización en términos de conciliación, con especial atención a la publicidad institucional.

Sin embargo, el problema para la valoración de la eficacia en cualquiera de los trabajos anteriores es doble: en primer lugar, no existen indicadores regularizados, fácilmente operacionalizables y comparables y, en segundo lugar, el valor de la “eficacia” de las políticas de conciliación familiar-laboral depende del objetivo fijado, que no tiene por qué contemplar siempre la dimensión laboral.

Cabría por tanto hacer también aquí algunas consideraciones para futuros trabajos:

1-En primer lugar, y como se concluirá en uno de nuestros estudios, la cuestión más importante en la investigación sobre políticas es identificar qué medidas pueden resolver las tensiones subjetivas, y por lo tanto contribuir a la calidad económica, social y psicológica de la vida de los ciudadanos. Y, para resolver esta cuestión, se hace necesario operacionalizar conceptos y utilizar variables estandarizadas que permitan hacer comparaciones fiables que valoren el efecto directo de las políticas sobre el problema que se pretende solventar: EL CONFLICTO FAMILIAR Y LABORAL. Los estudios que existen miden relaciones indirectas de las políticas con la inserción de la mujer en el mercado de trabajo, con las tasas de natalidad, con la remuneración en función de género...Pero no miden la incidencia real sobre una variable que se ha operacionalizado hace años desde la psicología organizacional. Sería importante incluir esta escala en las encuestas de opinión europeas y utilizarla, al menos como elemento moderador;

2-En segundo lugar, tal y como apuntábamos en 2007, sigue siendo interesante analizar el peso de las distintas culturas sobre la conciliación. ¿Cuál es la prevalencia de los distintos tipos de conflicto en cada país y en cada profesión? ¿Cómo se enfoca el tema en distintas esferas? ¿De qué contextos depende que el conflicto y la conciliación se presenten como amenazas o como oportunidades? ¿Cuál es el clima de opinión sobre esta cuestión en desiguales contextos?;

3-Finalmente, y como consecuencia de los dos puntos anteriores parece urgente realizar trabajos multinivel (macro-meso-micro) que presenten un modelo que integre el conflicto/la conciliación como dos caras de una misma cuestión.

3. EL CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA COMUNICACIÓN COMERCIAL

Las industrias de la comunicación ofrecen un marco incomparable para el análisis del conflicto familia-trabajo, trabajo-familia en la sociedad de la información. En efecto, encargadas entre otras cosas de llenar de contenidos el *hardware* y el *software* son, junto con el informático y el de las telecomunicaciones, unos de los sectores más representativos de la era del conocimiento. Además son, de acuerdo con las realidades que observamos en las universidades, unos ámbitos en los que se está produciendo y se va a producir cada vez más una “feminización” del mercado laboral. Por tanto, las realidades que se producen en el ámbito de las industrias culturales y de los servicios de la información, pueden ser en cierta medida representativas de lo que puede suceder en el conjunto de la sociedad.

Hasta el año 2004, el análisis del conflicto familia-trabajo/trabajo-familia no se había abordado específicamente en el ámbito de la comunicación, aunque en los últimos años sí habían acaparado la atención de comunicólogos y sociólogos algunas cuestiones adyacentes y previas.

En efecto, los problemas que habían sido inicialmente objeto de análisis han sido los relacionados con la igualdad de género. En concreto, el “techo de cristal” se había convertido en un tema de agenda sobre todo a raíz de que, en la Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Beijing, España subscribiese los “Acuerdos de la mujer y los medios de comunicación” como uno de los retos a lograr antes del año 2000 para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Estos acuerdos planteaban dos objetivos: a) fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión y b) aumentar el acceso de la mujer a la expresión de sus ideas y a la adopción de decisiones en los medios de difusión; es decir, *incrementar la capacidad de actuación y la visibilidad*

femenina en los medios. Para alcanzar la garantía del derecho de acceso y de la representación mediática equilibrada, se proponía a los gobiernos, a las empresas de comunicación, y a los organismos no gubernamentales y asociaciones profesionales una serie de medidas concretas, entre otras, la de la inclusión de cuestiones relacionadas con el género en los mecanismos de control y autocontrol de los medios.

Probablemente a raíz de estas propuestas, en nuestro país, el estudio de la estructura socio laboral y de las potenciales barreras de género se había estudiado en los últimos años sobre todo con métodos cuantitativos y especialmente en el ámbito de la información periodística. Así, en un estudio realizado en el 99 (López Díez, 2000) en el que se consideraban los cinco periódicos de mayor difusión en España (*El País, ABC, El Mundo, La Vanguardia, El Periódico de Cataluña, y La Razón*), las televisiones autonómicas y las principales cadenas de radio, los resultados numéricos fueron ciertamente desalentadores. En medios impresos, las mujeres constituían únicamente el 14% de los puestos de decisión, y un 4% de los puestos de dirección; en las televisiones autonómicas (exceptuando *Tele Madrid*) el porcentaje de mujeres que ocupaban puestos de dirección era del 12% de media, y en las emisoras de radio la presencia de las mujeres en los puestos directivos era menor del 15%. También parecía haber una cierta “segmentación horizontal” en las redacciones con una especial concentración femenina en los ámbitos de sociedad, mientras que las secciones “más duras” (como nacional o economía) caían en manos de los hombres.

A pesar de que los datos no son optimistas, estos trabajos académicos habían servido para denunciar la inequidad en este ámbito y para advertir a la ciudadanía del peligro que este sesgo supone para la opinión pública e incluso para la salubridad de las empresas comunicativas.

Como objeto de estudio específico, el campo de la comunicación comercial, no se había abordado en este contexto. No obstante, el sector ha

experimentado en las últimas décadas un enorme crecimiento impulsado sobre todo por los avances tecnológicos y estructurales. Como ejemplo, en el periodo 1990–2000, según *The European Advertising and Media Forecast*, la inversión publicitaria en el conjunto de los países de la Unión Europea aumentó en un 39,7%, y una cifra total de negocio que alcanzaba, de promedio, algo más del 1% del PIB de los 15 países comunitarios. El gasto publicitario había pasado de 117 Euros *per cápita* a 184, y todos estos cambios económicos repercutieron no sólo en la ampliación y mejora de sus productos, sino también en la variación de su estructura laboral que se vio ampliada cuantitativamente en muy poco tiempo. Hoy por hoy, la *European Association of Communication Agencies* estima que el número de empleados en el sector europeo de la comunicación comercial está en torno a 1.500.000 trabajadores.

A pesar del volumen de negocio que representa y de la cantidad de personas involucradas en la comunicación comercial, había muy pocos trabajos centrados en el análisis de la estructura y las rutinas de trabajo del sector laboral de la publicidad, y ninguno que analizara específicamente en él el conflicto del que venimos hablando.

En el ámbito internacional, mención especial nos merecía el análisis sobre la mujer en la publicidad llevado a cabo por la IPA (asociación de agencias de publicidad británica) (Klein, 2001), planteado inicialmente como un trabajo sobre el “techo de cristal” en el sector publicitario, pero cuyas conclusiones apuntaban específicamente la necesidad no sólo de seguir investigando sobre la estructura laboral de este ámbito sino también de comenzar a analizar con detenimiento el conflicto familia-trabajo por una cuestión de justicia y por una cuestión de eficacia empresarial. En efecto el informe de la IPA pone de manifiesto que, si a finales de los 80 la preocupación de los grandes consorcios mediáticos se centró en los avances tecnológicos, a comienzos del nuevo milenio empezaba a ser un lugar común la idea de que la comunicación en general, y la publicidad más en concreto, se había convertido en un negocio nutrido esencialmente por capital humano. En este sentido, a

diferencia de lo que ocurría en otros tiempos, la manera de retener a buenos profesionales aparecía como una de las mayores preocupaciones de las agencias. Y las condiciones laborales, y la igualdad y la equidad en la promoción pueden ser condicionantes que empujen a un buen empleado a abandonar su empresa.

En un contexto en el que parecía haberse incrementado radicalmente la presencia femenina en el sector, pero no el acceso a los puestos directivos, en el año 2004 nos planteamos realizar el primer proyecto de investigación de esta saga en el que, además de realizar observaciones “cuantitativas” hasta entonces inexistentes para reflejar la estructura laboral de un sector inexplorado en España, pretendíamos dar un paso más y analizar específicamente las barreras y las oportunidades con las que se encontraban en su promoción laboral trabajadores y trabajadoras, evaluar el conflicto familia-trabajo en este ámbito. Los resultados del proyecto *La mujer en la empresas de publicidad* se pueden consultar en el informe final realizada por el grupo I+D “Conflicto trabajo-familia en la Sociedad de la Información (COSOCO)” de la UA y financiada por la convocatoria pública de proyectos de I+D del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer) de 2003-2004 disponible en

<http://www.agenciasaeacp.es/publicaciones/docs/LaMujerSectorPublicitario.pdf>

y han sido publicados también en distintas revistas académicas de comunicación (Martín Llaguno, 2007; Martín Llaguno, 2007b, Martín Llaguno, 2008). A raíz de estos trabajos se han analizado ámbitos (el de los docentes y el de los estudiantes de publicidad) que pueden dar cuenta de en qué medida son importantes para el conflicto familiar-laboral los procesos de aculturación (Hernández Ruiz, Martín Llaguno, Beléndez, 2008; Martín Llaguno, Hernández Ruiz, 2010).

En estos momentos estamos evaluando el efecto neto de las medidas de igualdad y conciliación planteadas en los últimos años a partir de la réplica de

la encuesta inicial, realizada a cerca de 300 empleados del sector publicitario en España cinco años más tarde.

En este sentido nos parece que los análisis centrados en el contexto de la comunicación comercial pueden ser de gran utilidad por tener un cierto valor predictivo y heurístico con respecto al resto de los otros sectores laborales.

4. REFERENCIAS

- Adams, G.A., King, L.A., King, D.W. (1996), "Relationships between job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), pp. 411-420.
- Azpillaga, P., Miguel, J.C.y Zallo, R.(1999), . "Las industrias culturales en la economía informacional. Evolución de sus formas de trabajo y valorización". *Globalización y monopolios en la comunicación en América Latina. Hacia una economía política de la comunicación*. Guillermo Mastrini y César Bolaño, eds. Buenos Aires: Biblos, pp. 61-81.
- Barling, J., Macewen, K.E. (1992), "Linking work experiences to facets of marital functioning", *Journal of Organizational Behaviour*, 13 (6), pp. 573-583.
- Barling, J., Rosenbaum, A. (1986), "Work stressors and wife abuse", *Journal of Applied Psychology*, 71, pp. 346-348.
- Barnett, R.C., Brennan, R.T. (1997), "Change in job conditions, change in psychological distress, and gender: a longitudinal study of dual-earner couples", *Journal of Organizational Behaviour* 18, pp. 253-274.
- Bedeian, A.G., Mossholder, K.W., Touliatos, J. (1986), "Individual propensities for emotional supportiveness within dual-career context: work and non-work reactions", *International Journal of Manpower* 7 (4), pp. 7-12.
- Beehr, T.A., Johnson, L.B., Nieva, R., Hurrell, J.J.Jr. (1995), "Occupational stress: coping of police and their spouses", *Journal of Organizational Behaviour*, 16 (1), pp. 3-28.
- Bohen, H.N., Viveros-Long, A. (1982), *Balancing jobs and family life: do flexible work schedules help?* Temple University Press, Filadelfia.
- Bordería, E., Laguna, A., Martínez, F. (1998), *Historia de la Comunicación Social*, Síntesis, Madrid.
- Burke, R.J. (1982), "Occupational demands on administrators and spouses' satisfaction and well-being", *Psychological Reports* 51, pp. 823-836.

- Burke, R.J. (1986), "Occupational and life stress and the family: conceptual frameworks and research findings", *International Review of Applied Psychology* 35, pp. 347-369.
- Burke, R. J. (1988), "Some antecedents and consequences of work-family conflict", *Journal of Social Behaviour and Personality* 3 (4), pp. 287-302.
- Burley, K. (1989), *Work-family conflict and marital adjustment in dual-career couples: a comparison of three time models*, Unpublished Doctoral Dissertation, Claremont Graduate School, Claremont.
- Bustelo, M., Lombardo, E. (eds.). (2007), *Políticas de igualdad en España y en Europa*, Cátedra, Valencia.
- Carlson, D.S., Perrewé, P.L. (1999), "The role of social support in the stressor-strain relationship: an examination of work-family conflict", *Journal of Management* 25 (4), pp. 513-540.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000), Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Carrasquer, P., Massó, M., Martín, A. (2007), "Discurso y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva", *Papers: Revista de Sociologia* 83, pp. 13-36.
- Castells, M. (1996), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. La sociedad red*, Alianza Editorial, Madrid.
- Chinchilla, M.N., Poelmans, S., León, C. (2003), *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*, Tech. Note 498 IESE, Barcelona: IESE Business School, Disponible en <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0498.pdf>
- Chinchilla, N., León, C. (2011), *Diez años de conciliación en España*, Grupo 5, Madrid.
- Chusmir, L.H. (1985), "Gender differences in variables affecting job commitment among working men and women", *Journal of Social Psychology* 126 (1), pp. 87-94.
- Comisión de Expertos Para el Diálogo Social. (2005), *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales*

- efectivas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid.
- Consejo de Europa (2002), *eEurope 2005: una sociedad de la información para todos*, Bruselas, 28.5.2002, COM (2002) 263 final
- Cooke, R.A., Rousseau, D.M. (1984), "Stress and strain from family roles and work-role expectations", *Journal of Applied Psychology* 69 (2), pp. 252-260.
- Crouter, A.C., Bumpus, M.F., Maguire, M.C., McHale, S.M. (1999), "Linking parents' work pressure and adolescents' well-being: insights into dynamics in dual-earner families", *Developmental Psychology* 35 (6), pp. 1453-1461.
- Dalton, D.R., Mesch, D. (1990), "The impact of flexible scheduling on employee attendance and turnover", *Administrative Science Quarterly* 35, pp. 370-387.
- Deven, F., Moss, P. (2002), "Leave arrangements for parents: overview and future outlook", *Community, Work & Family* 5 (3), pp. 237-255.
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A. (1991), "Gender differences in work-family conflict", *Journal of Applied Psychology* 76 (1), pp. 60-74.
- Eagle, B., Maes, J., Miles, E. (1998), "The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family conflict", *The Journal of Social Psychology* 138 (6), pp. 690-709.
- Eagle, B.W., Miles, E.W., Icenogle, M.L. (1997), "Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: are there gender differences?", *Journal of Vocational Behaviour* 50, pp. 168-184.
- EFILWC. (2006), *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union: an analysis of EIRO articles*, Publicaciones Unión Europea, EFILWC, Dublín, Disponible en http://www.eurofound.europa.eu/eiro/other_reports/work_family_life.pdf, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Elchardus, M., Glorieux, I. (1994), "The search of the invisible 8 hours: the gendered use of time in a society with a high labour force participation of women", *Time & Society* 3 (1), pp. 5-27.
- Etzioni, A. (1964), *Modern organizations*, New Jersey, Prentice Hall Inc.
- European Commission (2000a), *Community framework strategy on gender equality 2001-2005*, (COM (2000), 335 final), EU, Bruselas.

- European Commission (2000b), *Social policy agenda*, (COM (2000), 379 final), EU, Bruselas.
- European Commission. (2000a), *Community framework strategy on gender equality 2001-2005*, [COM (2000), 335 final], EU, Bruselas.
- European Commission. (2000b), *Social policy agenda*, [COM (2000), 379 final], EU, Bruselas.
- Ezra, M., Deckman, M. (1996), "Balancing work and family responsibilities: flextime and child care in the federal government", *Public Administration Review* 56 (2), pp. 174-179.
- Fagan, C., Warren, T., McAllister, I. *European foundation for the improvement of living and working conditions. Gender, employment and working time preferences in Europe*, Office for official Publication of the European Communities, Luxemburgo.
- Franco, A. y Winqvist, K. (2002), "Women and men reconciling work and family life", *Statistics in Focus. Population and Social Conditions*. European Communities: Eurostat.
- Freedman, S.M., Philips, J.S. (1988), "The changing nature of research on women at work", *Journal of Management* 14 (2), pp. 231-251.
- Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L. (1991), "Relationship of work and family stressors to psychological distress: the independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention", *Journal of Social Behaviour and Personality* 6, pp. 227-250.
- Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L. (1992), "Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface", *Journal of Applied Psychology* 77 (1), pp. 65-78.
- Gangl, M., Ziefle, A. (2009), "Motherhood, labor force behavior, and women's careers: an empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States", *Demography* 46 (2), pp. 341-370.
- Goff, S.J., Mount, M.K., Jamison, R.L. (1990), "Employer supported child care, work-family conflict and absenteeism: a field study", *Personnel Psychology* 43, pp. 793-809.

- Goldberg, W.A., Greenberg, E., Koch-Jones, J., O'Neill, R., Hamill, S. (1989), "Attractiveness of child care and related employer-supported benefits and policies to married and single parents", *Child Youth Care Quarterly* 18, pp. 23-37.
- Goldberg, W.A., Greenberger, E., Nagel, S.K. (1996), "Employment and achievement: mother's work involvement in relation to children's achievement behaviors and mother's parenting behaviors", *Child Development* 67, pp. 1512-1527.
- Golembiewski, P.T., Hilles, R., Kagno, M.S. (1974), "A longitudinal study of flexitime effect: some consequences of an OD structural intervention", *Journal of Applied Behavioural Science* 4, pp. 503-532.
- Goodstein, J.D. (1994), "Institutional pressures and strategic responsiveness: employer involvement in work-family issues", *Academy of Management Journal* 37 (2), pp. 350-382.
- GPI Consultores. (2005), *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Greenberger, E., Goldberg, W.A., Hamill, S., O'Neil, R., Payne, C. (1989), "Contributions of a supportive work environment to parents' well-being and orientation to work", *American Journal of Community Psychology* 17, pp. 755-783.
- Greenglass, E.R. (1985), "Psychological implications of sex bias in the workplace", *Academic Psychology Bulletin* 7, pp. 227-240.
- Greenglass, E.R., Pantony, K.L., Burke, R.J. (1988), "A gender-role perspective on role-conflict, work stress and social support", *Journal of Social Behaviour and Personality* 3 (4), pp. 317-328.
- Greenhaus, J., Beutell, N. (1985), "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review* 10, pp. 76 - 88.
- Grover, S.L., Crooker, K.J. (1995), "Who appreciates family-responsive human resource policies: the impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents", *Personnel Psychology*, 48, pp. 271-287.

- Gutek, B.A., Searle, S., Klepa, L. (1991), "Rational versus gender role explanations for work-family conflict", *Journal of Applied Psychology* 76 (4), pp. 560-568.
- Guy, M.E. (1993), "Workplace productivity and gender issues", *Public Administration Review* 53 (3), pp. 297-282.
- Hardoy, I., Schone, P. (2008), "Subsidizing 'stayers'? effects of a Norwegian child care reform on marital stability", *Journal of Marriage and Family* 70 (3), pp. 571-584.
- Hernández, A., Martín Llaguno, M., Beléndez, M. (2008), "El significado del trabajo para los futuros publicitarios: un análisis desagregado por sexo", *Revista Latina de Comunicación Social* 63, pp. 331-340.
- Higgins, C.A., Duxbury, L.E. (1992), "Work-family conflict: a comparison of dual-career and traditional career men", *Journal of Organizational Behaviour* 13 (4), pp. 389-411.
- Hochschild, A. (1989), *The second shift: working parents and the revolution at home*, Viking, Nueva York.
- Hughes, D.L., Galinsky, E. (1994), "Gender, job, family conditions, and psychological symptoms", *Psychology of Women Quarterly* 18, pp. 251-270.
- Ingram, P., Simons, T. (1995), "Institutional and resource dependence determinants of responsiveness to work-family issues", *Academy of Management Journal* 38 (5), pp. 1466-1482.
- Instituto de Estudios Laborales (2004), *Informe Randstad. Calidad del trabajo en la Europa de los quince*, ESADE, Madrid.
- Instituto Nacional de Empleo (2003), *Encuesta de Población Activa, EPA*, Disponible en http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm,
- Jackson, S.E., Maslach, C. (1982), "After-effects of job-related stress: families as victims", *Journal of Occupational Behaviour*(3), pp. 63-77.
- Jackson, S.E., Zedeck, S., Summers, E. (1985), "Family life disruptions: effects of job-induced structural and emotional interference", *Academy of Management Journal* 28 (3), pp. 574-586.
- Johnson, A.A. (1995), "The business case for work-family programs", *Journal of Accountancy* 180 (2), 53-58.

- Jones, F., Fletcher, B.C. (1996), "Taking work home: a study of daily fluctuations in work stressors, effects on moods and impacts on marital partners", *Journal of Occupational and Organisational Psychology* 69 (1), pp. 89-106.
- Judge, T.A., Boudreau, J.W., Bretz, R.D. Jr. (1994), "Job and life attitudes of male executives", *Journal of Applied Psychology* 79 (5), pp. 767-782.
- Kanter, R. (1977), *Work and family in the United States: a critical review and agenda for research and policy*, Sage, Nueva York.
- Kanter, R. (1994), *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, Inc, Nueva York.
- Kauppinen, K., Kandolin, I. (1998), *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Gender and working conditions in the European Union*, Office for official Publication of the European Communities, Luxemburgo..
- Kinnunen, U., Mauno, S. (1998), "Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland", *Human Relations* 51 (2), pp. 157-177.
- Klein, D. (2001), *Women in Advertising. Ten years on*, IPA, Londres.
- Kofman, E. & Raghuram, P. (2006). Gender and global labour migrations: incorporating skilled workers, *Antipode*, 38 (2), 282-303.
- Korabik, K., Lero, D. S., Ayman, R. (2003), "A multi-level approach to cross cultural work-family research: a micro and macro perspective", *International Journal of Crosscultural Management* 3 (3), pp. 289-303.
- Kossek, E.E. & Ozeki, C. (1998), "Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behaviour – human resources research", *Journal of Applied Psychology* 83 (2), pp. 139-149.
- La Parra, D. (2001), "Contribución de las mujeres y de los hogares más pobre en los cuidados de salud informal", *Gaceta Sanitaria: Órgano Oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria* 15 (6), pp. 498-505.

- Lobel, S.A., St. Clair, L. (1992), "Effects of family responsibilities, gender, and career identity salience on performance outcomes", *Academy of Management Journal* 35 (5), pp. 1057-1069.
- Mandel, H., Semyonov, M. (2005), "Family policies, wage structures, and gender gaps: sources of earnings inequality in 20 countries", *American Sociological Review* 70 (6), pp. 949-967.
- Mandel, H., Semyonov, M. (2006), "A welfare state paradox: state interventions and women's employment opportunities in 22 countries", *American Journal of Sociology* 111 (6), pp. 1910-1949.
- Marquart, J. (1991), "How does the employer benefit from child care" en Hyde J.S, Exxex M.J. (eds.), *Parental leave and child care*, Temple University Press, Filadelfia.
- Martín Llaguno, M. (2007a), "La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso", *Zer: Revista de Estudios de Comunicación* 22, pp. 429-452.
- Martín Llaguno, M. (2007b), "La mujer en la industria publicitaria. La concentración horizontal en la comunicación comercial", *Anàlisi: Quaderns de Comunicació i Cultura* 35, pp.95-136.
- Martín Llaguno, M. (2008), "La fuerza laboral de la comunicación comercial. Radiografía del sector publicitario con enfoque de género", *Telos: Cuadernos de Comunicación e Innovación* 75, pp. 141-151.
- Martín Llaguno, M., Hernández, A. (2010), "Radiografía de los docentes en publicidad en España. Un estudio psicolaboral con enfoque de género", *Pensar la publicidad: Revista Internacional de Investigaciones Publicitarias* 4 (2), pp. 25-50.
- Martínez, C., Vera, J. Paterna, C. (2002), "Antecedentes del conflicto interrol y su relación de género", *Anales de Psicología* 18 (2), pp. 305-317.
- Matsui, T., Tsuzuki, Y., Onglatco, M.L. (1999), "Some motivational bases for work and home orientation among Japanese college women: a rewards / costs analysis", *Journal of Vocational Behaviour* 54, 114- 126.
- Mellor, E.F. (1986), "Shift work and flextime: how prevalent are they?", *Monthly Labour Review* 109, pp. 14-21.

- Menaghan, E.G., Parcel, T.L. (1990), "Parental employment and family life: research in the 1980s", *Journal of Marriage and the Family* 52, pp. 1079-1098.
- Milkovich, G.T., Gomez, L.R. (1976), "Day care and selected employee behaviors", *Academy of Management Journal* 19, pp. 111-115.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011), Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Año 2010, MTIN, Disponible en <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/index.htm>,
- Misra, J., Moller, S., Budig, M. J. (2007), "Work-family policies and poverty for partnered and single women in Europe and North America", *Gender & Society* 21 (6),pp. 804-827.
- Mósesdóttir, L. y Serrano Pascual, A.(2006), "The knowledge based society and its employment and gender challenges" en Mósesdóttir, L., Remery, C. y Serrano Pascual, A.(eds), *Moving Europe towards the Knowledge Based Society and Gender Equality: Policies and Performances*, Brussels: ETUI, pp. 21–48.
- Narayanan, V.K., Nath, R. (1982), "A field test of some attitudinal and behavioural consequences of flexitime", *Journal of Applied Psychology* 67, pp. 214-218.
- O'Driscoll, M.P., Ilgen, D.R., Hildreth, K. (1992), "Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences", *Journal of Applied Psychology* 77, pp. 272-279.
- Orpen, C. (1981), "Effect of flexible working hours on employee satisfaction and performance: a field experiment", *Journal of Applied Psychology* 66 (1), 113-115.
- Osterman, P. (1995), "Work/family programs and the employment relationship", *Administrative Science Quarterly* 40, pp. 681-700.
- Otaegui, A. (2004), "El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar", en Escudero, R. (coord.), *La negociación colectiva en España*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- Paoli, P., Merille, D. (2000), *European Foundation for the Improvement or Living and Working Conditions, Ten years of working conditions*, Office for official Publication of the European Communities, Luxemburgo.

- Papí-Gálvez, N. (dir.). (2006), *Evaluación del impacto de la conciliación entre la vida familiar y profesional para la igualdad de género: análisis de las acciones específicas de protección social y publicidad, FIPROS 2005-53 Informe del estudio subvencionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Dirección General de la Seguridad Social, Madrid.*
- Papí, N., Cambroner, B. (2011), "Acciones públicas de sensibilización de género. El esfuerzo de la administración regional y local en comunicación publicitaria (1999-2007)", *Pensar la Publicidad: Revista Internacional de Investigaciones Publicitarias* [en prensa].
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.H., Granrose, C.S. (1992), "Role stressors, social support, and well-being among two-career couples", *Journal of Organizational Behaviour* 13 (4), pp. 339-356.
- Peleteiro, I, Gimeno, A. (coord.) (1999), *La situación de la mujer en la toma de decisiones*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Pierce, J.L., Newstrom, J.W. (1983), "The design of flexible work schedules and employee responses: relations and process", *Journal of Occupational Behaviour*, 4, pp. 247-262.
- Pleck, J.H. (1977), "The work-family role system", *Social Problems* 24, pp. 417-427.
- Renshaw, J.R. (1976), "An exploration of the dynamics of the overlapping worlds of work and family", *Family Process* 15, pp. 143-157.
- Repetti, R.L. (1989), "Effects of daily workload on subsequent behaviour during marital interaction: the roles of social withdrawal and spouse support", *Journal of Personality and Social Psychology* 57 (4), pp. 651-659.
- Rindfuss, R.R., Guilkey, D., Morgan, S.P., Kravdal, O., Guzzo, K.B. (2007), "Child care availability and first-birth timing in Norway", *Demography* 44 (2), pp. 345-372.
- Rodgers, F.S., Rodgers, C. (1989), "Business and the facts of family life", *Harvard Business Review* 67, pp. 121-129.
- Rubin, R.S. (1979), "Flexitime: its implementation in the Public Sector", *Public Administration Review* 39, pp. 277-282.

- Sanik, M.M. (1993), "The effects of time allocation on parental stress", *Social Indicators Research* 30, pp. 175-184.
- Scandura, T.A., Lankau, M.J. (1997), "Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction", *Journal of Organizational Behaviour*, 18, pp. 377-391.
- Schein, V.E. (1993), "The work/family interface: challenging corporate convenient", *Women in Management Review* 8 (4), pp. 22-27.
- Segalen, M. (2004), "Vínculos de parentesco en las familias europeas", en Kertzer, D., Barbagli, M. (comps.), *La vida familiar en el siglo XX. Historia de la familia europea*, vol. 3, Paidós, Barcelona.
- Stier, H., Lewin-Epstein, N., Braun, M. (2001), "Welfare regimes, family-supportive policies, and women's employment along the life-course", *American Journal of Sociology* 106 (6), pp. 1731-1760.
- Swart, J.C. (1985), "Clerical workers on flextime: a survey of three industries", *Personnel* 62, pp. 40-44.
- Thomas, L.T., Ganster, D.C. (1995), "Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective", *Journal of Applied Psychology* 80, pp. 6-15.
- Tong, Rosemarie (2009). *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction* (3 edición). Westview Press (Perseus Books). pp. 284-285, 289. [ISBN978-0-8133-4375-4](https://doi.org/10.1007/978-0-8133-4375-4).
- Tobío Soler, C. (2002), "Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras", *Reis* 97, 155-186.
- Walby, Sylvia, Heidi Gottfried, Karin Gottschall and Mari Osawa (eds) (2006) *Gendering the Knowledge Economy: Comparative Perspectives*. Palgrave Publishing: Basingstoke
- Westman, M., Etzion, D. (1995), "Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another", *Journal of Organizational Behaviour*, 16 (2), pp. 169-181.
- Williams, K., Alliger, G.M. (1994), "Role stressors, mood spill-over, and perceptions of work-family conflict in employed parents", *Academy of Management Journal* 37 (4), pp. 837-868.

Wirth, L. (2001), *Breaking through the glass ceiling. Women in management*, ILO Bureau for Gender Equality (Summary), Ginebra, Disponible en <http://www.ilo.org/public/english/support/publ/pdf/btgc.pdf>, consultado el

Youngblood, S.A., Chambers-Cook, K. (1984), "Child care assistance can improve attitudes and behaviour", *Personnel Administrator* 29 (45-46), pp. 93-95.

LA INVESTIGACIÓN PRESENTE. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

1. LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL CONFLICTO FAMILIA- TRABAJO. ANÁLISIS POLÍTICO, MEDIÁTICO Y DE LA REALIDAD

1. El proyecto y sus porqués

En el año 2007 presentamos a la convocatoria del MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer) un proyecto cuya finalidad era a) analizar la construcción del discurso público entorno a un tema “emergente” (el problema del conflicto familia-trabajo y su solución -la conciliación de la vida familiar-) en la última década b) a partir del estudio de la agenda política (propuestas y leyes), la agenda mediática (prensa) y la realidad (laboral y familiar).

Las razones que justificaban la pertinencia del trabajo eran varias:

-En primer lugar, y como ya se ha expuesto, desde la década de los 80 en las sociedades del bienestar habían ido apareciendo—amparadas inicialmente bajo el paraguas de la igualdad- políticas de protección de la maternidad que fueron superadas en los 90 por las llamadas políticas de conciliación. Auspiciadas por los poderes públicos, esta segunda tanda de medidas tenía, entre otros objetivos, la sensibilización hacia el tema de la opinión pública, porque había bases culturales profundas que era preciso cambiar. En este contexto se empezaba a asistir a una relativamente “reciente” incorporación de este problema en el debate público, condición indispensable para su consideración como problema social (Wright *et al.*, 1980) y para su futura resolución.

En este proceso, caldo de cultivo para la formulación e implementación de políticas y respuestas sociales (Milio, 1989; Walt, 1994), además de determinados sectores políticos y grupos de presión, los medios de

comunicación colectiva juegan un papel nuclear. El análisis de su función en este caso concreto era importante;

-En el escenario general expuesto, como indican Fernández y Tobío (2005), a mediados de los 90 del siglo XX, la conciliación, como tema de preocupación social, había entrado también en la agenda española (primero, en el marco de los planes comunitarios de igualdad de oportunidades, después en el contexto de la preocupación por el envejecimiento de la población europea y la necesidad de incrementar la población activa femenina). En muy poco tiempo, España estaba construyendo todo un marco jurídico relacionado con esta cuestión que reflejaba la preocupación sobre este tema y sobre su relación con la igualdad (Papí y Cambroner, 2011). Resultaba importante detenerse a describir y a valorar los encuadres políticos (y su evolución) sobre el problema a través de las distintas legislaturas;

-Finalmente, y ante la falta de estudios multinivel centrados en la dimensión subjetiva de la conciliación, aparecía como indispensable plantear la necesidad de analizar la sensibilización sobre la cuestión, y en qué medida los cambios legales y sociales estaban contribuyendo efectivamente a resolver la tensión generada por el conflicto familiar-laboral, y por lo tanto, a la calidad de la vida de los ciudadanos y ciudadanas. Para eso había primero que averiguar qué estadísticas y fuentes ofrecían datos sostenidos en el tiempo.

2. Los objetivos específicos del proyecto de investigación

A partir de las razones expuestas, el proyecto “La construcción social del conflicto familia trabajo. Análisis mediático, político y de la realidad” se planteaba de manera específica los siguientes objetivos:

- e) Describir cronológicamente el marco jurídico para paliar el conflicto familiar y laboral construido en España;

- f) Realizar un análisis de la agenda parlamentaria española entre 1995-2008 (teniendo en cuenta que 1995 es el año de la IV Conferencia de Pekín y punto de partida de las estrategias de *mainstreaming* de género y que en el 2007 se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) revisando y estudiando las actas del Congreso y del Senado;
- g) Realizar un análisis de la agenda mediática de una década (1995-2008), recopilando y revisando las informaciones sobre conciliación/conflicto familiar-laboral publicadas en los diarios de mayor tirada;
- h) Explorar el impacto de las normativas y de las noticias valorando:
 - a. La opinión de las ciudadanas y ciudadanos sobre el tema a partir de datos secundarios;
 - b. La evolución de algunos indicadores sociales relacionados con el trabajo, la familia y el género;
 - c. El efecto neto sobre el conocimiento acerca de la implantación y el uso de medidas de conciliación y de igualdad a través de empresas públicas (sector educación) y privadas (sector publicidad).

2. METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A partir de los antecedentes enumerados y de los objetivos propuestos se diseñaron siete estudios que configuran, en parte, el contenido del presente proyecto:

-El Estudio 1 se centra en la revisión del marco jurídico de la conciliación/conflicto;

-El Estudio 2 analiza el discurso parlamentario;

-El Estudio 3 revisa el discurso periodístico;

-El Estudio 4 explora la opinión pública española sobre el tema de la conciliación a partir de datos secundarios;

-El Estudio 5 reflexiona sobre los indicadores para medir el conflicto familiar-laboral y explora la realidad del mercado laboral y del tejido empresarial con respecto a la aplicación de medidas para la conciliación familiar y laboral y en la medición del impacto de las normativas;

El Estudio 6 se centra en la valoración del efecto neto de la regulación en las empresas a través de una comparación piloto entre el sector docente y el profesional de la publicidad;

3. BENEFICIOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La comprensión de los procesos para la construcción social de ciertas cuestiones, especialmente de aquéllas relacionadas con las diferencias de sexo, resulta fundamental para las instituciones que defienden la igualdad de géneros y la calidad de vida de los ciudadanos, los diseñadores de las políticas, los empresarios y el colectivo de trabajadores. Sólo a partir de estudios empíricos y datos concretos es posible fijar objetivos realistas para la calidad de vida (y la calidad de vida en el trabajo) y la igualdad. En este sentido, de manera general, el proyecto que proponíamos pretendía ayudar a detectar posibles sesgos en el planteamiento del tema y a profundizar en la comprensión de sus causas para mejorar la elaboración de políticas y actuaciones para paliarlo. Al margen de cuestiones de equidad, que están contempladas, esta línea se proponía que sus resultados revirtieran en beneficios para ambos sexos. De manera más específica la utilidad más concreta de este trabajo radicaba,

En primer lugar, en el propio conocimiento cuantitativo que pueda generar sobre la formulación política y mediática del conflicto/conciliación que puede ser útil para:

a. Las instituciones que elaboran políticas públicas en aras a la consecución de la equidad entre hombres y mujeres, y a la calidad de vida de los ciudadanos, puesto que la información presentada puede servir de base para complementar las medidas existentes en la actualidad con otras vinculadas a la salud laboral y puede ser un acicate para empezar a construir y estandarizar indicadores que midan directamente la evolución de la cuestión;

b. Para los propios medios de comunicación, que pueden tener conocimiento fundamentado sobre cómo han cubierto este problema;

c. Para las empresas y las asociaciones de profesionales y para los propios trabajadores/as que, con la información vertida, pueden tener un mejor conocimiento de la sensibilidad pública sobre los entornos laboral y familiar.

4. EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

El equipo de trabajo que propusimos para este estudio concreto estuvo compuesto por un grupo de profesoras de la UA (Universidad de Alicante), en conexión con un grupo de profesoras de la UM (Universidad de Murcia) y ayudado por un grupo de expertos y de becarias que han sido esenciales para este trabajo.

La investigadora principal del proyecto Marta Martín Llaguno, se ha encargado de diseñar la idea, llevar la coordinación del trabajo de campo, elaborar y supervisar los textos de las memorias redactar el informe final. Con ella han participado la Dra. Marina Beléndez (UA), la Dra. Sandra Hernández (UA), la Dra. Cristina Guirao (UM) y la Dra. Lola Frutos (UM). El trabajo no hubiera sido posible sin la estimable colaboración de Marián Navarro, becaria F.P.I. y de la Dra. María José Rodríguez (Directora de la Unidad de Igualdad de la UA).

5. REFERENCIAS

- Fernández, J. A., Tobío, C. (2005), *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, Documentos de trabajo 79/2005, Fundación Alternativa, Madrid.
- Milio, N. (1989), *Promoting health through public policy*, Canadian Public Health Association, Ottawa.
- Papí, N., Cambroner, B. (2011), “Acciones públicas de sensibilización de género. El esfuerzo de la administración regional y local en comunicación publicitaria (1999-2007)”, *Pensar la Publicidad: Revista Internacional de Investigaciones Publicitarias* [en prensa].
- Sullivan, T. J., Thompson, K. S., Wright, R. D., Spady, D. R., Gross, G. R. (1980), *Social problems: divergent perspectives*, John Wiley and Sons, Nueva York.
- Walt G. (1994), *Health policy: an introduction to process and power*, Witwatersrand University Press, Londres.

RESULTADOS

ESTUDIO 1. EL MARCO JURÍDICO DE LA CONCILIACIÓN

El marco jurídico de la conciliación. Revisión de las políticas de conciliación en España desde 1999 hasta 2009.

Resumen

Este estudio tiene como objetivo describir cronológicamente el marco jurídico construido en España para paliar el conflicto familiar y laboral. Para ello, a partir de una revisión bibliográfica y de un análisis de la literatura gris, después de delimitar las políticas de conciliación, se recopilan las normas que, de una manera o de otra, se han promulgado en este periodo para compatibilizar el ámbito familiar con el laboral y se ubican en el contexto internacional. A partir de ahí, se realiza un análisis de las dos normas más importantes sobre este tema en el contexto español (Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) para describir definición jurídica del problema y las medidas propuestas para su solución.

Abstract

This study aims to describe chronologically the legal framework built to alleviate the conflict between work and family in Spain. After delimiting them, reconciliation policies are framed in an international context. From a literature review and an analysis of the grey laws enacted to balance family with work in this period are collected. Finally, the two most important rules on this subject in the Spanish context (Act 39/1999 of November 5, to promote reconciliation of work and family life of working people and the organic Law 3/2007 of March 22, for effective equality of women and men) are analyzed.

1. Introducción. La delimitación conceptual

Si bien existe una definición científica consensuada para el “conflicto” familiar-laboral (Martín Llaguno, Beléndez Vázquez y Hernández Ruiz, 2007) no sucede lo mismo en el caso de la “conciliación”. En efecto, este concepto ha sido entendido de múltiples y diversas maneras en las políticas públicas (Ballester, 2011) y queda todavía pendiente su operacionalización en el campo académico. La cuestión terminológica no es baladí sino que lleva implícito un debate conceptual complejo que no es, sin embargo, objeto de este trabajo. Así pues, para empezar, nos limitaremos a enumerar los distintos términos que se han utilizado y se vienen utilizando para referir una misma realidad siguiendo a Ballester (2011: 18). En primer lugar, el término más antiguo e inicialmente utilizado desde un ámbito sociológico ha sido el de *reconciliación* (Hoschild, 1989) que pretendía ser la estrategia para solventar el problema de la doble jornada como elemento de discriminación de género. Este término apareció formulado por vez primera en el Programa Comunitario de Acción Social del año 1974 (Ballester, 2011: 20). El término *reconciliación* ha sido criticado no obstante desde sectores feministas por haber ido perdiendo su contenido de género y haberse cargado de contenido “económico empresarial”. Desde esta perspectiva se propone el término *corresponsabilidad*. En España por su parte, la “reconciliación” se ha convertido en “conciliación”, un vocablo que parece estar más vinculado a la resolución judicial de conflictos que a la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

Salvando las dificultades no inanes que supone la falta de consenso terminológico, en general, y como expone Cabeza (2010: 46), bajo el título de compatibilidad de la vida familiar-laboral,

“se cobijan una serie de políticas públicas y privadas y unas tendencias de opinión diversas entre sí que conforman un debate de interés en Europa/.../ En este debate se superponen perspectivas

temáticas distintas: la primera, la igualdad entre hombres y mujeres /.../ La segunda, la Estrategia Europea de empleo, y muy en particular, el incremento de la tasa de empleo femenina. La tercera, el reto demográfico que plantea el envejecimiento de la sociedad”.

De manera más concreta, se podría decir que las políticas de conciliación son aquéllas destinadas a crear condiciones para que trabajadores y trabajadoras cumplan en forma óptima con las responsabilidades familiares y laborales. Persiguen una relación más armónica entre la vida productiva y la vida reproductiva, entre el trabajo remunerado/no remunerado y, en consecuencia, deberían fomentar la equidad. Estas políticas se enmarcan en los derechos sociales, a caballo entre la protección de la familia y la promoción de la igualdad de género, pero también se vinculan con el derecho laboral, con el fiscal o, recientemente, con *regulaciones a favor de nuevos usos del tiempo de la vida cotidiana*¹. Como sostiene Brullet (2011: 63),

“en origen, los discursos a favor de las políticas de «conciliación» pueden obedecer a intereses muy diversos: *económicos* y del sistema productivo (disponer de mano de obra femenina más barata que la masculina, y de formas de incorporación laboral que disminuyan costes); a intereses *demográficos* (remontarla natalidad; asegurar mano de obra en el futuro; reducir la necesidad de inmigración); a intereses *políticos* de cohesión social (apoyo a los vínculos familiares y de cuidados; sostenimiento del sistema de bienestar; apoyo al papel educativo de las familias; etc.); u otros. En todo caso, su justificación explícita más extendida y compartida hoy en día es la de que pueden facilitar a la ciudadanía una mejor articulación de la vida personal, familiar y laboral”.

Según el Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social (2005: 137), inicialmente, “Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral se concibieron como fórmulas de ausencia del trabajo, fundamentalmente a través de la excedencia para el cuidado de hijos”. Esta tendencia, que todavía está presente, es patente en la presentación del tema que se hace en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (o Carta de Niza):

Artículo 33

Vida familiar y vida profesional

1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.
2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

Sin embargo la visión inicial de las políticas de conciliación, como se verá, ha ido siendo superada y ampliada en esta década, desde las políticas familiares, las políticas laborales, las políticas fiscales y las políticas para la igualdad, con diversos grupos de medidas que, completando a Daly (2002: 255) con Chinchilla y León (2011), pueden agruparse en cuatro:

1. Provisiones relacionadas con el empleo (flexibilidad -jornada a tiempo parcial, horario flexible, jornada intensiva, *job sharing*-y permisos);
2. Prestación de servicios públicos (como la asistencia domiciliaria, las escuelas de educación infantil, los centros de día, las residencias para ancianos);
3. Beneficios monetarios o en especie de la seguridad social y los beneficios fiscales, como las transferencias monetarias y las subvenciones fiscales; y
4. Por último, incentivos a la creación de empleo o a la provisión de cuidados en el mercado, como los “vales”, la reorganización de las horas de trabajo y los subsidios al sector privado de servicios de cuidados (ver Tabla 1).

Tabla 1 Medidas contempladas en las políticas de conciliación

Provisiones relacionadas con el empleo.	1) Organización del tiempo de trabajo.	1.1) Duración de la jornada de trabajo.	
		1.2) Jornada flexible o diferida	
		1.3) Salidas pactadas para atención de necesidades familiares o administrativas.	
		1.4) Permisos programados para capacitación o desarrollo de proyectos personales.	
		1.5) Combinación de jornadas de trabajo en la empresa y el hogar.	
		1.6) Tiempo de vacaciones adicional al legal.	
		1.7) Excedencias sin goce de sueldo para capacitación o por motivos personales.	
	2) Permisos por responsabilidades familiares.	2.1) Nacimiento de hijos.	
		2.2) Matrimonio.	
		2.3) Muerte de familiar directo.	
		2.4) Enfermedades de personas dependientes.	
	Prestación de servicios (públicos o privados).	3) Servicios para el cuidado.	3.1) Cuidado infantil.
			3.2) Cuidado de ancianos.
			3.3) Recreación infantil o actividades para hijos.
3.4) Apoyo a labores domésticas.			
3.5) Apoyo en realización de trámites.			
Beneficios monetarios o en especie de la seguridad social y los beneficios fiscales, como las transferencias monetarias y las subvenciones fiscales.	4) Beneficios monetarios.	4.1) Ayudas por hijos	
		4.2) Ayudas por ancianos o personas dependientes	
	5) Beneficios fiscales.	5.1) Desgravaciones por hijos	
		5.2) Desgravaciones por ancianos o personas dependientes.	
		5.3) Ayudas/desgravaciones por contratar a personas con hijos o personas dependientes	
		5.4) Subsidios y ayudas al sector privado de los cuidados.	

Fuente: elaboración propia a partir de Acción Empresarial y Sernam (2003) y Chinchilla y León (2011).

Pues bien, según se elija uno u otro instrumento, la relación familia-empleo se basará en “una concepción distinta” y conllevará “una significación diferente del sentido de la acción pública y de la igualdad entre hombres y mujeres” (Fernández y Tobío, 2005: 53). El sentido que cada estado da a sus políticas públicas es relativo y variable. Por un lado, están los países que consideran que son los ciudadanos (generalmente las mujeres) quienes deben

seguir siendo los principales protagonistas de la atención a la familia. Estos estados promueven políticas de conciliación encaminadas a incentivar los tiempos parciales o las licencias y permisos. Por otro lado están los países centrados en incentivar la participación activa de la mujer en el mercado de trabajo y que procuran crear la infraestructura estatal necesaria para que estos cuidados, en cierta medida, puedan ser también responsabilidad del estado. Y entre unos y otros hay un abanico de posibilidades.

Según Spielauer (2003 a través de Chinchilla y León, 2011: 53), hay cuatro orientaciones básicas en las políticas de conciliación familiar laboral:

1. **POLÍTICAS QUE PERSIGUEN FOMENTAR LA LIBERTAD DE ELEGIR ENTRE INFRAESTRUCTURAS Y APOYO ECONÓMICO:** Países como Suecia, Finlandia, Dinamarca y Francia que apuestan por la voluntad de que se simultaneen obligaciones familiares y laborales y la libre decisión de la interrupción temporal de la biografía laboral. Así, ofrecen prestaciones económicas por hijo a cargo pero garantizan también el acceso a guarderías públicas;
2. **POLÍTICAS QUE SIGUEN UN MODELO TRADICIONALISTA: MÁS APOYO ECONÓMICO Y NO INFRAESTRUCTURAS.** Por otro lado países como Alemania y Austria han enfatizado las políticas para cuidar a los niños en el hogar, compensado económicamente los costes de esta opción pero no favoreciendo los servicios de guardería antes de los tres años;
3. **POLÍTICAS NO INTERVENCIONISTAS: NI INFRAESTRUCTURAS NI APOYO ECONÓMICO.** Políticas liberales como las de Reino Unido, donde no hay permisos parentales ni servicios públicamente financiados de guardería y cada familia debe asumir los costes;
4. **POLÍTICAS QUE FOMENTAN EL MODELO IGUALITARIO.** Países que han apostado por el cuidado de los niños en casa, en virtud de una política de permisos amplios, pero que dejan a cargo de la familia los costes de esta opción y con un escaso servicio de guardería en el tramo

de edad de 0 a 3 años. Especialmente agresiva es la política de Holanda en cuanto al fomento del empleo a tiempo parcial en este sentido. Como se verá, España ha tendido a encajar en este último modelo.

En este estudio nos proponemos presentar un recorrido histórico de las principales normas internacionales y nacionales que se han preocupado por la conciliación. Para ello, se ha realizado inicialmente una búsqueda en la biblioteca de mujeres¹ del Instituto de la mujer, de todas aquellas monografías, publicadas entre 2005 y 2011 cuyo título o palabra clave contuviera la palabra conciliación familiar-laboral. De las 187 salidas arrojadas se han ido analizando los trabajos relacionados específicamente con la regulación, cuya revisión nos ha permitido elaborar este capítulo.

2. La regulación jurídica de la conciliación: el plano internacional

La regulación del trabajo y la regulación de la esfera privada en los estados del bienestar no son fenómenos nuevos, aunque sí puede aparecer como relativamente reciente la tendencia a legislar para hacer compatibles ambos mundos.

Grosso modo, en el plano mundial se puede hablar de dos etapas en la evolución legal que conduce hacia la conciliación de la vida familiar y laboral. Una primera, de políticas proteccionistas, que tiene su origen en el reconocimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras, consideradas una parte débil a la que hay que proteger (es decir, un estrato inferior en la consideración de su ciudadanía). Estas normas son fundamentalmente natalistas, preservadoras de los roles tradicionales de género y se basan en prestaciones económicas directas por hijos a cargo y en protección de la maternidad. La segunda etapa, fundada más ya en criterios igualitarios, a su

¹<http://www.inmujer.es/abnetopac/>

vez se puede subdividir, y conduce a las políticas familiares de segunda generación, centradas en el aumento y mejora de los permisos laborales para el cuidado, la dependencia y en el aumento de servicios de cuidados. Con algunas salvedades, es en este segundo ciclo es en el que se sitúa el reciente ordenamiento jurídico europeo y español objeto de este trabajo. No obstante, y para comprenderlo, haremos una revisión de las normas surgidas en torno a este asunto desde el primer momento.

2.1 El marco mundial: OIT y ONU

Las primeras medidas jurídicas en torno al mundo reproductivo desde el terreno laboral datan de principios del siglo XX. Así, en la primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 se adoptan seis Convenios Internacionales. Uno de ellos, el nº3, hace referencia ya a la protección de la mujer antes y después del parto. De manera metafórica se puede considerar que esta normativa (que tiene una visión proteccionista con la mujer y que se centra exclusivamente en la amparo de la maternidad) es la primera destinada a la reducción del conflicto familiar y laboral. El Convenio nº 103 de 28 de junio de 1952, también de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre protección a la maternidad, desarrollaba este concepto. Y en la misma línea se pueden clasificar en España las normas laborales previas a la II República que adolecían de ausencia de criterios igualitarios, que se reconocieron en las leyes de la II República, pero que se perdieron en el régimen franquista. En efecto, en esta etapa se vuelve a considerar a la mujer como “la parte débil” que hay que proteger del trabajo, resituándola en la esfera familiar, tal como se manifiesta en el Fuero de 1938. No será hasta 1967, cuando España ratifique el Convenio número 111 de la OIT, de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuando se prohíba la discriminación, entre otras causas, por razón de sexo.

La normativa internacional es por lo tanto determinante en la contribución de la evolución de los derechos de la mujer en el mundo laboral y en la consecución de la igualdad de oportunidades, marco en el que,

erróneamente o no, se encuadra la conciliación familiar y laboral a partir de los años 80. Así, la Convención de Naciones Unidas, celebrada el 18 de diciembre de 1979, dispone ya en su articulado que la concesión a la trabajadora de derechos laborales vinculados a la protección de intereses familiares es un mecanismo que contribuye a la igualdad de oportunidades. Y en ella se reconoce que “para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia” (Guirao, 2010; Papí, 2004).

El tema de la compatibilidad familiar-laboral se aborda así en términos de igualdad en 1981 “con la adopción del Convenio nº 156 de la OIT y la recomendación nº 156 de la Organización Mundial del Trabajo sobre la igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares” (Arroyo, 2007: 243-270). Este convenio (Organización Internacional del Trabajo, 1981) viene a enmarcarse en la tendencia internacional mencionada anteriormente, iniciada en 1975 con la I Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (celebrada en Méjico)ⁱⁱ, ratificada en la II Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (celebrada ese mismo 1981 en Copenhague)ⁱⁱⁱ y potenciada en la III Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (celebrada en Nairobi). En esta última convención se señala ya como problema la infravaloración de los roles reproductivos de la mujer (Papí, 2006).

Pero sin duda la afirmación mundial más relevante de medidas referidas a la conciliación desde la igualdad viene de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín, septiembre de 1995, que, además de introducir el concepto del *mainstreaming* se cierra con el objetivo explícito de la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres.

La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos son

indispensables para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia (Declaración de Beijing, 15 septiembre 1995, párr. 15; Naciones Unidas, 1995).

2.2. Europa

Las políticas europeas de conciliación se impulsan, en origen, desde un compromiso claro con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En efecto, una de las líneas de actuación más importantes desarrolladas por la política social de la Unión Europea son las medidas dirigidas a promover y garantizar el principio de igualdad y la prohibición de discriminación de la mujer. De hecho, el marco normativo comunitario de este principio, y la prohibición de discriminación por razón de género, son muy amplios. Han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a este tema. Sin embargo, y como se va a poder comprobar, las políticas de conciliación han ido evolucionando hasta ubicarse en el marco de la estrategia diseñada para promover el pleno empleo en la Unión Europea. De esta forma coincidimos plenamente en el análisis de Campillo (2010:191) cuando afirma “el objetivo de las políticas de conciliación se ha convertido en la creación de una sociedad de dos sustentadores, esto es, una sociedad de pleno empleo en la que tanto los varones como sus compañeras se dediquen al trabajo remunerado” (Stratigaki, 2004; Larsen, Taylor-Gooby y Kananen, 2004).

En el terreno laboral, en un primer momento el principio de igualdad se entendía referido a la igualdad de retribución. Así, en el primer programa de Acción Social de la Comunidad Europea de 1974 se adoptan una serie de importantes directivas referidas a esta cuestión:

- Directiva 75/177/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros en lo que se refiere a la aplicación de principios de igualdad de retribuciones entre los trabajadores hombres y mujeres;
- Directiva 76/207/CEE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los que se refiere al acceso al empleo,

la formación, promoción profesionales y condiciones de trabajo; y

- Directiva 79/7/CEE, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

A partir de 1980, se crea el Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para ayudar a la Comisión Europea en la elaboración de políticas de igualdad. En el marco del primer programa de acción para la promoción de la igualdad de oportunidades se adoptan la:

- Directiva 86/378/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social; y la
- Directiva 86/613/CEE, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluida las agrícolas así como la protección a la maternidad.

Posteriormente, en los años 90 y profundizando siempre en el principio de igualdad surgen la:

- Directiva 96/34/CEE, concerniente al Acuerdo Marco sobre el permiso parental, que contribuye a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, instaurando mecanismos que favorecen la implicación de los varones en la asunción de las cargas familiares; la
- Directiva 97/80/CEE, que regula las reglas sobre la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo; y la
- Directiva 2006/54/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación que refunde las directivas anteriores.

Son especialmente la primera y tercera directivas anteriores las que vienen a tratar más específicamente la cuestión de la conciliación.

3. La regulación jurídica de la conciliación: España

En España, los antecedentes jurídicos para la regulación de la conciliación se pueden encontrar en la Constitución de 1978, que reconoce la capacidad laboral en términos de igualdad, la no discriminación y la protección de la familia.

Son cuatro los artículos base y fundamento de la ordenación actual:

- Artículo 14 de la Constitución: derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión u opinión;
- Artículo 39.1 de la Constitución: deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia;
- Artículo 35 de la Constitución: derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ejercicio del derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a la remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia;
- Artículo 9.2 de la Constitución: atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que reintegren sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Más recientemente, y ya respecto a la legislación española, hay que destacar dos leyes fundamentales:

- Ley 3/1989 de 3 de marzo sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora. Esta Ley con todas sus limitaciones, resulta la de mayor interés. El principal mérito fue el de sustituir una normativa protectora de la mujer de carácter subjetivo por otra de carácter objetivo. Anteriormente las normativas existentes velaban fundamentalmente por el descanso de la madre trabajadora. Es más, las primeras normas femeninas habían consistido básicamente en mecanismos restrictivos y prohibitivos con la jornada de trabajo^{iv}. Por ello, con la Ley 3/1989 se superan las normativas protectoras de la mujer por su condición de mujer y el carácter subjetivo de las mismas en lo referente a la maternidad.
- Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales introducía, en su artículo 26, previsiones especiales para la situación de embarazo y lactancia, solucionando el vacío legal que el Tribunal Constitucional había creado al derogar las normas que establecían protecciones genéricas para las mujeres, protecciones que limitaban el acceso de la mujer a determinadas profesiones.

Pero la primera ley que aborda el conflicto familiar-laboral es la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral que “sigue siendo el sustrato legal específico (y simbólico) para atender a esta realidad” (Papí, 2005: 34). Entre los años 2001-2004, también el Gobierno del PP pone en marcha el Plan Integral de Apoyo a la Familia con el objetivo de promover la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al mercado de trabajo y la extensión de los servicios de atención a la primera infancia, en colaboración con las Comunidades Autónomas y municipios. En el marco de este plan, en primer lugar se aprueba la Ley 12/2001 que amplía la normativa sobre permisos de maternidad o paternidad al supuesto específico de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto, exime de cotización por sustitución en permisos de maternidad y excedencias al empresario y mejora también las condiciones de permiso y excedencias para

el trabajador. En segundo lugar, se crea una deducción fiscal para las madres trabajadoras con hijos menores de tres años. Se trata de la Ley 46/2002 “de los 100 euros” que reforma el IRPF introduciendo un subsidio de 100 euros al mes para las madres trabajadoras por cada hijo menor de tres años, previo requisito de ser trabajadora a tiempo completo o autónoma que hubiera cotizado a la Seguridad Social al menos 15 días al mes. Este mismo Gobierno en 2002 aprueba la Ley Orgánica de calidad de educación (LOCE, Ley 10/2002), que transfiere el sistema educativo el ciclo de 0 a 3 años, que se convierte en un ciclo pre-escolar de carácter asistencial a regular educativamente por cada Comunidad Autónoma y al año siguiente Ley 40/2003 hace propuestas para una nueva extensión de las bonificaciones a la contratación.

En marzo de 2004, tras ganar las elecciones el Partido Socialista (PSOE), se presenta el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (en adelante PIOM) que también recoge la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral como área de actuación. Por su parte, la ORDEN PRE/525/2005 da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, entre las que se contemplan la conciliación. En diciembre de 2006 se promulga la Ley 39/2006 que en su exposición de motivos reconoce que tradicionalmente el cuidado de las personas dependientes ha recaído en las mujeres, admitiendo que con la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo y los cambios en los modelos y estructura familiar, se hace urgente y preciso el compromiso público para el cuidado de las personas dependientes –definidas como mayores incapaces de valerse por sí mismas o personas con discapacidad-. Esta ley afirma que las personas dependientes tienen derecho a ser atendidas por los servicios públicos o concertados de atención y cuidado o, en su defecto, a recibir ciertas prestaciones económicas para el cuidado, según su grado de dependencia. Adicionalmente, la Ley Orgánica de educación (LOE, Ley 2/2006) devuelve los servicios de atención a los menores de 0 a 3 años al sistema educativo. Así la Ley reza que

“Las Administraciones públicas promoverán un incremento progresivo de la oferta de plazas públicas en el primer ciclo. Asimismo coordinarán las políticas de cooperación entre ellas y con otras entidades para asegurar la oferta educativa en este ciclo. A tal fin, determinarán las condiciones en las que podrán establecerse convenios con las corporaciones locales, otras Administraciones y entidades privadas sin fines de lucro”.

Suplementariamente, la Ley Orgánica 3/2007, que se va a analizar con más detalle, incluye la conciliación como problema pero, fundamentalmente, como factor para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, estrechamente vinculada al objetivo de la conciliación aparece la necesidad de promover la corresponsabilidad tanto en las labores domésticas como en la atención de la familia entre mujeres y hombres.

Finalmente el 7 de octubre de 2009 se publica en el Boletín Oficial del Estado (BOE) la Ley 9/2009, de 6 de octubre, que regulaba la ampliación del permiso por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo a cuatro semanas a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Esta medida estaba prevista que entrara en vigor el día 1 de enero de 2011. Sin embargo, la Ley de presupuestos generales del Estado anuló la ampliación de este permiso y lo retrasó hasta el 1 de enero de 2012. Cabe ver qué sucede a partir de esa fecha.

La tabla siguiente compila pues lo textos fundamentales promulgados en la última década en España que, de una manera o de otra, afectan a la conciliación (ver Tabla 2).

Tabla 2. Normas que afectan a la conciliación

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras;
Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo

para el incremento del empleo y la mejora de su calidad;
Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre de calidad de educación;
Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del impuesto sobre la renta de las personas físicas y por la que se modifican las leyes de los impuestos sobre sociedades y sobre la renta de no residentes;
Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno;
Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas;
IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres;
ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres;
Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia;
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres;
Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

Fuente elaboración propia.

3.1. Análisis de la Ley de conciliación vida familiar y laboral

La Ley de conciliación vida familiar y laboral, Ley 39/1999, primera y única ley promulgada en nuestro país específicamente sobre el tema que nos ocupa, tiene sus antecedentes más directos en dos directivas: la 92/85, de 19 de octubre, sobre salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia y la 96/34, de 3 de junio, sobre el permiso parental que establece el disfrute indistinto entre hombres y mujeres de los permisos parentales, fundada en el Acuerdo Marco sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo como motivo de fuerza mayor para conciliar vida familiar y laboral y promover la igualdad de oportunidades.

De hecho, y aunque en su exposición de motivos la Ley 39/1999 hace referencia expresa al derecho comunitario, en la trasposición de las dos directivas europeas antes mencionadas (que era urgente y necesaria) se produce un desajuste entre la norma comunitaria y la norma española. Así, sostiene Amparo Ballester (2000: 23)

“No puede decirse que la Ley 39/1999 haya superado el mínimo comunitario además no ha avanzado en la igualación para la consecución del reparto de responsabilidades, sino que

en múltiples aspectos se limita injustificadamente, el disfrute del padre. Pero es en materia de permisos y excedencias donde la falta de adecuación al derecho comunitario se hace más evidente y preocupante, porque ni se garantiza la aplicación de los mismos en los supuestos de fuerza mayor descritos en la Directiva 96/34, ni quedan garantizados con la suficiente claridad las condiciones del reingreso tras la excedencia”.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en adelante LCVFL, comienza con una exposición de motivos y consiste en 8 capítulos, 22 artículos, 5 disposiciones adicionales, 1 disposición derogatoria y 1 disposición final. Esta ley tiene como objetivos fundamentales:

- 1- Acoger en nuestro ordenamiento jurídico algunos preceptos comunitarios pendientes de transposición;
- 2- Dar cumplimiento al mandato constitucional (Art. 14, 9.2 y 39.1 de la Constitución);
- 3- Guardar equilibrio para que los permisos por maternidad y paternidad no afecten al empleo, eliminando los obstáculos que impiden a las mujeres acceder éste;
- 4- Reducir la jornada para el cuidado de familiares;
- 5- Facilitar que los trabajadores puedan trabajar y al mismo tiempo satisfacer sus obligaciones familiares y sobre todo, facilitar las responsabilidades familiares y domésticas del hombre.

La norma introduce una serie de novedades con respecto al ordenamiento jurídico, anterior que vamos a continuación a revistar, a saber:

1. Prestación/suspensión por maternidad;
2. La incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo;
3. Protección frente al despido;
4. Excedencia por cuidado de hijos y familiares;
5. Permisos parentales

3.1. I. Prestación/suspensión por maternidad.

La LCVFL introduce, respecto a la suspensión por maternidad^v, algunos cambios esenciales:

-Con relación al parto múltiple, la LCVFL amplía la duración de la suspensión, 16 semanas, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La misma aplicación se produce en el caso de adopciones o acogimientos múltiples.

-Con relación a la baja por maternidad, la madre puede transferir al padre parte de la suspensión: hasta diez semanas ininterrumpidas, que pueden distribuirse entre padre y madre con casi total flexibilidad (disfrute simultáneo o sucesivo; disfrute a tiempo completo o a tiempo parcial).^{vi}

-En caso de adopción o acogimiento, la LCVFL prolonga la suspensión por maternidad hasta las 16 semanas en hijos menores de 6 años y contempla el caso de extender la suspensión a hijos mayores discapacitados o con problemas de integración social acreditados por los servicios sociales.

-Con relación al disfrute de la suspensión por maternidad, por parte del padre, cuando la madre fallece, la LCVFL contempla el derecho del padre a disfrutar de todo el permiso de maternidad que no hubiese podido disfrutar la madre fallecida.

3.1. II. La incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo

La gran novedad de la LCVFL es la inclusión de esta nueva incapacidad que ha supuesto la incorporación de dos nuevos artículos en la Ley general de la seguridad social, los artículos 134 y 135. Esta nueva situación queda referida al periodo de suspensión del contrato en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible.

3.1. III. Protección frente al despido

El artículo 10 de la Directiva Comunitaria 92/85 fija las principales situaciones que ha de contemplar la protección frente al despido de la mujer

embarazada, que ha dado a luz o en periodo de lactancia. Esta vez sí, la normativa española supera la comunitaria, pues la Ley 39/1999 amplía las posibles causas para la calificación de nulidad ante el despido. Se añaden los siguientes supuestos:

-Despido que recae sobre trabajadores durante la suspensión por maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo.

-Despido de trabajadoras embarazadas, desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión correspondiente.

-Despido que recaiga sobre trabajadores que hubieran solicitado o se encuentran disfrutando del permiso de lactancia, la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de enfermos, así como la excedencia por cuidado de hijos o familiares.

3.1. IV. Excedencia por cuidado de hijos y familiares

Son tres, fundamentalmente, las innovaciones que ha supuesto la Ley 39/1999 en la regulación de la excedencia familiar (Ballester, 2000: 58 ss.).

1) La creación de la figura de excedencia por cuidado de familiares tiene el mismo régimen jurídico que la figura de cuidado de hijos menores, con la salvedad de que, en la primera, la duración queda limitada a un año. Ahora bien, esta excedencia se encuentra condicionada por el grado de parentesco del sujeto causante (familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), por su invalidez (que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo), y por la inexistencia de actividad retribuida. Comentar sólo que resulta particularmente curioso que no se contemple en el grado de parentesco al cónyuge (no siendo familiar hasta segundo grado de consanguinidad, tendrá que ser calificado de afín), lo cual puede llevar a la absurda situación de no poder solicitar excedencia por cuidado de familiares en caso de enfermedad del cónyuge. Por otro lado hay que decir que esta nueva figura de excedencia merece una valoración positiva como medida de compatibilización de las actividades domésticas y familiares.

2) La excedencia como derecho individual y su posible disfrute simultáneo. Antes de la Ley 39/1999, el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores configuraba una excedencia por cuidado de hijos que surgía como derecho vinculado al sujeto causante y no a los sujetos que pudieran disfrutarlos. Esto implicaba que por un mismo sujeto causante tan sólo existiera un trabajador con derecho al acceso a la excedencia. Tras la reforma normativa, no sólo la excedencia por cuidado de hijos y familiares, sino también la reducción de jornada permite su disfrute totalmente indistinto, incondicionado e incluso simultáneo de los posibles sujetos beneficiarios con respecto a un mismo sujeto causante, con la única limitación de la posible restricción de su ejercicio por parte del empresario cuando se trata de trabajadores pertenecientes a la misma empresa y por el mismo sujeto causante (Ballester, 2000: 60).

3) El inicio del cómputo de la excedencia en el supuesto de adopción o acogimiento. Se equipara la excedencia por adopción a la de maternidad y se sitúa como cómputo el momento de la resolución administrativa o judicial de adopción o acogimiento.

3.1. V. Permisos parentales.

En este punto, la normativa española tiene que adaptarse a las directivas europeas. Los permisos parentales son unas de las medidas que más permiten a la mujer conciliar la vida familiar y laboral, pues implican directamente al hombre en la realización de las tareas familiares e impiden la auto atribución femenina de responsabilidades domésticas y familiares frene sus expectativas profesionales. La LCVFL introduce tres nuevos permisos parentales:

1) Permiso de lactancia: es un permiso retribuido a cargo del empresario, reconocido a la trabajadora con un hijo menor de nueve meses, puede pasar al padre en caso de que ambos trabajen. Resulta particularmente

paradójico que, tan sólo cuando el padre pretenda ejercitarlo, se exija que los dos trabajen y no así cuando es la mujer la que lo solicita.

2) Reducción de jornada por guarda legal: ya el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores establecía el derecho a la reducción de jornada entre un medio y un tercio con la reducción de salario correspondiente para el cuidado de un menor de 6 años o un disminuido psíquico o físico que no desempeñe otro trabajo retribuido. La Ley 39/1999 sólo introduce cambios relativos a la ampliación del derecho de reducción de jornada a los supuestos de cuidado directo de un familiar y permiso de lactancia y posibilidad de elegir el trabajador el periodo de disfrute.

3) Permiso por fuerza mayor familiar: de igual manera, las modificaciones introducidas por permisos de fuerza mayor familiar se refieren sólo a las causas que originan estos permisos, que finalmente quedan en; accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, en cuyo caso existe un permiso retribuido de dos días (cuatro en el caso de que requiera desplazamiento).

En la Tabla siguiente se detallan a continuación los permisos contemplados por la LCVFL, que se han explicado anteriormente, y que supusieron una novedad por aumentar los supuestos de aplicación o la durabilidad de los mismos.

Tabla 3. Resumen de los permisos recogidos por la LCVFL

PERMISOS	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<i>Adopción/Acogimiento</i>	16 semanas. Se ampliarán en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor, o por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple. Posibilidad de ausentarse dos meses antes, con retribuciones básicas, en el supuesto de adopción internacional	En el caso de que la madre o el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos. Posibilidad del permiso y jornada completa o a tiempo parcial.
<i>Fallecimiento</i> <i>Accidente o</i> <i>Enfermedad grave</i>	Familiares de 1er. Grado: 4 días hábiles misma localidad y 5 días hábiles distinta localidad. Familiares de segundo y tercer grado: 2 días hábiles misma localidad y 3 días hábiles distinta localidad.	El grado se entiende de consanguinidad o afinidad. El permiso se puede disponer mientras dure la enfermedad
<i>Lactancia</i>	1 hora diaria o dos medias horas hasta los 12 meses del menor. Posibilidad de acumular el permiso de lactancia a la baja por maternidad (4 semanas)	Por hijo. Padre o madre pueden disfrutarla.
<i>Cuidado directo o</i> <i>Guarda Legal</i>	Mientras que se mantenga la situación que da derecho a solicitarla: hijos menores de 12 años o disminuidos, y cuidado de familiares con incapacidad física con quien conviva Reducción de jornada con reducción de salario	Reducción de jornada y reducción proporcional de haberes. Es una situación protegida, su cotización para la jubilación es del 100 %. No se puede realizar ninguna actividad económica en el horario de la reducción
<i>Maternidad</i>	16 semanas y antes o después de la fecha del parto, 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. 6 semanas obligatorias después del parto; el resto puede hacer uso el padre o la madre, de forma simultánea o sucesiva ininterrumpida	Para tener derecho a este permiso; en el momento de dar a luz la madre debe estar en alta o en situación asimilada al alta. En caso de parto prematuro o que requiera hospitalización después del parto, el permiso se ampliará tantos días como el neonato esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas.

Fuente: Guirao, Martín-Llaguno y Frutos. Elaboración propia.

Tabla. Resumen de los permisos parentales recogidos por la LCVFL

PERMISOS PARENTALES	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<i>Permiso de lactancia</i>	1 hora diaria o dos medias horas hasta los 12 meses del menor. Posibilidad de acumular el permiso de lactancia a la baja por maternidad (4 semanas)	Es un permiso retribuido a cargo del empresario, reconocido a la trabajadora con un hijo menor de 9 meses y que puede pasar al padre en caso de que ambos trabajen
<i>Reducción de jornada por guarda legal</i>	Reducción entre un medio y un tercio de la jornada con la consiguiente reducción de salario	Esta reducción se pide en caso de hijo menor de 6 años, disminuido psíquico o físico que no desempeñe otro trabajo remunerado y cuidado directo de un familiar bajo el mismo supuesto
<i>Permiso por fuerza mayor familiar</i>	2 días en el caso de parientes hasta el segundo de consanguinidad y 4 en el caso de que se requiera desplazamiento	Las modificaciones introducidas por permisos de fuerza mayor familiar se refieren sólo a las causas que finalmente quedan: accidente, enfermedad grave u hospitalización

Fuente: Guirao, Martín-Llaguno y Frutos. *Elaboración propia.*

3.2. *La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIE) supone que España, al menos simbólicamente, se sitúa entre los países de vanguardia en materia de políticas de igualdad de género. La Ley, que tiene como objetivo fundamental la prevención y eliminación de las discriminaciones que aún persisten por razón de sexo y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, procede de la transposición de tres directivas comunitarias:

- 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al

empleo, a la formación, promoción profesional y condiciones de trabajo;

- 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro;
- 97/80/CE del Consejo, sobre la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Se trata de una norma compleja, extensa, integrada por 78 artículos, distribuidos en 9 títulos –uno de ellos preliminar-, 31 disposiciones adicionales, 11 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria y 8 disposiciones finales. Esta ley introduce un marco normativo que obliga a entidades públicas y privadas a incluir el principio de igualdad en la organización.

Como enuncia en su exposición de motivos, anhela a ser una “Ley código” de la igualdad entre mujeres y hombres y establece en su articulado, principios de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas y prevé una amplia batería de medidas destinadas a eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo, resultado de proyectar el principio de igualdad en los distintos ámbitos normativos. En sus disposiciones adicionales modifica numerosas normas legales que resultan afectadas, entre las que se encuentran el núcleo duro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley general de la seguridad social, la Ley de procedimiento laboral, la Ley de prevención de riesgos laborales.

La Ley muestra una especial preocupación por eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito de las relaciones laborales. A tal efecto, incorpora medidas para promover y garantizar la igualdad en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

La imposición de todas estas actuaciones constituye la aspiración a la consecución de la igualdad real y material entre sexos. Así, se asume que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ha demostrado no ser suficientemente eficaz. Aunque este principio jurídico haya sido reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, y en nuestra Carta Magna, la realidad revela que no ha traído consigo la igualdad “real”. La consecución de una sociedad igualitaria y más justa no sólo depende de la calidad del ordenamiento jurídico, sino también de las prácticas y usos sociales que impiden su implementación real

Entre las medidas re equilibradoras de situaciones sociales discriminatorias, hay que destacar las acciones positivas, es decir, derechos preferentes para colectivos desaventajados. Esta práctica jurídica proviene del derecho estadounidense que adoptó ya en los años 60, medidas políticas a favor de las mujeres y especialmente de las mujeres de raza negra. Estas medidas buscaban favorecer a estos colectivos en el ámbito laboral y en la admisión en las universidades y consistían en políticas de cuotas que permitían la reserva de plazas o bien la exención de cumplir determinados requisitos (Bustos, 2007: 132).

La norma reconoce explícitamente el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares de la siguiente manera:

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

La LOIEMH por tanto define la conciliación como un derecho de los trabajadores en el mundo productivo. Además, sienta por vez primera las bases del permiso de paternidad. Pero asimismo, y en lo que a la conciliación afecta, establece por primera vez la obligatoriedad de integrar entidades y documentos específicos para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (incluidas también las derivadas de los conflictos familiares-laborales).

Así, la LOIEMH sostiene que

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral (artículo 45.1).

Esta obligación se viene plasmando en “la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación” (artículo 45.2).

Un plan de igualdad es “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (artículo 46.1). En este plan se

han de fijar los objetivos concretos a alcanzar y las estrategias y prácticas para lograrlos y sistemas de seguimiento y evaluación.

Aunque un plan de igualdad no es un plan de conciliación la conciliación es una materia de las muchas que se pueden y se deben tratar en el mismo. Los planes de igualdad pueden “contemplar /.../ la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo” (artículo 46.2).

La Ley establece la exigencia ineludible de la elaboración y la implantación de estos documentos a) “para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores” (artículo 45.2), y b) “cuando así se establezca en el convenio colectivo” (artículo 45.3). Adicionalmente, se contempla que la elaboración e implantación de planes de igualdad sea c) “voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras” (artículo 45.5). Asimismo se insiste en la importancia de la divulgación de la información que debe quedar garantizada por la empresa a todo el personal (artículo 47).

En definitiva, la ley desciende al terreno de lo concreto e insta a las implantar acciones que pueden afectar a la conciliación en entidades públicas y empresas.

4. Discusión

Las políticas de conciliación nacen en España de la mano de las políticas de igualdad fomentadas desde el contexto europeo. La Ley 39/99, Ley de conciliación, surge impelida por el mandato de búsqueda de la igualdad de la UE, que entiende que la conciliación es un problema para alcanzarla y que plantea esencialmente provisiones relacionadas con el empleo, dirigidas mayoritariamente a las mujeres. En efecto, de un primer análisis aproximativo a la Ley se extrae la conclusión de que la conciliación de vida laboral y familiar es

un problema que tiene este sexo al que hay que ayudar con medidas en la difícil tarea de llevar el trabajo productivo y el reproductivo. En cierta forma esta Ley transmite la idea de que el estado benefactor protege a las mujeres para que alcancen la igualdad y en ningún momento se hace referencia a que sea el hombre el que tenga que conciliar ambas tareas (no hay una sola medida de acción positiva encaminada a esto).

Por otro lado, y en virtud de lo expuesto, la Ley encaja en el modelo “igualitario” de políticas de igualdad, al apostar por el cuidado de los niños en casa, en virtud de una política de permisos amplia, pero que dejan a cargo de la familia los costes de esta opción. Aunque, en general, la Ley de conciliación fue en su momento muy positivamente valorada, lo cierto es que deja insatisfechas ciertas expectativas. Especialmente criticado es el no reconocimiento del permiso de titularidad paterna, como dictaba la legislación comunitaria. En este sentido, la LCVFL olvida elementos que fomenten el reparto de tareas y responsabilidades familiares y considera a la mujer como la principal responsable de las tareas del cuidado, sin cuestionar demasiado los roles de género.

Estos problemas son en parte superados por la LOIEMH que sí sienta las bases del permiso de paternidad y anima a la corresponsabilidad de tareas. En cierta manera la LOIEMH, que no es específicamente una ley de conciliación, supera la visión simplista de centrarse en la búsqueda de la flexibilidad de las jornadas de trabajo para que la mujer se incorpore al mundo laboral y al menos empieza a reconocer “el papel masculino dentro de la conciliación y su obvia importancia dentro de la familia”, como afirman Chinchilla y León (2011: 51). Sin embargo, coincidimos con Brullet (2010: 64) en que uno de los retos de las políticas de conciliación sigue siendo “conseguir que los hombres asuman sus propias responsabilidades de cuidados en su red familiar, y que estas políticas estén social y económicamente bien reconocidas”. Otro de los retos imperiosos en este marco de la ampliación del foco de propuestas y la superación de la visión “laboralista” del tema es el

desarrollo y la implantación de medidas centradas en la prestación de servicios (públicos o privados) y en la regulación de los tiempos.

La Ley para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia” o Ley de dependencia ha tenido serios problemas en su puesta en marcha. Así, se ha producido una descoordinación entre las administraciones implicadas, el Estado, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos. En segundo lugar, ha habido una falta de previsión respecto a la población objeto de derecho, de manera que se han restringido muchísimo las ayudas y se ha limitado el concepto de discapacidad. Por último, la puesta en práctica de la Ley ha producido efectos que en principio pretendía evitar. Tal es el caso de la “prestación económica para cuidados en el entorno familiar” que es lo más demandado por las familias –las mujeres-, en detrimento de la inversión en servicios de cuidado.

Por otra parte, en la cumbre de Barcelona 2002, los líderes europeos se fijaron como objetivos a lograr de aquí a 2010 que las guarderías cubriesen al menos al 90% de los niños entre tres años y la edad de escolarización obligatoria y al 33% de los niños menores de tres años. Aunque España cumple ambos objetivos, los expertos coinciden en que las mujeres tendrían menos problemas para conciliar si la educación fuera universal y gratuita de 0 a 3 años² y los políticos reconocen que el desafío en nuestro país “es lograr incrementar las plazas, lo cual es caro pero no hacerlo es más caro aún” (Gabilondo, 9/9/10)³. Sin embargo, mientras este reto se consigue, como apuntan Chinchilla y León (2011: 62), las tasas de desempleo como consecuencia de la crisis están afectando a la escolarización privada de los niños y por tanto afectando la conciliación y, añadimos nosotros, es posible que incidan en la dilación de esta estrategia de educación universal como ya ha sucedido con la dilación del permiso de paternidad.

²http://www.elpais.com/articulo/madrid/Educacion/universal/anos/elpepiespmad/20110712elpmad_12/Tes, consultado el 9/8/2011.

³ Declaraciones del Ministro de Educación disponibles por ejemplo en <http://www.noticiascolegios.com/2010/11/04/el-desafio-en-espana-es-incrementar-escolarizacion-de-0-a-3-anos/>

En definitiva y para finalizar, en menos de diez años España ha construido un marco jurídico relacionado con la conciliación laboral y familiar, que, ha sido relativamente cambiante dependiendo del partido en el gobierno, pero que ha tenido algunas constantes en su planteamiento jurídico. En efecto, en primer lugar, se ha enmarcado el tema de la conciliación en el contexto de las políticas de género, y en segundo lugar, en la persecución del pleno empleo. En este contexto la mayor parte de las acciones –centradas casi en exclusiva en provisiones en el trabajo o en medidas incentivación de la natalidad- se han dirigido a la mujer, manteniendo implícitamente estereotipos de género.

5. Referencias

- Acción Empresarial y SERNAM. (2003), *Guía cómo conciliar la vida laboral y la vida familiar*, Disponible en <http://es.scribd.com/doc/55197779/Guia-Como-Conciliar-la-Vida-Laboral-y-la-Vida-Familiar>, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Arroyo, C. (2007), "Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad", *Anuario Jurídico y Económico Escurialense XL*, pp. 243-270.
- Ballester, M. A. (2000), *La Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*, Tirant lo Blanc, Valencia.
- Ballester, M.A. (2011), "Conciliación y corresponsabilidad en la Unión Europea" en Cabeza, J. (ed.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant lo Blanc, Valencia, pp. 17-49.
- Brullet, C. (2010), "Cambios familiares y nuevas políticas sociales en España y Cataluña. El cuidado de la vida cotidiana a lo largo del ciclo de vida", *Educación* 45, pp. 51-79.
- Bustos, R. (2007), "Discriminación por razón de sexo y acciones positivas: reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la ley para la igualdad efectiva", *Universitas: Revista de Filosofía, Derecho y Política* 6, pp. 124-147.
- Cabeza, J. (2010), "Conciliación de la vida privada y laboral", *Temas laborales* 103, pp. 45-65.
- Campillo, I. (2010), "Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España", *Política y Sociedad* 47 (1), pp. 189-213.
- Chinchilla, N., León, C. (2011), *Diez años de conciliación en España*, Grupo 5, Madrid.
- Comisión de Expertos Para el Diálogo Social. (2005), *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales*

- efectivas. Informe de la comisión de expertos para el diálogo social*, Disponible en www.tt.mtas.es/periodico/laboral/200501/informe.pdf, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Daly, M. (1994), "Comparing welfare states: towards a gender-friendly approach", en Sainsbury, D. (ed.), *Gendering welfare states*, Sage, Londres.
- Daly, M. (2002), "Care as a good for social policy", *Journal of Social Policy* 31 (2), pp. 251-270.
- Fernández, J. A., Tobío, C. (2005), *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, Documentos de trabajo 79/2005, Fundación Alternativa, Madrid.
- Guirao, C. (2010), La construcción social del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España, 1999-2009, Tesis Doctoral, Dirección: Marta Martín Llaguno y Dolores Frutos, Universidad de Alicante, Departamento de Comunicación y Psicología Social.
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2003-2006 (Nacional) Documento "Estudio Comparativo de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Autonómico y Nacional", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Disponible en <http://www.migualdad.es/mujer/politicas/Comparativa.pdf>, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Larsen, T. P., Taylor-Gooby, P., Kananen, J. (2004), "The myth of a dual-earner society. New policy discourses in European welfare states", en WRAMSOC Project Berlin Conference, 23 y 24 de abril, Berlín, Disponible en <http://www.kent.ac.uk/wramsoc/conferencesandworkshops/conferenceinformation/berlinconferenc/themythofadualearnersociety.pdf>, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, BOE 164, de 10 de julio 2001, pp. 24890-24902.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno, BOE 246, de 14 de octubre de 2003, pp. 36770-36771.

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE 266, de 6 de noviembre de 1999, pp. 38934-38942.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, BOE 299, de 15 de diciembre de 2006, pp. 44142-44156.
- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, BOE 277, de 19 de noviembre de 2003, pp. 40845-40852.
- Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del impuesto sobre la renta de las personas físicas y por la que se modifican las leyes de los impuestos sobre sociedades y sobre la renta de no residentes, BOE 303, de 19 de diciembre de 2002, pp. 44622- 44662.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, BOE 242, de 7 de octubre de 2009, pp. 84692-84694.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611-12645.
- Martín Llaguno, M., Beléndez, M., Hernández, A. (2007), *La mujer en las agencias de publicidad. Categorías, especializaciones y conflicto trabajo-familia en las agencias españolas*, Asociación Española de Agencias de Publicidad, Madrid.
- Naciones Unidas. (1995), *Declaración de Beijing y plataforma para la acción. IV Conferencia mundial sobre las mujeres*, Beijing.
- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, BOE 57, de 8 de marzo de 2005, pp. 8111-8114.
- Organización Internacional Del Trabajo. (1981), *Convention on workers with family responsibilities*, nº 156, Ginebra.
- Papí, N. (2004), *Conciliación de la vida familiar y laboral en la prensa diaria de la Comunidad Valenciana: el punto de vista de las mujeres*, Tesis Doctoral, Dirección: Ma José Frau y Emilio Feliu, Universidad de Alicante, Departamento de Sociología II, Psicología, Comunicación y Didáctica.

Papí, N., Cambroner, B. (2011), “Acciones públicas de sensibilización de género. El esfuerzo de la administración regional y local en comunicación publicitaria (1999-2007)”, *Pensar la Publicidad: Revista Internacional de Investigaciones Publicitarias* [en prensa].

Papí-Gálvez, N. (dir.). (2006), *Evaluación del impacto de la conciliación entre la vida familiar y profesional para la igualdad de género: análisis de las acciones específicas de protección social y publicidad, FIPROS 2005-53 Informe del estudio subvencionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, Dirección General de la Seguridad Social, Madrid.

Stratigaki, M. (2004), “The cooptation of gender concepts in the EU policies: the case of ‘reconciliation of work and family’”, *Social Politics* 11 (1), pp. 30-56.

NOTAS

ⁱ Afirma Brullet (2010: 67) que, “Las políticas de los tiempos amplían el marco de actuación de las políticas de conciliación. El reto es cómo hacer operativas en cada territorio, ciudad y barrio sus propuestas de acción. En Cataluña, el Departamento de Bienestar Social y Ciudadanía de la Generalitat ha promovido el *Plan Estratégico sobre los Usos y la Gestión de los Tiempos en la Vida Cotidiana 2008-2018*, recientemente aprobado por el Gobierno autonómico. En una línea similar, pero a escala de ciudad, también actúa desde hace algunos años el programa de acción de la Concejalía de los Nuevos Usos de los Tiempos del Ayuntamiento de Barcelona (NUST), pionero en Europa”.

ⁱⁱ En la que se establece un plan de acción para la década y se insiste en que es necesario que el hombre participe en la esfera doméstica para que la mujer pueda integrarse en la otra esfera.

ⁱⁱⁱ Entra en vigor la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

^{iv} “El RDL de 15 de Agosto de 1927 reguló el descanso nocturno de la mujer trabajadora. Otras normas posteriores limitaron la jornada femenina de trabajo, impusieron descansos diferenciados para hombres y mujeres entre jornadas, o establecían regímenes especiales para las horas extraordinarias” (Ballester, 2000; 14).

^v Aunque el punto de partida de esta prestación o suspensión por maternidad son dos artículos, uno del Estatuto de los Trabajadores y otro de la Ley de seguridad social. El artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores regula la causa, duración, características y alcance de la situación suspensiva relacionada con la maternidad. El artículo 133bis de la Ley de seguridad social regula la prestación de seguridad social aplicable a la contingencia de maternidad. Sucede que la Ley 39/1999 de conciliación vida familiar y laboral mantiene sin modificar el Estatuto de los Trabajadores (que prohíbe expresamente que el padre pueda acceder, siquiera por transferencia expresa de la madre, a la suspensión y prestación de maternidad correspondiente). Bien puede darse el caso de que, por razones sanitarias, la madre no pueda hacerse cargo del cuidado del hijo. El hecho de que la Ley haya mantenido esta situación normativa es un claro indicio de que el cuidado del hijo se sigue contemplando como una responsabilidad única de la mujer. Así las cosas, la Ley 39/1999 mantiene la titularidad materna de la prestación y deja intacto en artículo 48.4 del Estatuto Trabajadores y expresa, primero, que la suspensión por

maternidad, si viene el caso, se distribuirá entre el padre y la madre sólo “a opción de la interesada” (es decir, si la madre quiere), y segundo, que tal permiso se puede transferir al padre por opción expresa de la madre, pero siempre en el momento de iniciarse la prestación y sólo bajo la circunstancia de que “ambos trabajen”.

^{vi} La Ley 39/1999 plantea la flexibilidad en el reparto de tareas entre los progenitores en la prestación por maternidad. Ahora bien, en el requerimiento de que ambos trabajen, la norma olvida que bien puede darse el caso de que haya hombres dedicados en exclusiva a las tareas domésticas. La norma es discriminatoria con los hombres al impedirles tener acceso a la suspensión por maternidad y a la prestación correspondiente siquiera cuando la madre no tenga actividad retribuida o se encuentre en situación de desempleo.

**ESTUDIO 2. EL CONFLICTO Y LA CONCILIACIÓN FAMILIAR-LABORAL
EN LA AGENDA PARLAMENTARIA**

El debate parlamentario sobre conciliación familiar y laboral en España: análisis de una década de iniciativas.

Resumen

Este estudio realiza un análisis de la presencia del problema de la conciliación familiar y laboral en la agenda parlamentaria del Congreso de los Diputados en la VI, VII y VIII legislatura (1996-2008). Después de recopilar y contabilizar todas las iniciativas con menciones al tema, se narra la historia política de la cuestión. A continuación, y para valorar su importancia relativa, por meses, años y legislaturas, se computa la razón entre las iniciativas con menciones al conflicto familiar y laboral y el resto. Además, y con el fin de determinar los promotores del tema, se calcula la probabilidad de haberlo mencionado siendo diputado o diputada y siendo gobierno u oposición (odds ratio [OR] intervalo de confianza [IC] del 95% y significación estadística [método Mantel-Haenszel]). Se concluye que en España, en la VI y VII legislatura, se genera tímidamente un ciclo de atención política sobre el conflicto familiar y laboral y su solución (la conciliación), que se re enfoca totalmente en la VIII hacia “la conciliación para la igualdad” (momento de más visibilidad parlamentaria del tema). A partir del 2008, el interés parlamentario decae.

Abstract

This study describes the formulation and decision-making process related to the Spanish Parliament on work and family balance. In order to do so, all parliamentary initiatives of Deputies on this issue in VI, VII and VIII Legislature (1996-2008) are content analyzed. After reporting the treatment of the subject, the ratio of work and family balance initiatives and on other issues is calculated for months, years and legislatures. The probability to impel reconciliation initiatives, as belonging to of the government or opposition, is calculated (odds ratio [OR] confidence interval [CI] 95% and statistically significant [Mantel-Haenszel method]). So it is done related to gender (woman or men). We conclude that in Spain, in the sixth and seventh legislature, a cycle of political attention on work and family balance began. This cycle reframes balance to balance for equity, during eight legislature. However, from 2008, and issue falls short of “responsibility” and without setting congressionally speaking.

1. Introducción

La elaboración de iniciativas parlamentarias es la expresión más genuina de la formulación de políticas. Por esta razón, el estudio de las propuestas y disertaciones sostenidas en el Parlamento ayuda a explicar la definición de un tema ante la sociedad, las dimensiones preferentes que se han querido solucionar y los medios de los que, para ello, se ha dispuesto. El interés del debate parlamentario está, como afirma Feliu-Albaladejo (2011), en primer lugar, en “el progreso de las ideas desde el momento de su introducción hasta que se confirma la política” (Renton y Macintosh, 2007: 2), o la *policy memory* y, en segundo lugar, en la observación del comportamiento de los actores que condicionan el resultado de la acción. El estudio empírico de los discursos parlamentarios facilita la comprensión de la construcción de los problemas sociales y permite la evaluación del comportamiento deliberativo del legislador (Feliu-Albaladejo, 2011: 1). Para abordarlo, se pueden hacer aproximaciones más constructivistas, y/o más cuantitativas.

Resulta de gran atractivo indagar sobre las concepciones (latentes) que encierran algunos conceptos y categorías (manifiestas) en los textos parlamentarios y estudiar las repercusiones que estas suposiciones conllevan. También, y sirviéndonos de análisis de contenido cuantitativo, es valioso entender cuándo, y cómo, un hecho políticamente irrelevante se convierte en un momento dado en una cuestión de interés legislativo.

Al primer respecto, la construcción social del problema de la conciliación laboral y familiar que nos ocupa, ya ha sido parcialmente analizada. Así, entre 2003 y 2006, el grupo MAGEEQ trabajó los encuadres de la “igualdad de género” en diversos discursos (Lombardo y Meier, 2006; Bustelo y Lombardo, 2007). Además de concluir su variabilidad entre textos (leyes, Planes, preguntas...) y países (España, Grecia, Austria, Holanda, Hungría y Eslovenia), el equipo detectó en España, desde finales del siglo pasado, un proceso

emergente de formulación política (ausente en la mayor parte de países de la UE) que enmarcaba la conciliación familiar y laboral en el contexto de la igualdad. La evolución del interés político y parlamentario por esta cuestión no se rastreó, sin embargo, cuantitativamente. Así, pese a que la “parlamentometría” se viene utilizando para revisar sistemáticamente la toma de decisiones políticas en cuestiones relacionadas con el género -violencia machista (Vives-Cases *et al.*, 2006), interrupción voluntaria del embarazo (Cambroner-Saiz *et al.*, 2007) o la inmigración (Agudelo-Suarez *et al.*, 2009)- no existen hasta la fecha estudios centrados en la evolución en el Congreso del tratamiento del conflicto-conciliación trabajo familia.

Teniendo en cuenta las oportunidades que ofrece el contexto del Congreso de los Diputados, el objetivo de este trabajo es el de observar la presencia de la conciliación familiar y laboral como tema de agenda parlamentaria durante las tres legislaturas de mayor prodigalidad legislativa sobre la cuestión: la VI, VII y la VIII.

De manera más concreta se pretende,

- 1) Computar la frecuencia relativa y la evolución de la aparición del asunto en los textos del Congreso de los Diputados para valorar su importancia,
- 2) Reconstruir el relato político de la conciliación;
- 3) Delimitar los promotores y algunas características del discurso parlamentario sobre el tema.

La finalidad del trabajo es ayudar a comprender mejor cuándo, cómo y de la mano de quién, la conciliación familiar y laboral ha cobrado relevancia política en España.

2. Métodos

Para acometer nuestros objetivos, se han recopilado todas las iniciativas parlamentarias en las que han aparecido los términos *conciliación/conflicto de la vida familiar y laboral* en la VI, VII y VIII legislatura, esto es, desde marzo 1996 hasta abril de 2008. Además, se han recogido todas las iniciativas de estos 12 años. Para ello, se ha consultado la página web del Congreso de los Diputados, que constituye una base de datos útil para el análisis de políticas públicas, por su capacidad de aglutinar información de interés para la realización de estudios retrospectivos (cuenta con datos desde el período constitucional establecido tras la dictadura franquista), de fácil acceso, transparente y aceptablemente actualizada⁴.

Se han calculado las tasas computando la razón entre las iniciativas que mencionan el conflicto/la conciliación y el total de iniciativas por meses, años y por Legislaturas: VI Legislatura (marzo 1996-abril 2000), VII Legislatura (abril 2000-abril 2004) y VIII Legislatura (abril 2004-abril 2008).

Una vez acopiados los documentos con las menciones, se han codificado de acuerdo a un protocolo que recoge información sobre las coordenadas del texto (año, mes y legislatura de publicación, Órgano parlamentario donde tiene lugar la sesión, comisión encargada tipo de iniciativa), sobre las voces que la han promovido (autor/a, partido político, sexo...) y sobre la definición del conflicto o la conciliación laboral y familiar que hace. Con base en este protocolo se ha realizado un estudio descriptivo basado en frecuencias absolutas y relativas de las variables.

Para determinar las probabilidades que han tenido los hombres frente a las mujeres, el gobierno frente a la oposición y unos partidos sobre otros de mencionar el tema en la esfera parlamentaria se han calculado las odds ratio (OR), sus intervalos de confianza (IC) del 95% y los valores de significación

⁴<http://www.congreso.es>

estadística (método de Mantel-Haenszel). Los mismos cálculos se han realizado para establecer las posibilidades que un partido u otro o un sexo u otro han tenido de tratar determinadas dimensiones específicas del tema. En todos los casos cálculos mencionados se utilizó el paquete estadístico SPSS-11.5.

3. Resultados

En los 145 meses explorados se produjeron 319.312 iniciativas parlamentarias, de las que 149 fueron específicas de conciliación familiar y laboral.

3.1. La frecuencia relativa de la aparición de este tema en la agenda parlamentaria

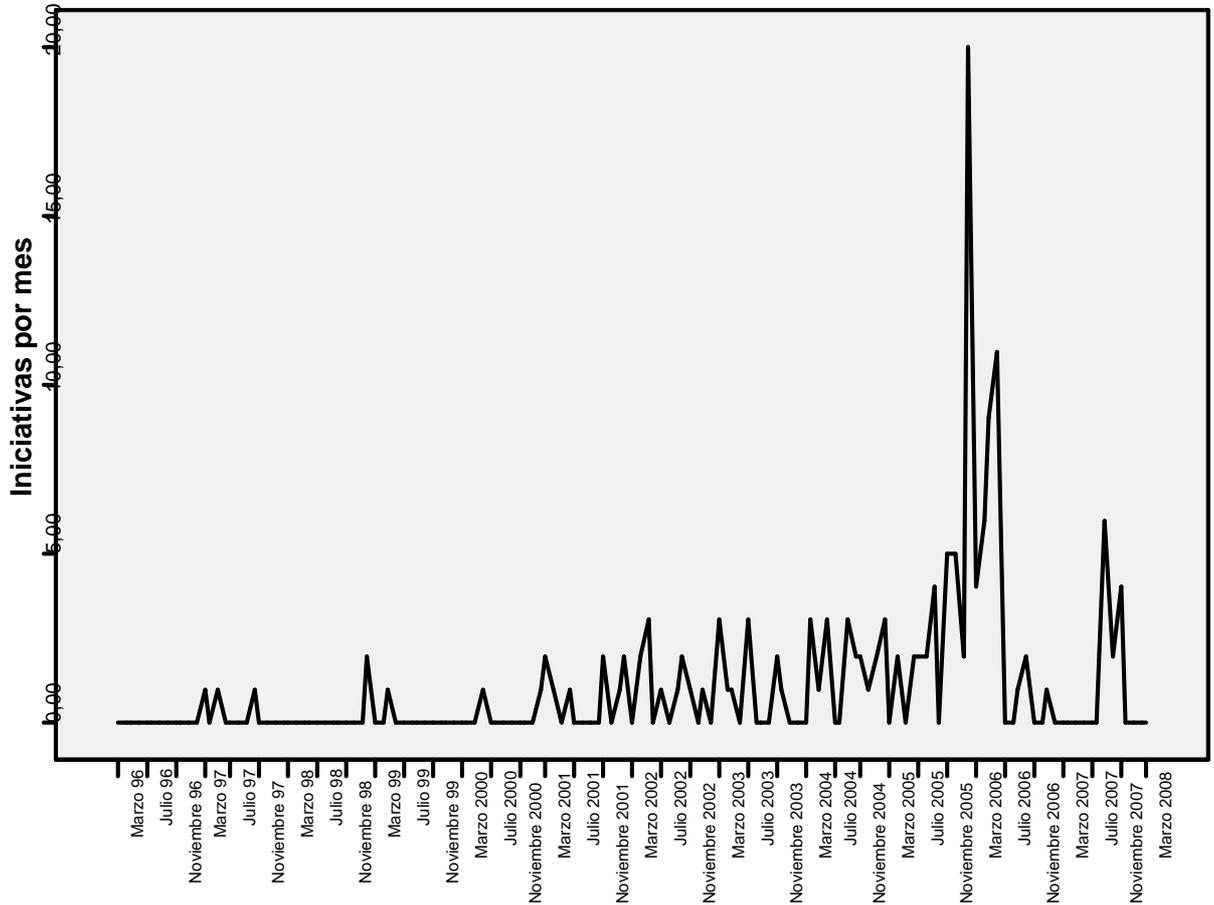
En número absoluto de intervenciones la presencia de la conciliación en la agenda parlamentaria resulta muy irregular hasta el año 2000, pese a la entrada en vigor de la Ley en el 1999. La explicación posible es la urgencia del Gobierno español por sacar esta norma, sin un gran debate parlamentario previo. La obligada transposición al ordenamiento jurídico español de dos directivas europeas⁵, la primera sobre salud y seguridad en el trabajo de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la segunda sobre el permiso parental, que estable el disfrute indistinto entre hombres y mujeres de los permisos parentales hace que la Ley de conciliación se presente abruptamente.

De hecho, no es hasta 2001 cuando las intervenciones sobre el conflicto y la conciliación familiar y laboral comienzan a aumentar, a partir de 7, hasta septuplicarse en 2006 (cuando alcanza la cota máxima de 55 iniciativas). Desde ese momento empiezan a descender hasta casi desaparecer en el primer trimestre de 2008 (ver Gráfico 1). Los picos máximos absolutos por meses se producen en febrero y junio de 2006 (20 y 11 iniciativas respectivamente).

⁵ Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre y 96/34/CE, del Consejo de 3 de junio. Ley de conciliación 39/1999, BOE nº 266. Sábado 6 de noviembre de 1999.

Gráfico 1.

Tasa de iniciativas sobre conciliación. Por meses

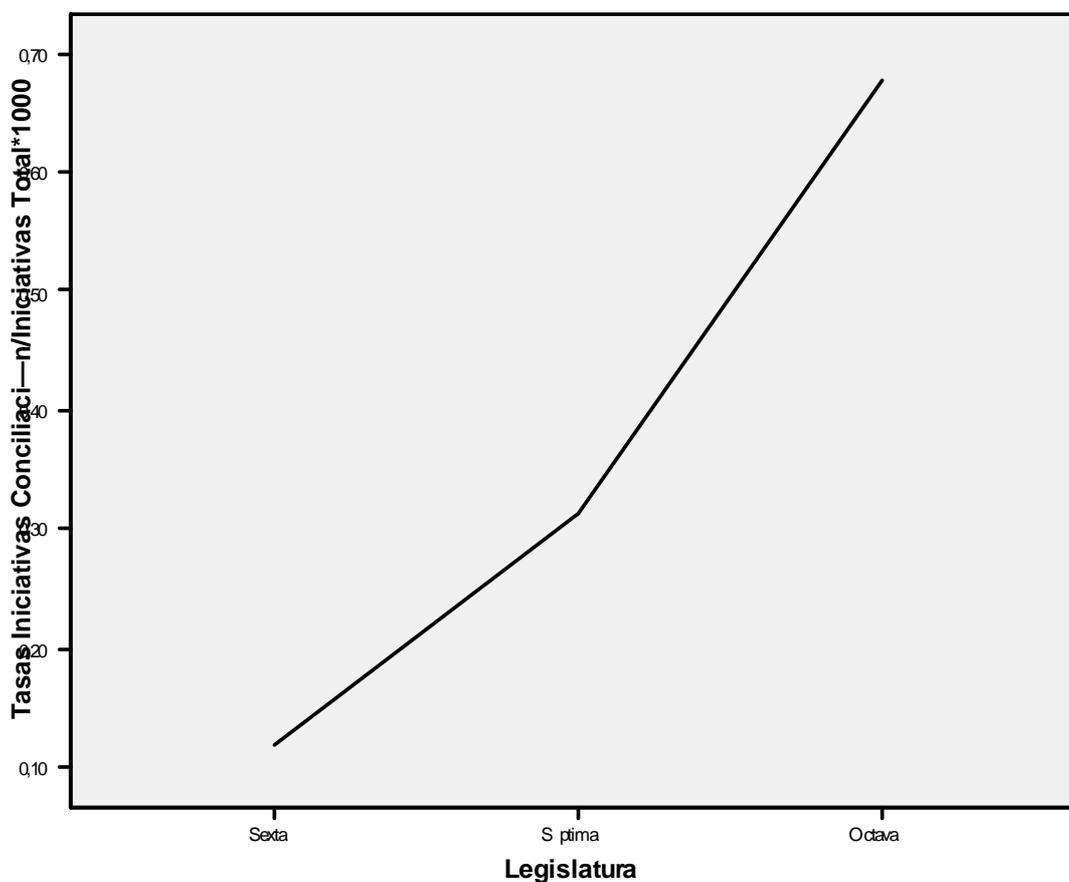


Fuente: elaboración propia a partir del Congreso de los Diputados.

Observando las tasas, o la presencia relativa del tema por legislatura, es en la VIII (gobernada por el PSOE) cuando la conciliación acapara el interés parlamentario con más fuerza, alcanzando un máximo de 0,68 iniciativas por cada 1000. (Ver gráfico)

Gráfico 2.

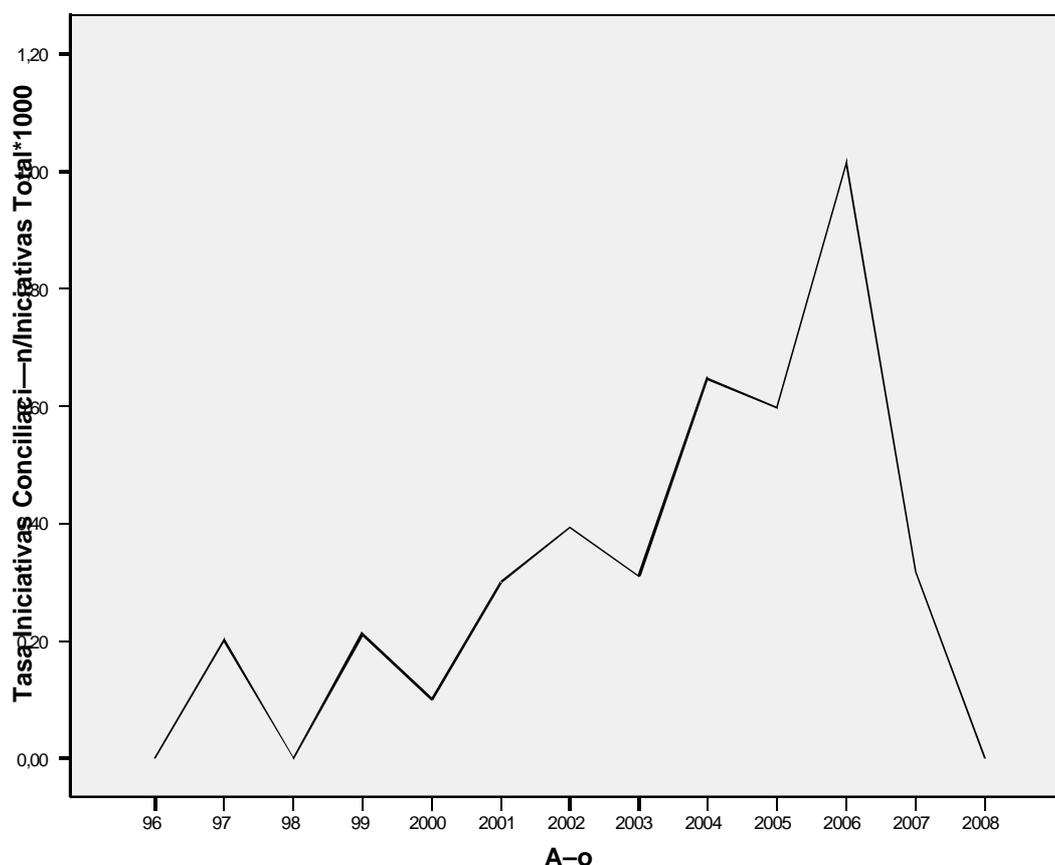
Tasa de iniciativas sobre conciliación por legislatura (VI, VII y VIII)



Fuente: Elaboración propia a partir del Congreso de los Diputados.

Por años, en la primera década se observa una tendencia creciente que alcanza su cima en 2006 -con una tasa de 1,02 por 1000-, y que empieza a caer en picado en 2007, cerrando un ciclo de interés parlamentario (ver Gráfico3).

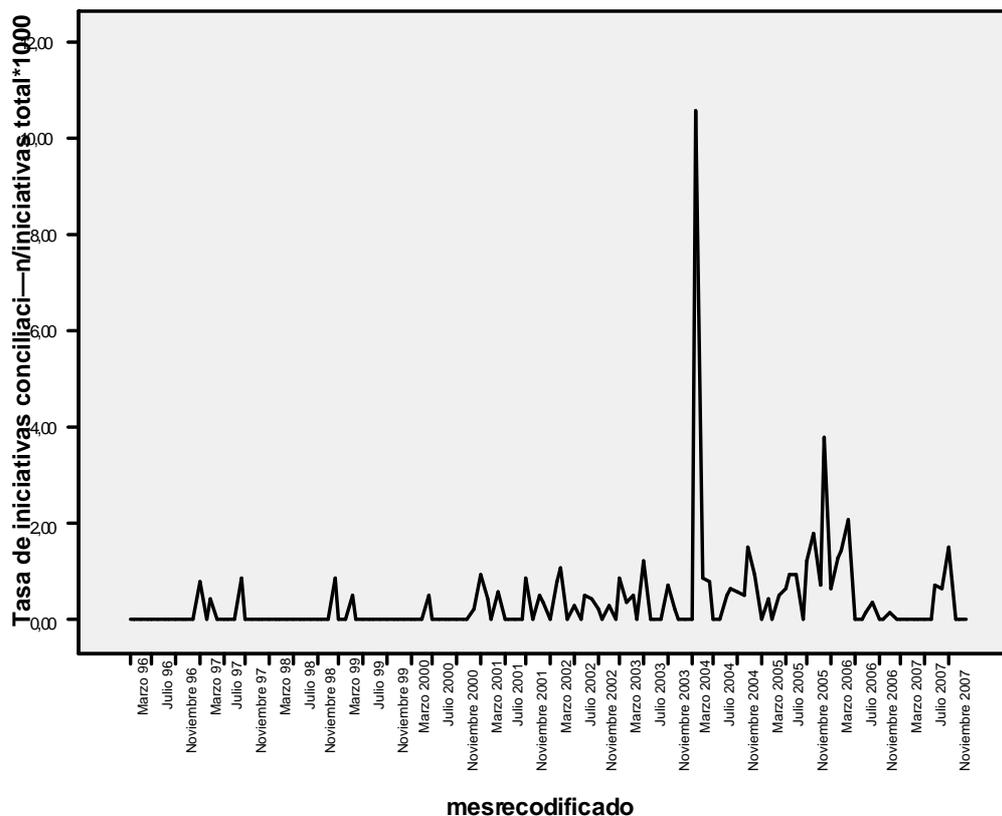
Gráfico 3.
Tasa de iniciativas sobre conciliación por años



Fuente: elaboración propia a partir del Congreso de los Diputados.

En cuanto a las tasas por meses destaca la presencia del tema en abril de 2004 (10,6 por 1000), que supone el pico máximo y es el momento en el que con poca actividad parlamentaria, se proponen varias modificaciones a la Ley de conciliación a cuenta del permiso de paternidad; y el año 2006, en general y en especial febrero: 3,77 por 1000, abril: 1,29 por 1000, mayo: 1,44 por 1000 y junio: 2,09 por 1000, que son los meses de 2006 en los que comparecen los expertos en comisión (ver Gráfico 4).

Gráfico 4.
Presencia del tema por meses. VI, VII, VIII legislatura



Fuente: elaboración propia a partir del Congreso de los Diputados.

3.1. Relato del debate político sobre la conciliación

El discurso parlamentario sobre la conciliación familiar y laboral se inicia en la sexta legislatura, con el PP al frente, a partir de preguntas sueltas al Gobierno sobre la financiación de programas para promover la conciliación a través de la atención primaria en distintas autonomías y provincias. En febrero de 99 se presentan las líneas básicas del Anteproyecto de Ley de conciliación de la vida familiar y laboral, preparado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que es aprobado como proyecto de Ley en mayo del 1999. Este anteproyecto, como se puede observar en la gráfica, no acapara demasiada atención de sus señorías.

La séptima legislatura mantiene la estela de la discusión política sobre el tema de manos del Gobierno, que, en junio de 2000, hace una Proposición no de Ley relativa a la incorporación en los trabajos del principio de igualdad de derechos y oportunidades, así como del derecho a la conciliación, para la adaptación de la normativa europea. Seis meses después, plantea otra Proposición relativa a la convocatoria de una Conferencia Sectorial monográfica sobre conciliación de la vida familiar y laboral para promover un Programa Nacional de guarderías y escuelas infantiles, en colaboración con las Comunidades Autónomas, programa que se aprueba. En el ejercicio de su labor de control en esta legislatura, el PSOE pregunta reiteradamente por los permisos por maternidad y cuidado de hijos en aplicación de la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral y por la valoración de esta normativa. Y entre junio y noviembre de 2001, insatisfechos con la adaptación final que se ha hecho de las directivas europeas, el grupo socialista y el grupo mixto hacen sendas proposiciones para la introducción de los permisos de paternidad en los supuestos de parto y para la ampliación de derechos. Ambas son rechazadas.

El año 2002 se inicia con preguntas del control al Gobierno sobre los “efectos” de la Ley de conciliación: en concreto sobre las incorporaciones de mujeres al mundo laboral realizadas desde su entrada en vigor. También preocupan los desarrollos reglamentarios de la Ley 39/1999 y los permisos que pueden solicitar la ciudadanía española para lograr la conciliación de la vida familiar y laboral. El debate parlamentario de dos propuestas de Ley, la primera del partido socialista sobre los derechos para conciliarla vida familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras, y la segunda del grupo catalán propuesta para la legislación de la licencia de paternidad en caso de parto, adopción o el cuidado de crianza acaparan también la atención de los diputados (13 de mayo 2003).

Pero sobre todo es importante que en la séptima legislatura la Mesa del Congreso de los Diputados, en su reunión de 1 de junio de 2004, acuerda admitir a trámite y remitir a la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales la

solicitud del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, relativa a la creación de una Subcomisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral y profesional (BOCG D-29, de 4-06-04). Entre otras cuestiones se establece que la Subcomisión puede recabar la comparecencia de miembros de las Administraciones Públicas, así como la de autoridades, funcionarios públicos, interlocutores sociales, y cuantas personas y organizaciones resulten competentes en la materia. El plazo para la conclusión del trabajo se establece hasta el 31 de octubre de 2006.

Pues bien entre el 23 de noviembre de 2005 y el 31 de octubre de ese año (ver Tabla 1), en la octava legislatura ya con el Partido Socialista en el Gobierno, se producen las comparecencias de distintos expertos, sobre la adecuación de los horarios, que dan cuenta del interés por el tema en el debate parlamentario.

Tabla 1. Comparecencias de expertos sobre la adecuación de horarios Congreso de los diputados.

TABLA DE COMPARECENCIAS
Ignacio Buqueres Bach; presidente de la Asociación para la Adaptación Horaria de los Españoles en Europa.
Gloria Llatzer Gaya; socia directora de la empresa Optimiza.
María de los Ángeles Durán Heras; catedrática de Sociología y profesora de investigación en el CSIC.
Claudio Boada Pallarés; presidente del Círculo de Empresarios.
Elizabeth Villagómez Morales y de doña Enma Oteo Antuñano: redactoras del Informe encargado por la Comisión Europea "Los sistemas de seguridad social en la UE y su impacto en la reconciliación de vida familiar y vida laboral".
José María Bosch Veciana; asesor laboral de CECOT.
Nuria Chinchilla Albiol; directora de Familia y Trabajo de IESE.
Ignacio Álvarez de Mon Pan de Soraluze; profesor de Comportamiento Organizacional, comparecencia acordada por la Subcomisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria.
Roberto Martínez Fernández; director de Área de la Fundación Mas Familia.
Carmen Bravo Sueskun; secretaria Confederal de la Secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras (CCOO).
Consuelo Chacartegui Jávega; profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad

Social de la Universidad Pompeu Fabra.
Johanna Lammi-Taskula; experta en conciliación de Stakes (Instituto de investigación estatal de Finlandia).
Juan Irazo Martín; director general del Instituto de Estudios Económicos y Catedrático de Economía Aplicada.
Almudena Fontecha López; secretaria confederal para la igualdad de la Unión General de Trabajadores (UGT).
Cecilia Castaño Collado; catedrática de Economía Aplicada de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.
Amparo Moraleda Martínez; directora de la empresa IBM en Madrid.
Marisa Soletto Ávila; presidenta de la Fundación Mujeres.
Carlos Domenech de Aspe; director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Galicia.
Carles Barba Boada; vicepresidente de la Fundació Catalana de l'Esplai.
Ana María Llopis Rivas; miembro de la Comisión de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).
Enriqueta Chicano Jávega; presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas.
Inmaculada Álvarez Morillas; presidenta de la Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid.
Pilar Gómez-Acebo Avedillo y de doña Eva Levy Bensadon; presidenta de honor y presidenta, respectivamente, de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE).
María del Mar Serna Calvo; directora general de Relaciones Laborales de la Generalitat de Cataluña.
Concejala de los Nuevos Usos Sociales del Tiempo en la Ciudad del Ayuntamiento de Barcelona.
Consejera de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.
Directora del Instituto Balear de la Mujer.
Consejero de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.
Ángel Expósito Mora; director general de Europa Press.
Beatriz Serrano Blázquez; presidenta del Sector Nacional de Administración Central y Seguridad Social de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF).
Constanza Tobío Soler; catedrática de Sociología de la Universidad Carlos III de Madrid.
Consuelo Álvarez de Toledo Saavedra; periodista.
María Jesús Prieto Laffargue; vicepresidenta de la Federación Mundial de Organizaciones de Ingenieros (FMOI).

Fuente: elaboración propia a partir del Congreso de los Diputados.

A lo largo de las comparecencias treinta y siete expertos y expertas de distinto ámbito se ponen de manifiesto nociones en disputa sobre el tiempo “de trabajo, personal y familiar” y sobre “flexibilidad” y “conciliación”. Las

discusiones son extensas y los temas abordados desbordan el inicial propuesto, la regulación de horarios, para terminar debatiendo cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades. Las conclusiones de la subcomisión son publicadas en 2007⁶ y en ellas el grupo de trabajo expresa que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no puede producirse hasta que tenga lugar un profundo cambio social que tiene que ver con la erradicación de la mentalidad de la «ayuda», en detrimento de la mentalidad de la «corresponsabilidad». Esta declaración es importante porque implica el inicio de un giro en el planteamiento del tema. No obstante, el documento finaliza con la petición al Gobierno de que presente un Plan de medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ante el Congreso de los Diputados y con la recomendación de que estas medidas no pueden aplicarse desde una perspectiva neutra, porque afectan fundamentalmente a las mujeres.

Al margen de la discusión sobre la adecuación de horarios en este subcomisión, otras cuestiones que acaparan la atención de los diputados y diputadas son: el control de la aplicación del Plan Concilia (aprobado y publicado en el BOE del 16 de diciembre de 2005, vigente desde 1 de enero de 2006) por parte de la oposición (desde octubre de 2006 y 2007); así como los convenios suscritos entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales con distintas CC.AA, para la conciliación a raíz de la aprobación de la Ley de igualdad. Se inquiera también por los presupuestos ejecutados para la conciliación.

3.2. *Las intervenciones parlamentarias sobre conciliación*

El 57% de las intervenciones parlamentarias sobre conciliación familiar y laboral, durante los años estudiados corresponde a la función de control⁷, el 33,6% a la orientación política y el 9,4% pertenecen a la función legislativa.

⁶http://www.congreso.es/public_oficiales/L8/CONG/BOCG/D/D_539.PDF, consultado el 9/8/2011

⁷Muchas menos que en caso de la inmigración (94%) y en el caso de violencia de género (93%).

Los datos se relacionan con el hecho de que el 51,7% de las menciones se hayan realizado en preguntas escritas dirigidas al Gobierno vigente en cada caso y el 4,7% preguntas orales al Gobierno en Pleno (2,7%) o en Comisión (2%). En segundo lugar, pero con una diferencia porcentual importante, se solicitaron comparecencias en Comisión (24,2%), bien de otras personalidades (19,5%) o de autoridades y funcionarios (4,7%). Las proposiciones de ley (6%), y de las no de ley, ante el Pleno o Comisión, fueron el siguiente tipo de iniciativas (ver Tabla 2). Apenas hubo solicitudes de informes y comparecencias del Gobierno.

Tabla 2. Tipos de iniciativa. Congreso de los Diputados. Años 1996-2008

		<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
Válidos	Proposición de ley ante el Pleno.	1	0,7
	Comparecencia del Gobierno en Comisión	1	0,7
	Proyecto de ley	1	0,7
	Proposición de ley del Senado.	1	0,7
	Pregunta oral al Gobierno en Comisión	1	0,7
	Proposición de ley de Comunidades Autónomas	2	1,3
	Solicitud de informe a la Administración del Estado (formuladas por Diputados)	2	1,3
	Comisiones, subcomisiones y ponencias	2	1,3
	Pregunta oral en Pleno.	3	2
	Pregunta oral al Gobierno en Comisión	3	2
	Proposición no de ley ante el Pleno	5	3,4
	Proposición no de ley en Comisión	5	3,4
	Comparecencia de autoridades y funcionarios en Comisión	7	4,7

	Proposición de ley de Grupos Parlamentarios del Congreso	9	6
	Comparecencias de otras personalidades en Comisión	29	19,5
	Pregunta al Gobierno con respuesta escrita.	77	51,7

Fuente: elaboración propia a partir del Congreso de los Diputados.

Dado que muchas de las menciones a la conciliación fueron en preguntas escritas al Gobierno, las iniciativas no se tramitaron en sesiones parlamentarias (51,7%). De las que sí se tramitaron, el 13,4%⁸ pasó por Pleno y el 33,6% en Comisión. Entre las iniciativas debatidas en Comisión, la mayoría se discutieron en la de Trabajo y Asuntos Sociales (n = 40); 6 en la Comisión Mixta de Derechos de la Mujer; 2 en la Comisión de Política Social y Empleo y 1 en la Comisión de Justicia y otra en la de Defensa.

Muchas de las intervenciones en las que se mencionó la conciliación no llevaron a una toma de decisiones con impacto en las políticas (96,3%). La mayoría fueron tramitadas sin acuerdo o decisión (76,5%) o caducaron (8%).

3.3. I. Promotores y promotoras de las intervenciones parlamentarias sobre conciliación

En un 35% de las ocasiones las intervenciones fueron promovidas por diputadas y senadoras⁹, frente a un 22 % originadas por hombres y un 42% en las que no se pudo identificar el sexo del autor. Pese a la mayor presencia global femenina, sólo en la VII legislatura hubo más probabilidad de plantear el tema siendo mujer, (OR = 1,6; IC del 95%, 1-2,5). Sin embargo, se observó que en la realización de la función de control –iniciativa parlamentaria más frecuente–, los hombres tuvieron una probabilidad mayor de hacer preguntas sobre el tema (OR = 11,6; IC del 95%, 2,8-46).

⁸Frente al 33% de violencia y el 86% de inmigración

⁹Frente al 60% en el caso de violencia

Tabla 3.Sexo del autor de las iniciativas. Años 1996-2008

		<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
Válidos	Hombre	33	22,1
	Mujer	53	35,6
	NP	63	42,3
	Total	149	100

Fuente: elaboración propia a partir del Congreso de los Diputados.

El grupo parlamentario popular presentó la mayoría de intervenciones (40%) seguido de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales (22%) y del grupo socialista (19,5%). Izquierda Unida aparece en cuarto lugar (7,4%), seguido de Ezquerria Republicana (2,7%) y del grupo catalán (2%). De hecho, la conciliación ha sido un tema más vinculado al grupo popular que al socialista. La probabilidad de realizar iniciativas desde la formación que estaba en el Gobierno fue cuatro veces mayor en el caso de la sexta legislatura (OR = 4,6; IC del 95%, 1,2-10,5) y casi tres veces mayor en la séptima (OR = 2,8; IC del 95%, 1,3-6,3), mientras que en la octava, la probabilidad revierte, y es ligeramente mayor en la oposición (OR = 1,3; IC del 95%, 1,8-1,6). Esta idea se corrobora al hacer los odds ratio entre la función parlamentaria y el partido político: hay una relación entre pertenecer al Partido Popular y ejercer la función de control (OR = 3,8; IC del 95%, 2,1-6,9) y legislativa, mientras la labor del PSOE en el tema de conciliación ha sido únicamente de control (OR = 6,5; IC del 95%, 2-20)

3.4. II. Temas

Finalmente, en cuanto a los aspectos de la conciliación tratados en las iniciativas parlamentarias del Congreso, quitadas las cuestiones varias y sobre aspectos puntuales (como por ejemplo la investigación sobre los informes relativos a la conciliación en la Guardia Civil –agrupado todo bajo otros-), el punto más importante y que aparece es el de la regulación de los horarios (28% iniciativas), en segundo lugar, las transferencia económica y la creación de diversos servicios públicos (10,7% respectivamente) y, finalmente, la petición de estadísticas y datos (ver Tabla 4).

Tabla 4. Temas más importantes tratados en las iniciativas. Años 1996-2008

		<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
Válidos	Transferencia Económica	16	10,7
	Horarios	42	28,2
	Servicios públicos	16	10,7
	Estadísticas/datos	13	8,7
	Otros	62	41,6
	Total	149	100

Fuente: elaboración propia a partir del Congreso de los Diputados.

En este sentido, hay una diferencia significativa entre el enfoque dado al tema por el PP (centrado en un 27% en la transferencia económica) y el dado por el PSOE (más ubicado en la creación de servicios públicos, 34,5%).

Tabla 5. Contingencia autor/tema. Años 1996-2008

			<i>TEMA</i>					<i>TOTAL</i>
			Transferencia económica	Horarios	Servicios públicos	Estadísticas/datos	Otros	Transferencia económica
Autor	PSOE	Recuento	0	2	10	7	10	29
		% dentro de autor	0	6,9	34,5	24,1	34,5	
	PP	Recuento	16	3	4	3	35	61
		% dentro de autor	26,2	4,9	6,6	4,9	57,4	
TOTAL		Recuento	16	5	14	10	45	90

Fuente: elaboración propia a partir del Congreso de los Diputados.

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados. a Agrupación de dicotomías. Tabulado el valor 1.

Por otra parte, también se aprecian diferencias estadísticamente significativas en el tratamiento de distintos aspectos de la conciliación en virtud el sexo (X^2 : 39,4; $p < 000$). Así, los hombres concentran más porcentaje de intervenciones sobre horarios, mientras que las mujeres han diversificado su interés por las estadísticas, la transferencia económica y la creación de servicios públicos.

1. Discusión

La conciliación familiar y laboral entra en la agenda parlamentaria española en 1999, ante la necesidad de aprobación de una Ley para la adaptación de la normativa Europea bajo pena de sanción. La irrupción del tema en nuestro país es, políticamente hablando, un tanto abrupta. Europa impone regular un asunto casi ignoto en España, presente sin embargo, con fuerza, en la agenda internacional desde el 95, cuando la Conferencia de Pekín plantea la necesidad de dar respuesta a un “problema social en desarrollo”. La conciliación de los trabajadores se define desde las instancias supranacionales como un obstáculo para la igualdad, entendida ésta en el terreno de la incorporación plena al mercado (Campillo, 2010). Y es en estos términos en los que la Ley 39/1999 pretende dar una solución.

Así, en la VI legislatura, el Gobierno del PP se ve obligado a introducir nuevos permisos parentales y a modificar la legislación laboral, sin un debate previo que genere la fecundidad de ideas para tener fuerza política. Ante un escenario en el que la importancia de la cuestión no está asimilada todavía por la opinión pública ni, probablemente, por la mayoría política, no sorprende la lentitud de las iniciativas parlamentarias.

Una década después, cuando acaba el periodo analizado (marzo de 2008), España presenta un marco jurídico, si no puntero, si prolífico sobre este tema. Como muestran los datos, no es hasta 2001, cuando se recoge el efecto de la incorporación en campaña electoral de la importancia de los programas de conciliación laboral y familiar, cuando el tema empieza a cobrar fuerza.

La construcción parlamentaria del asunto se inicia por el grupo Popular (con un 40% de las iniciativas), pero despegua en el marco social creado por el PSOE cuando experimenta una evolución cualitativa. La conciliación nace, impelida por Europa, como un “artefacto” político para la aceleración de la incorporación de la mujer a un mercado de trabajo cada vez más ávido de mano de obra flexible (da cuenta de ello su tratamiento habitual la Comisión de

Trabajo y puntual en la de Igualdad). Así, las normas, promueven medidas para compatibilizar el trabajo productivo y reproductivo de las mujeres. El hecho de que también los datos de incorporación de las mujeres al mercado laboral acaparen las preguntas del control al Gobierno refuerza la tesis de que, pese a ser presentadas como “conciliación”, muchas acciones de corte laboral son persecutorias del pleno empleo (no de la erradicación del conflicto).

Esta perspectiva inicial se matiza a finales de 2005, en la VIII Legislatura (entre 2004 y 2008) cuando el tema se vincula a la igualdad de oportunidades, y no sólo laborales, entre sexos. En el escenario de la “normalización” pública de este concepto, a partir de la visión de los expertos, se empiezan a repensar los usos del tiempo (público, doméstico y personal) y las cargas del trabajo. Se aborda así la necesidad de iniciar políticas sobre lo que históricamente estaba relegado al ámbito de lo privado (organización doméstica del cuidado y de la reproducción), como ejemplifica el auge del término “corresponsabilidad” o la ulterior promulgación de la Ley de Dependencia. En cualquier caso, parlamentariamente hablando, la conciliación se sigue vinculando con el empoderamiento para el trabajo y no con la salud mental y el bienestar de la ciudadanía.

Es en el marco de la igualdad entre sexos, en el que se integra este tema a partir del Gobierno del PSOE. No obstante, si comparamos analizamos los debates sostenidos sobre otras cuestiones -como la violencia machista o la inmigración-, se pone de manifiesto que el asunto es mucho menos polémico (el porcentaje de intervenciones de control es menor) y mucho menos impulsado por las mujeres diputadas que los anteriores.

Con la perspectiva de más de una década, se observa, por una parte, que el tema, con un gran eco mediático (Martín Llaguno, 2011) ha tenido una importancia parlamentaria (12 iniciativas por año) muy inferior a otras cuestiones objeto de políticas públicas como la inmigración (51 iniciativas por año) o la violencia machista (22 iniciativas por año). Por otro lado, se detectan

diferencias de planteamientos entre formaciones. El Partido Popular (que presenta el 40% de las iniciativas) habla reiteradamente de la transferencia de recursos a las familias y de la regulación y flexibilización de los horarios laborales (visión con la que, por sexo, parecen coincidir los hombres). Por su parte, el PSOE, con un discurso en el que el concepto de la conciliación está mucho menos presente, centra más su enfoque parlamentario en la instauración de distintos servicios públicos para las tareas de cuidado.

Las discrepancias retóricas se plasman en las decisiones políticas. De la mano del PP se promulga La Ley de conciliación vida familiar y laboral, que propone la provisión de medidas de flexibilidad en el mundo del trabajo y los incentivos por nacimiento de hijos, dirigidas mayoritariamente a las féminas. De la mano del PSOE, La Ley para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia”, en 2006, que pretende corresponsabilizar al estado de las tareas de cuidado de algunos ciudadanos, (aunque su puesta en marcha ha sido criticada por fomentar la “prestación económica para cuidados en el entorno familiar” frente a la inversión en servicios de cuidado). Finalmente, y también bajo el mandato de este partido, se promulga Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que empieza a reconocer “el papel masculino dentro de la conciliación y su obvia importancia dentro de la familia” (Chinchilla y León 2011: 51) y la Ley 9/2009, de 6 de octubre, que amplía el permiso de paternidad.

A la luz de los datos y de la revisión del ciclo de interés política por el problema, no es arriesgado afirmar que, en cierta medida, a finales de la VIII legislatura y con el cambio de enfoque, el concepto de “conciliación” quedaba herido de muerte, al haberse incorporado otros vocablos, como corresponsabilidad, o haber sido eclipsado por otros temas relacionados con el género como la violencia.

En un contexto económico y laboral internacional y nacional completamente distinto al de 2008, cabe ahora volverse a plantear hasta qué

punto el concepto, el debate y las políticas (inicialmente ideadas para la incorporación plena de la mujer al mercado laboral) van a ser, parlamentariamente hablando, reconsiderados.

2. Referencias

- Agudelo-Suarez, A., Gil-Gonzalez, D., Vives-Cases, C., Ronda-Perez, E. (2009), "The Parliamentary debate on immigration and health in Spain", *Revista Salud Pública* [online]11 (4), pp. 503-513.
- Bustelo M., Lombardo E. (eds.) (2007), *Políticas de igualdad en España y en Europa*, Cátedra, Madrid.
- Cambroner-Saiz, B., Ruiz-Cantero, M., Vives-Cases, C., Carrasco-Portiño, M. (2007), "Abortion in democratic Spain: the parliamentary political agenda 1979-2004", *Reprod Health Matters* 15 (29), pp. 85-96.
- Campillo, I. (2010), "Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España", *Política y Sociedad* 47 (1), pp. 189-213.
- EFILWC (2006), *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union: An analysis of EIRO articles*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Publicaciones Unión Europea, Disponible en <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/06/en/1/ef0606en.pdf>, consultado el 9/8/2011.
- Feliu-Albaladejo, A. (2011), "La publicidad institucional en la arena parlamentaria española", *Revista Latina de Comunicación Social* 6, pp. 454 -481.
- Fernández, J. A., Tobío, C. (2005), *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, Documentos de trabajo 79/2005, Fundación Alternativa, Madrid.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611-12645.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE 266, de 6 de noviembre de 1999, pp. 38934-38942.

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, BOE 299, de 15 de diciembre de 2006, pp. 44142-44156.
- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, BOE 277, de 19 de noviembre de 2003, pp. 40845-40852.
- Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del impuesto sobre la renta de las personas físicas y por la que se modifican las leyes de los impuestos sobre sociedades y sobre la renta de no residentes, BOE 303, de 19 de diciembre de 2002, pp. 44622- 44662.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, BOE 242, de 7 de octubre de 2009, pp. 84692-84694.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611-12645.
- Lombardo, E. (2003), "El mainstreaming de género en la Unión Europea", *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, pp. 6-11.
- Lombardo, E., Meier, P. (2006), "Gender mainstreaming in the EU. Incorporating a feminist reading?", *European Journal of Women's Studies* 13 (2), pp.151-166.
- Renton, A., Macintosh, A. (2007): "Computer supported argument maps as a policy memory", *Information Society Journal* 23 (2), pp. 125-133.
- Vives-Cases, C., Gil-González, D., Carrasco-Portiño, M., Álvarez-Dardet, C.(2006), "La violencia de género en la agenda del Parlamento español (1979-2004)", *Gaceta Sanitaria: Órgano Oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria*20(2), pp. 142- 8

**ESTUDIO 3. EL CONFLICTO Y LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y
LABORAL EN LA AGENDA MEDIÁTICA**

La cobertura periodística de la conciliación familiar y laboral en el contexto español (1996-2008)

Resumen

El estudio presente explora el tratamiento periodístico del conflicto/balance familiar y laboral en España desde 1996 hasta 2008 (VI, VII y casi la totalidad de la VIII legislatura parlamentaria) a partir de un análisis de contenido de las 312 noticias publicadas por El País, ABC y El Mundo. El trabajo describe un doble ciclo de noticiabilidad de la conciliación impulsado sobre todo por la Ley de igualdad. Pese a que hay una evolución del enfoque periodístico de la “conciliación” a la “conciliación para la igualdad”, el tema es encuadrado mediáticamente en todos los periodos como una cuestión laboral vinculada al espacio público y a las mujeres. De hecho, el evento que marca la cobertura es la conmemoración del Día de la Mujer trabajadora (y, en menor medida, el Día del Trabajo). Esta fecha fija en el calendario, conocida y prevista ha permitido encadenar acciones políticas vinculadas con este tema. A partir de un análisis factorial se describe una tipología de informaciones y se identifica que la dimensión sindical se hace especialmente presente en la última legislatura y en El País. La cobertura periodística ha podido condicionar la percepción pública del tema y el debate para su solución.

Abstract

The present study explores the journalistic treatment of the work and family conflict/balance in Spain from 1996 to 2008 (VI, VII and almost the entire parliamentary VIII) from a content analysis of 312 articles published by El País, ABC and El Mundo. The paper describes a dual news cycle reconciliation driven mainly by the Equality Act. Although there is an evolution of the journalistic approach of “conciliation” to “reconciliation for equality”, the issue is framed medially in all periods as a workplace issue related to public space and women. In fact, the event marks the commemoration of coverage is the Working Women's Day (and to a lesser extent, the Labor Day). The fixed calendar date, known and predicted political action chaining has linked to this topic. From a factor analysis presents a typology of information and identifies the trade union dimension is especially present in the last parliament and El País. The coverage has been conditioning the public perception of the subject and the debate for their solution.

1. Introducción

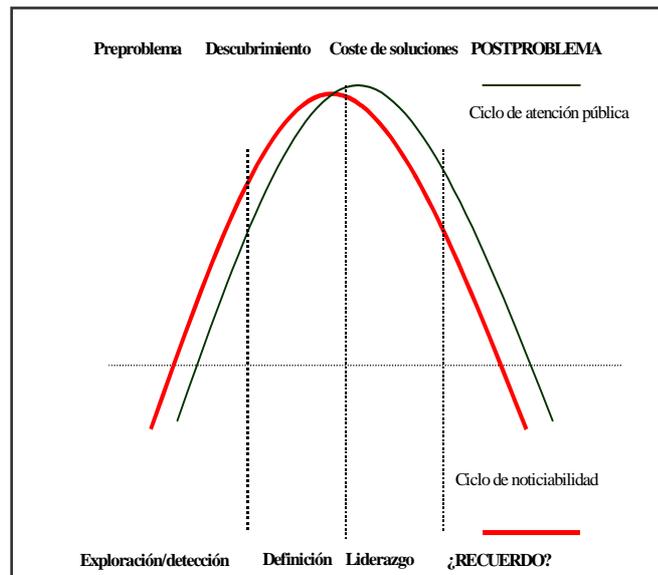
Las principales declaraciones internacionales en materia de conciliación e igualdad mencionan a los medios de comunicación como herramientas cruciales para la sensibilización, o toma de conciencia sobre estos temas (Ministerio de Igualdad, 2008; European Commission, 2000; European Commission, 2006). Dichas menciones no son baladís. En las sociedades actuales, la comunicación colectiva tiene la capacidad de visibilizar y fomentar el conocimiento público de cuestiones que pueden convertirse en problemas sociales. Pero, además, tiene el poder de definir las y, en consecuencia, de impulsar (o no) determinaciones para solventarlas (Martín Llaguno, 2000).

En este sentido, ya en 1972 apuntaba acertadamente Downs que la historia de los problemas sociales es la historia de su *ciclo de atención*. Pues bien, en 2002 se sugería que, en una sociedad dependiente de los medios (DeFleur y Ball-Rockeach, 1989), la historia de los ciclos de atención ha sido muchas veces la historia de los *ciclos de noticiabilidad* (Martín Llaguno, 2002).

De esta manera, en muchas ocasiones han sido los periodistas quienes han detectado situaciones disfuncionales en su fase de *preproblema*. A raíz de una serie dramática de acontecimientos y del consenso de los informadores sobre la maldad de las circunstancias, la cuestión ha aparecido con omnipresencia en los medios y la sociedad ha realizado un *descubrimiento alarmante*. Se han debatido las iniciativas de mejora y analizado sus costes en la fase de *toma de conciencia de los costes del avance significativo* y, a medida que se ha reflexionado sobre el esfuerzo que exige el poner fin a la situación, se ha pasado a una fase del *decrecimiento gradual del interés*. En esta etapa, por aburrimiento, por miedo o por una combinación de ambos, la atención ha virado y el público ha acabado desinteresándose por el problema inicial. Al final, la cuestión ha sido reemplazada por una nueva y ha pasado a situarse en lo que Downs (1972) ha denominado la etapa del *post-problema*, en la que, si se

han dado unas circunstancias concretas, los medios han podido llevar a cabo una tarea especial, la *función de recuerdo* (Martín Llaguno, 2000a, 2000b y 2002) con referencias esporádicas al tema (ver Gráfico 1).

Gráfico 1.
Ciclo de atención y ciclo de noticiabilidad en la construcción de problemas sociales



El modelo del ciclo de atención (del primer nivel de la agenda, el de las menciones al tema) muestra que la intensidad con la que se realiza la cobertura se relaciona con el grado de relevancia que la sociedad otorga a una cuestión (Martín Llaguno, 2000; Vives Cases *et al.*, 2005; Martín Llaguno, 2010).

Pero, como afirma Sampedro (1996: 165), “más importante que la cantidad de información sobre los temas /.../ resultan los argumentos con los que ciertos temas se introducen en la agenda mediática”. En este sentido, los trabajos sobre el segundo nivel de la *agenda-setting* han comprobado que los medios de comunicación no sólo son capaces de transferir a la población la importancia relativa de las cuestiones, sino también la importancia relativa de las valoraciones cognoscitivas y afectivas sobre éstas. De este modo, otras características de la cobertura (como el ritmo y los enfoques del problema) se

relacionan con la definición colectiva del tema. Por mucho que se persiga una supuesta objetividad, ninguna de las fórmulas que los medios utilizan para encuadrar un asunto es neutral.

Así, en primer lugar, las noticias presentan unas características narrativas y formales determinadas, con unos “formatos” que reflejan la importancia que se le concede a un tema en la agenda mediática. El género, la dimensión, ubicación en secciones, y otros “accidentes de las informaciones” son lo que Tankard *et al.* (1991:3) denominan los “mecanismos del encuadre”. Pues bien, estos mecanismos ayudan a conferir más o menos prominencia a un tema de cara a los lectores (Gresh, 1993).

Tampoco son triviales los “marcos cognitivos” concretos con los que los medios perfilan un problema (enfoques e información movilizadora que permite tomar decisiones). Estos esquemas son relevantes porque sirven para organizar los posteriores discursos. Además, las noticias comunican mucho más que hechos (McCombs, 1992: 815) y por eso hay que tener en cuenta también su aspecto afectivo, que se refiere a la respuesta emocional del público que podría resultar de la cobertura por los medios. Vendría resumida por los juicios y valores emitidos sobre el tema. Finalmente, la procedencia y la autoría de la información constituyen elementos importantes en los pactos del discurso del lector. Los aspectos mencionados han sido operacionalizados en algunos trabajos del segundo nivel de la *agenda-setting*, y han servido como base en estudios para resumir la cobertura (Ghanem, 1997: 155, Martín Llaguno, 2002) y describir la tipología de informaciones, que se relaciona con los marcos de decodificación que utilizamos los receptores.

Pese a la importancia probada que las informaciones mediáticas tienen en la construcción y reconstrucción de problemas sociales (Ruiz *et al.*, 2004) y la intuición de que la presencia de la conciliación en los medios ha ido creciendo (Fernández y Tobío, 2005), a diferencia de lo que ocurre en la esfera política, no se han realizado hasta la fecha estudios sobre el tratamiento de esta cuestión. Consideramos que es pertinente revisarla, habida cuenta de la

influencia que ha podido tener sobre la percepción y el debate público para su solución.

En el contexto anterior, el estudio presente explora el tratamiento periodístico del conflicto/balance familiar y laboral en España desde 1996 hasta 2008 (VI, VII y casi la totalidad de la VIII legislatura parlamentaria) a partir de un análisis de contenido de informaciones en los diarios escritos. Nuestro interés general es describir el ciclo de noticiabilidad (cómo ha aflorado, se ha liderado, se ha planteado su solución y se ha cerrado o no el tema) e identificar la definición del conflicto hecha por los periódicos. De manera más específica,

Por una parte, se quiere explorar la atención prestada al problema por la prensa a lo largo del tiempo. Así, se va a presentar:

- 1) La acumulación global de informaciones, la tendencia y la estacionalidad de la cobertura y los momentos en los que se han producido aludes informativos;
- 2) La constancia, omnipresencia y consonancia entre medios en el tratamiento del conflicto/balance familiar laboralⁱⁱ.

Por otra parte, se pretende analizar los encuadres periodísticos, o las definiciones concretas de la conciliación en este periodo (segundo nivel de la agenda o *frames*). Así, se va a

- 1) Describir las características específicas de las noticias sobre conflicto/balance familiar-laboral presentadas por el conjunto de los medios;
- 2) Sintetizar toda la información anterior, con el fin de establecer la tipología de informaciones sobre el tema, y
- 3) Una vez identificados los arquetipos de informaciones se valorará en qué medida han sido presentes en una cabecera u otra y en qué medida han sufrido una evoluciónⁱⁱⁱ.

2. Métodos

Para cumplir los objetivos expuestos anteriormente se ha realizado un análisis de contenido de las noticias sobre el conflicto/conciliación familiar y laboral publicadas entre marzo de 1996 y diciembre de 2007, en los 3 diarios de mayor tirada nacional según la Oficina de Justificación de la Difusión: *El País*, *ABC* y *El Mundo*. Se han incluido todas las noticias publicadas en la edición nacional impresa, cuyo titular o contenido compren uno de los siguientes términos: CONCILIACIÓN; IGUALDAD; CONFLICTO FAMILIAR; CONFLICTO LABORAL; BALANCE LABORAL. La obtención de las noticias se ha realizado mediante búsqueda digital en la página web de los periódicos *El País*, *ABC* y *El Mundo*. En total, se obtuvieron 312 noticias: 136 de *El País*, 67 de *ABC* y 109 de *El Mundo*.

Se ha recogido información, entre otras, sobre las siguientes variables: presencia del tema, año, mes y legislatura de publicación, morfología de la noticia (tamaño, personificación, sección, acompañamiento de ilustraciones y datos, menciones a instituciones y documentos –categorías no excluyentes- y referencias geográficas), voces (fuente informativa principal -categorías excluyentes: varón, mujer, colectivos-, ámbito de pertenencia de la fuente informativa principal –categorías no excluyentes: sanitario, político, jurídico/judicial, periodístico, y sindical-, protagonista de la información y paciente de la información), definición del problema (término conciliación/balance/conflicto, tratamiento del tema –categorías excluyentes: suceso o tema-; marco principal –categorías no excluyentes-, ámbito de ubicación del tema problematización, asunción de distribución tradicional de roles) tipo de medidas mencionadas en las noticias (variables no excluyentes: permisos maternidad/paternidad, excedencias, flexibilidad horaria, transferencia económica, servicios públicos) y términos vinculados a conciliación (variables no excluyentes: igualdad/corresponsabilidad), responsabilidad del tema (variables no excluyentes)

Para la codificación, tal como se hizo en un estudio previo realizado por los autores (Ruiz *et al.*, 2004), se elaboró un manual para codificadores y se entrenó a dos varones y a dos mujeres. Se empezó con una muestra de 100 noticias para comprobar el grado de concordancia entre ellos. La concordancia en la clasificación de las variables estudiadas fue superior al 80%.

Con objeto de *analizar la evolución de la cobertura a lo largo del tiempo*, efectuamos un análisis de series temporales, basado en la metodología tradicional para estos estudios que, fundamentalmente, se basa en descomponer las series en varias partes: a) tendencia, b) variación estacional o periódica.

La tendencia es la dirección general de la variable en el periodo de observación, es decir el cambio a largo plazo de la media de la serie. En nuestro caso se ha utilizado para observar la dirección de la cobertura en el tiempo (ascendente o descendente). Para una mejor visualización de los datos nos hemos servido de la técnica del suavizado de medias móviles, que permite limar las fluctuaciones de los valores, con la finalidad de dar una interpretación más compacta de la situación. La media móvil simplemente es una suavización de la tendencia para un seguimiento más claro. Elimina la pronunciación de los dientes de sierra

La estacionalidad corresponde a fluctuaciones periódicas de la variable, en periodos relativamente cortos. Para saber si el tema de la conciliación familiar y laboral es un problema puntual o cíclico en los medios y para detectar cuáles son los factores externos que producen o incitan su cobertura hemos utilizamos este análisis.

Para describir las características específicas de las noticia se realizó primero un estudio descriptivo sobre la frecuencia de aparición de las distintas variables del protocolo de codificación. Con el objetivo de resumir información se efectuaron análisis factoriales o de componentes principales que permitieron

obtener los tipos de noticias. Finalmente, cuando se ha querido observar las relaciones entre variables, además de la prueba del X^2 (realizada en las tablas de contingencia), se han utilizado los análisis de la varianza, o ANOVAS de un factor además de correlaciones cruzadas, que son las correlaciones entre dos series temporales. Las correlaciones cruzadas ayudan a identificar las variables que son indicadores precedentes de otras variables al identificar las observaciones de una serie se correlacionan con las observaciones de otra serie para diversos retardos y adelantos. En el caso concreto de este estudio hemos utilizado esta metodología para identificar las interinfluencias en el tiempo de unas coberturas sobre otras.

Para la realización de los análisis se utilizó el programa SPSS-11.5.

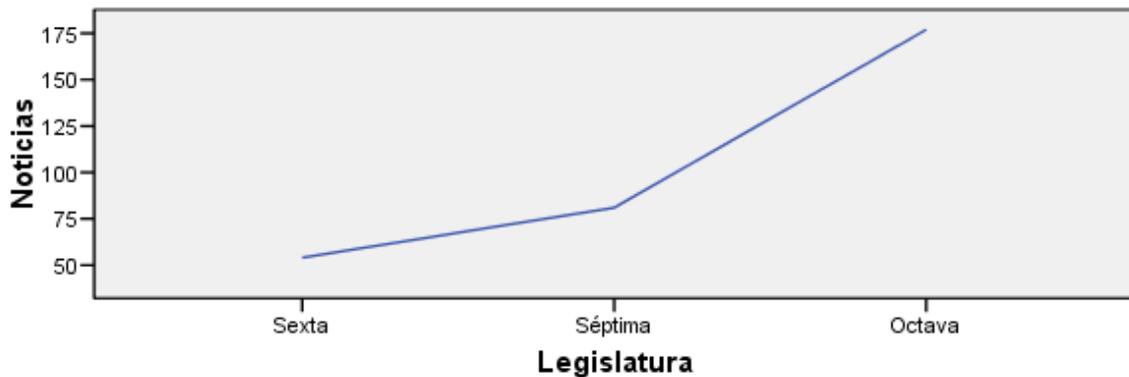
3. Resultados

3.1. Ciclos informativos del tema, o atención prestada al problema por la prensa a lo largo del tiempo

El conflicto/conciliación familiar y laboral no ha sido ni un tema dominante ni estable en la prensa a lo largo de los últimos doce años. Durante los 142 meses comprendidos entre marzo de 1996 y enero de 2008, los diarios analizados publicaron un total de 312 informaciones lo que supone una media mensual (en el sumatorio de los tres diarios) de 2 textos informativos (valor de umbral de la cobertura conjunta). En 46 de los meses analizados no apareció ninguna información sobre el tema, mientras que en algunos periodos se produjo hasta una acumulación de 20 textos.

Pese a esta discreción e inestabilidad inicial, lo cierto es que en general, la presencia del conflicto/conciliación familiar y laboral en las noticias de *El País*, *El Mundo* y *ABC* entre 1996 y 2008 sí fue creciente, como se puede observar en el Gráfico 2 (Ver Gráfico2. Tendencia conjunta de noticias sobre conciliación y conflicto familiar y laboral de *El País*, *ABC* y *El Mundo* a lo largo de las legislaturas). Así, en la VI legislatura se publicaron 56 noticias sobre el tema, en la VII, 87, y en la VIII 169 noticias.

Gráfico 2. Tendencia conjunta de noticias sobre conciliación y conflicto familiar y laboral de *El País* (n=136), *ABC* (n=67) y *El Mundo* (n=109) en las tres legislaturas



Como muestra el Gráfico 2 con la distribución mensual conjunta de las noticias con las tendencias, a lo largo de nuestras tres legislaturas se pueden distinguir dos ciclos de noticiabilidad:

- 1) - Uno primero, generado por la promulgación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que comienza vinculado a la primera legislatura del PP y se cierra en abril de 2004 –con el cambio de Gobierno-. En este ciclo de noticiabilidad, con una cobertura muy baja, se puede distinguir un periodo inicial (desde marzo de 1996 a agosto de 1999) en el que las noticias van ascendiendo, una etapa secundaria, desde esta fecha hasta marzo de 2001, donde se mantienen, y un tercer periodo, hasta abril de 2004, donde la cobertura de nuevo casi desaparece.

En el ciclo vinculado a la Ley de conciliación, aunque desde 1996, puntualmente, se pueden encontrar algunas informaciones anecdóticas en los medios en las que se menciona el problema, es en marzo de 1999 cuando se empieza a hablar con asiduidad del tema a partir de que en febrero se

presenten en las Cortes las líneas básicas del Anteproyecto de Ley de conciliación de la vida familiar y laboral que está preparando el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que aparece como proyecto de Ley en mayo del 99. Desde esa fecha hasta noviembre se publican noticias relacionadas con las implicaciones que va a suponer y con las acciones relacionadas con ellas (como el lanzamiento de una campaña publicitaria para animar a los hombres españoles a tomar parte del permiso de maternidad, en vez de sus mujeres, promovida por El Instituto de la Mujer y el Instituto Nacional de Empleo). En noviembre de 1999, cuando la norma es publicada en el BOE, se informa en los diarios sobre sus peculiaridades. La campaña electoral de 2000 hace que el tema de la conciliación se presente vinculado a los programas electorales. Sobre todo PP y PSOE hacen mención en ellos a la necesidad de incrementar las escuelas infantiles y los diarios recogen tímidamente estos planteamientos. Pero es en 2001, al plantear de manera explícita los partidos políticos políticas familiares cuando los medios retoman el tema. El Plan Integral de Apoyo a la Familia, de carácter nacional (2001-2004) del PP acapara la atención de los periodistas. Posteriormente, el anuncio de un proyecto de ley del Gobierno Catalán con una inversión de 3.000 millones para la conciliación de la vida familiar y laboral de sus funcionarios autonómicos y municipales también centra el interés de los medios a partir de septiembre de 2001. Finalmente, la presentación de la propuesta de Políticas para el Bienestar de las Familias del PSOE, en 2002, mantiene ligeramente las referencias al tema en prensa pese a que en este año descienden radicalmente cerrando el primer ciclo de atención.

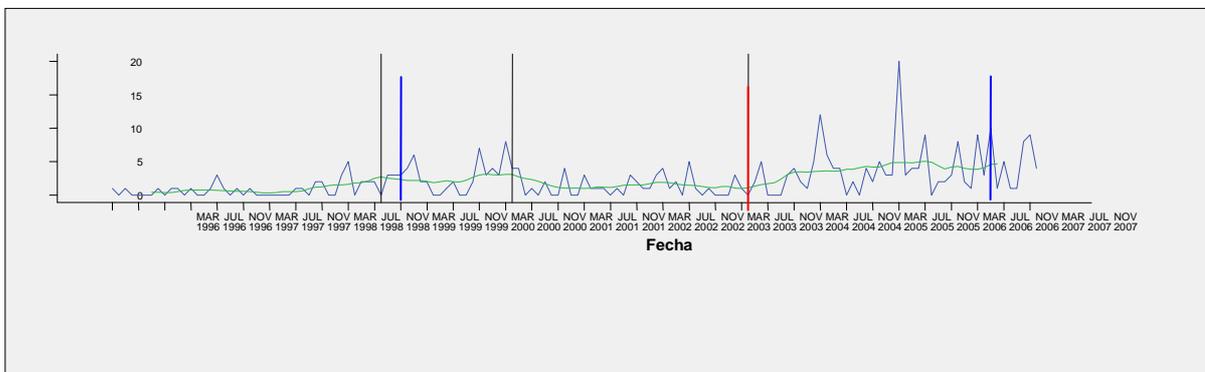
- 2) -Uno segundo, generado con el cambio de Gobierno (marzo 2004) y vinculado a la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), aprobada el 22 de marzo de 2007, que cuenta con las cotas más altas de cobertura del conflicto y que alcanza su periodo álgido a finales de 2007.

En este ciclo, el previsible debate sobre la modificación de la Ley de conciliación en el parlamento, anima el primer pico cronológico (segundo en volumen) (n=12) en marzo de 2005. En vísperas del Día Internacional de la Mujer, el Gobierno de Rodríguez Zapatero aprueba 54 medidas para avanzar hacia la igualdad plena de las mujeres^{iv}. Sobre la conciliación de la vida privada y laboral, el titular de Trabajo, Caldera, anuncia que las administraciones públicas ofrecerán, previa negociación con los sindicatos, un modelo de jornada específica a tiempo parcial para mujeres u hombres con hijos a su cargo. Además, Caldera revela que se crearán escuelas infantiles en los establecimientos militares. El anuncio de acuerdo entre Gobierno y Sindicatos para el “Plan Concilia”, en diciembre de 2005 y la publicación en ese periodo del informe “España en hora europea”, resultado de la ponencia para la racionalización de los horarios en el Congreso hace subir también la atención.

Pero es la aprobación del Consejo de Ministros del anteproyecto de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) el hecho que provoca, en marzo de 2006, la cobertura más extensiva del tema (n=20), en especial en el diario *El País*. En el marco de esta acción legislativa, Gobierno, oposición, Comunidades Autónomas y ciudadanos particulares exponen sus posturas sobre un documento que “obliga a las Pymes a negociar planes de igualdad” y que considera a los empresarios como “actores decisivos en el tema”. La oposición considera que esta política va contra la libertad, al igual que la COE, mientras que los sindicatos consideran que las medidas son insuficientes. Los permisos de paternidad recogidos en este documento y los horarios flexibles tienen el mayor impacto mediático.

-Finalmente, en mayo de 2007, la campaña electoral propicia de nuevo que el tema de la conciliación sea mencionado en los programas electorales y cubierto por los medios (n=10). Especial atención recibe el anuncio por parte de Jordi Sevilla del futuro Real Decreto que regula el teletrabajo y que permite que los funcionarios de la Administración General del Estado (AGE) que se acojan a esta posibilidad puedan efectuar telemáticamente la mitad de su jornada

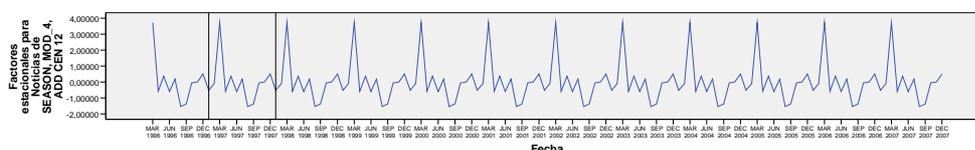
Gráfico 3. Distribución mensual conjunta de noticias sobre conciliación y conflicto familiar y laboral de El País (n=136), ABC (n=67) y El Mundo (n=109).



A la luz de lo expuesto, la acumulación de informaciones sobre la conciliación se ha producido de manera mayoritaria en la VIII legislatura, vinculada a la Ley socialista de igualdad.

Sin embargo, a largo de todos los periodos, y de los dos ciclos de noticiabilidad, la cobertura tuvo un componente estacional: el conflicto familia-trabajo presentó en los medios un patrón cíclico en el tiempo con picos reiterados en el mes de marzo (ver Gráfico4) y descensos en el mes de agosto. Las funciones de autocorrelación y de autocorrelación parcial corroboran esta estacionalidad, siendo significativas para el retardo 12 con un nivel de confianza del 95%, tomando valores $r_{12}=0,368$ y $r_{12}=0,300$ respectivamente.

Gráfico 4. Gráfico de la componente estacional estimada



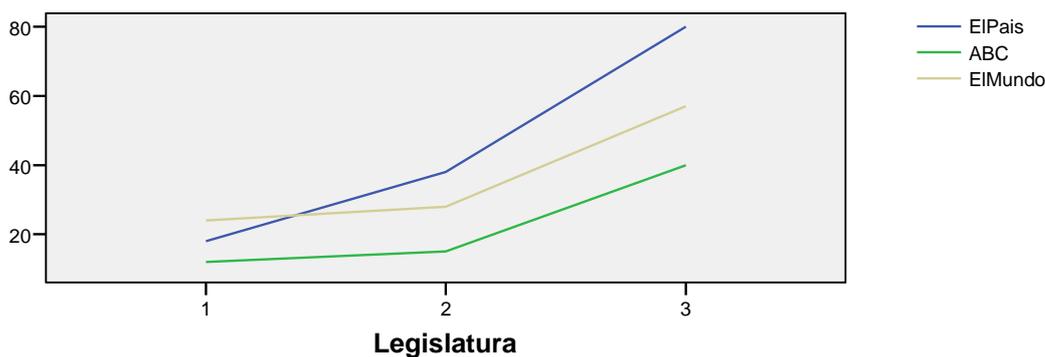
De alguna manera hay un evento exógeno a los medios que ha “marcado” la cobertura, con independencia de los gobiernos y de las leyes: el día de la Mujer Trabajadora. Esta onomástica parece convertirse desde el principio en un elemento que los medios han tomado para ejercer una “función de recuerdo del tema” (Martín Llaguno, 2002) hecho que pone de manifiesto la

relación explícita que hacen los medios de la vinculación con el empleo de la mujer.

3.1.I. Diferencias e influencias entre diarios

Por otra parte, y analizando ya los diarios separadamente, aunque la atención prestada a la conciliación difiere entre cabeceras (donde más noticias se publican es *El País*, seguido de *El Mundo* y de *ABC*) la acumulación de referencias se produce de manera paralela en *El Mundo* y el *ABC*. Ambos diarios experimentan un ligero aumento en las informaciones de la VI a la VII legislatura que se pronuncia entre la VII y la VIII. Por su parte, *El País*, sigue una tendencia diferente, acumulando textos sobre el tema a más velocidad que los otros medios especialmente en la última legislatura. (Ver Gráfico 5).

Gráfico 5. Acumulación de noticias sobre conciliación y conflicto en las tres legislaturas según diario



El Gráfico 6 se muestra la distribución del número de frecuencias de noticias a lo largo de los 142 meses para los tres diarios y el gráfico 7 muestra las tendencias a partir de un gráfico realizado con la técnica de suavizado mediante medias móviles.

Gráfico 6. Gráfico de secuencias de los tres diarios a lo largo de los 142 meses en estudio

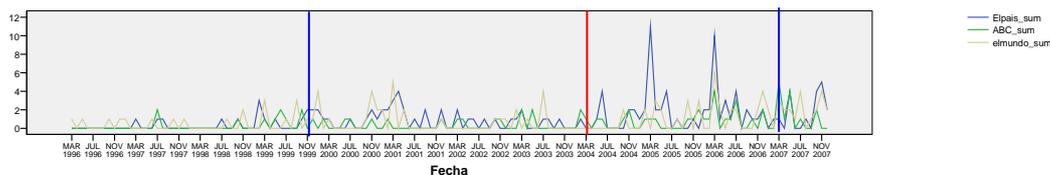
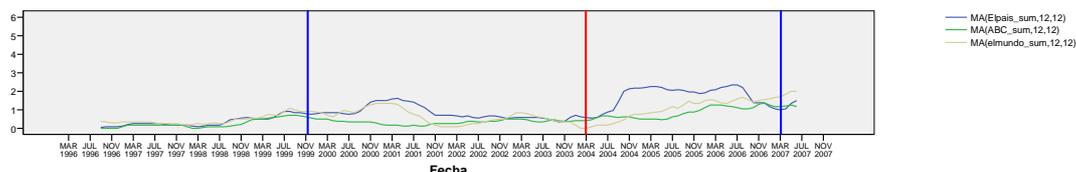


Gráfico 7. Gráfico de tendencias de los tres diarios a lo largo de los 142 meses en estudio



Como se puede apreciar, en el caso de la conciliación familiar y laboral, *El País* y *El Mundo* tienen prácticamente las mismas tendencias y un volumen parecido de noticias hasta abril de 2004 –periodo inmediatamente posterior al cambio de Gobierno-. En ese momento se produce un aumento de informaciones en *El País* que distancia a esta cabecera de los otros dos diarios hasta octubre-noviembre de 2006. A partir de ese momento es *El Mundo* el que inicia un movimiento creciente con relación a los otros dos medios antes y después de la promulgación de la Ley de igualdad.

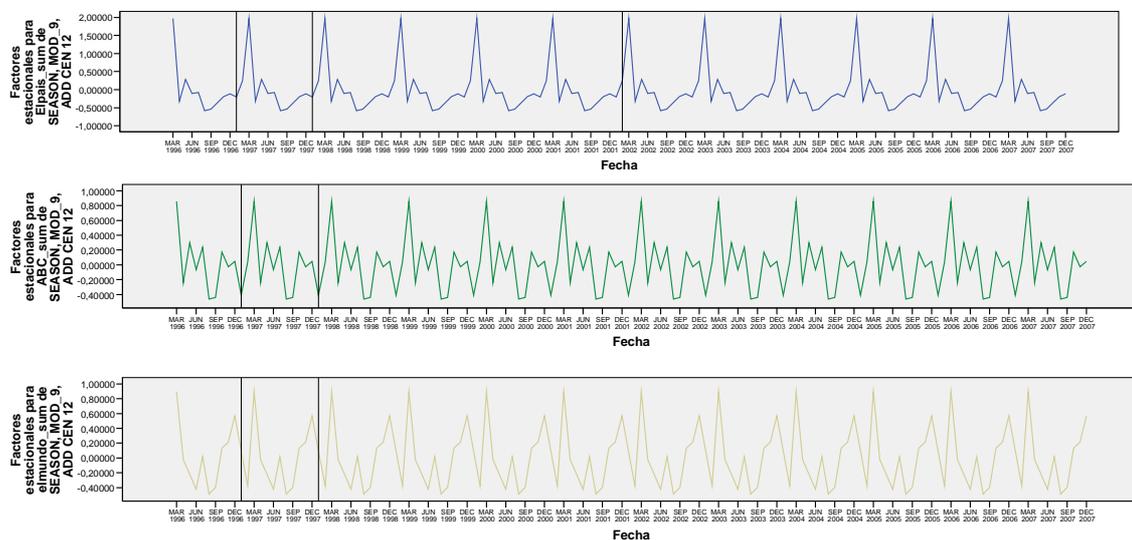
La evolución diacrónica de la atención al problema de la conciliación en cada diario está correlacionada significativamente con la evolución experimentada en todos los demás, aunque los coeficiente obtenidos son bastante menores que los hallados en estudios similares con otros temas en otros países y en distintas fechas (Rogers *et al.*, 1991, obtuvieron correlaciones de hasta 0,91 en un estudio similar sobre la prensa americana entre 1981-1988, el primer ciclo informativo del problema). En este sentido, las fuerzas centrípetas (de las que habla Reese, 1991) que han homogeneizado la cobertura se relacionan con el Día de la Mujer Trabajadora, aunque habrían sido en este caso menores que en otros temas como el SIDA (Martín Llaguno, 2000c).

En efecto, como muestra el Gráfico 8, para todos los diarios podemos ver como existe un aumento en el número de noticias publicadas para marzo (y, en menor medida en mayo) que va descendiendo hasta el mes de septiembre donde alcanza su nivel mínimo. Estos resultados quedan

parcialmente corroborados al realizar el análisis de las autocorrelaciones totales y parciales para cada diario.^v

En definitiva podemos decir, por tanto, que marzo, con el día de la Mujer Trabajadora, se erige en general como el factor exógeno que marca la cobertura de los medios. En menor medida, mayo, con el Día del Trabajador, también es una onomástica importante para el tratamiento periodístico del problema de la conciliación familiar y laboral. (Ver Gráfico 8).

Gráfico 8. Gráfico de la componente estacional estimada. Diario *El País*, *ABC* y *El Mundo*



Por otra parte, las interinfluencias entre diarios en el caso de la conciliación laboral y familiar han sido débiles en tiempos cortos, y más fuertes en periodos más largos, lo que nos lleva a corroborar la idea de que la cobertura ha sido pautaada más por factores previsibles que por sucesos. En efecto, al realizar las correlaciones cruzadas diarias vemos que los valores más altos aparecen en el retardo 0 en el caso de *ABC* con *El País* ($r=0,1$; $p<0,015$) y en el mismo tiempo en el caso de *El Mundo* con *El País* ($r=0,09$; $p<0,015$).

Las correlaciones cruzadas entre cabeceras con una medida temporal mensual nos indican que la influencia más alta se produce entre *El País* y *ABC* en el retardo -12 ($r=0,49$; $p<0,088$) y en el retardo 0 ($r=0,41$; $p<0,084$) y en el

retardo 9 ($r=0,23$; $p<0,084$) lo que indicaría que habría influencias de *El País* sobre *ABC* aunque también las habría a la inversa con cuatro y cinco meses de retardo ($r=0,21$; $p<0,084$ y $r=0,19$; $p<0,084$). También habría más influencias de *El País* sobre *El Mundo* ($r=0,3$; $p<0,084$) en el mes inmediatamente posterior que a la inversa ($r=0,21$; $p<0,084$) y de la cobertura de *El País* sobre los nueve meses posterior de la de *El Mundo* ($r=0,23$; $p<0,084$). (Ver Tabla).

Tabla 1. Correlaciones cruzadas entre diarios

<i>Mismo mes: 0,339</i>	
<i>Un mes: 0,29</i>	<i>Un mes: 0,21</i>
<i>Nueve meses: 0,23</i>	<i>Once meses: 0,14</i>
<i>El País sobre ABC</i>	<i>ABC sobre País</i>
<i>Mismo mes: 0,41</i>	
<i>Doce meses: 0,49</i>	<i>Cinco meses: 0,19</i>
<i>Nueve meses: 0,19</i>	<i>Cuarto meses: 0,21</i>

3.2. Los encuadres periodísticos de la conciliación: las características de las noticias.

El problema de la conciliación familiar y laboral ha sido cubierto en la prensa mayoritariamente en forma de noticia (68%) larga (43%) y en las secciones de Nacional (23%), Regional (21%) o Sociedad (13%). Casi ninguna información ha ido acompañada de ilustraciones (31%) o apoyo numérico (46%).

La conciliación fue tratada en los medios como un tema de cariz atemporal (59%) más que como sucesos puntuales (40%). En general, y a diferencia de lo que sucede con otras cuestiones relacionadas con la igualdad de género como la violencia (Vives *et al.*, 2005), los diarios han reconstruido este tema desde su inicio como un problema social con entidad propia más que como un conjunto de marcos episódicos concatenados entre sí. Por otra parte, la mitad de las informaciones fueron personificadas (49%) y la mitad no (51%).

La información sobre conciliación ha tenido en general una ubicación nacional. Un 66,7% ha procedido de fuentes con referencias geográficas de este tipo y el 58% de los textos mencionó algún referente español para localizar

el acontecimiento o el tema. En cuanto a las instituciones, en el 46% de los casos se ha mencionado al Gobierno Nacional, en el 28% a Gobiernos Autonómicos, en 18% a la Unión Europea, en 13% a Gobiernos Municipales, en un 10% al Instituto de la Mujer Nacional y en un 10% Institutos de la Mujer Autonómicos. En esta misma línea, el 35% de las noticias ha hecho mención a normativa nacional, el 18% a planes de igualdad nacionales y el 16% a planes de igualdad autonómicos, y un 10% a informes académicos.

Con respecto a las voces, en un 12% de ocasiones no se ha podido identificar al autor de la información. De entre las noticias firmadas, los periodistas han rubricado un 74% del total de los textos y apenas se ha hecho uso de las agencias (2,2%), uno de los elementos claves en la homogeneización de los contenidos entre diarios (Cutlip, 1954; Gold, y Simmons, 1965; Snider, 1967).

La descripción mediática del problema se ha caracterizado en primer lugar, por haber sido, en general, en positivo, de forma que el término “conciliación/balance” (35%) ha sido más frecuente que el de “conflicto/problema” (24%). En segundo lugar, y con respecto a la delimitación, cuando se hace, el conflicto de roles es mencionado prácticamente con la misma frecuencia (34%) que el de tareas (35%) y el de tiempos (30%).

En tercer lugar, el problema ha sido perfilado mayoritariamente como una cuestión política (30,7%) y empresarial (29%) o institucional (20,3%) más que cultural y social (20%). Así, en conjunto, la mayoría de noticias han tenido un marco de referencia “político/legislativo” (52%), o “económico” (17%), quedando muy por detrás el encuadre social, médico o psicológico. No en vano, el ámbito sobre el que se centra la cobertura es fundamentalmente el público (59%) frente al privado (40%). De ahí que los obstáculos se hayan ubicado más en el trabajo (30%) o el trabajo y la familia (58%) que en el ámbito doméstico (11%). La dimensión política del tema ha copado la agenda informativa en buena parte porque los promotores asiduos de información han

sido las políticas (45%), seguidos, muy por detrás de científicas académicas (10%), las instituciones feministas (9%), el tercer sector y sindicatos (8,6%) y las empresas (8%). En este sentido, han sido mujeres (43% de los casos¹⁰) quienes han hablado sobre el tema, muy por encima de los hombres (19%). Sin embargo, los nombres más citados como fuentes fueron el de Jesús Caldera (Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales en el Gobierno de España durante la VIII Legislatura) -con 7 menciones-, Teresa Fernández de la Vega (Vicepresidenta del Gobierno Socialista, con 6), la popular Mercedes de la Merced, presidenta de Mujeres en Igualdad y la popular también Concepción Dancausa, ex directora del Instituto de la Mujer y concejala de Familia y Asuntos Sociales en el Ayuntamiento de Madrid en aquel momento y Manuel Pimentel (Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales desde el 18 de enero de 1999 hasta el 19 de febrero de 2000). Además de ser las fuentes más asiduas, los políticos también han protagonizado mayoritariamente las noticias (48%), seguidos de las instituciones feministas (11%) y las empresas (9 %). Colectivos (43%) y mujeres (32%) han protagonizado más del doble de informaciones que los varones (17%). El Gobierno, Ana Botella, Caldera y el PP, son los actores más mencionados^{vi}.

Los mensajes han problematizado a las mujeres, en exclusiva (40%) o junto con los hombres (44%). Sólo un 15% inciden en que la conciliación es un problema no necesariamente femenino. El 53% de los textos ha asumido en sus esquemas la división tradicional de rol de mujer cuidadora o responsable de la familia. Sin embargo, el 14% de las informaciones han mencionado el término igualdad y el 11% corresponsabilidad.

En cuanto a los aspectos más tratados, en el 24% de los casos se mencionan el permiso parental, en el 22% la prestación/suspensión del permiso de maternidad, en el 15% la reducción de la jornada o flexibilidad horaria y en el 11% las excedencias. Sólo un 6% de las informaciones alude a la adopción.

¹⁰ En un 18% de los casos no se pudo identificar el sexo de la fuente principal.

Pese a que más de la mitad de las noticias enmarcan la conciliación en el terreno “político y legislativo”, sólo 21% atribuye a estos agentes su causa, porcentaje muy similar al 20% de textos que apuntan a la cultura, al 18% de informaciones que menciona a las empresas e instituciones y superior al 13% que acusan a comportamientos privados o individuales. Sin embargo, el 27% de noticias apunta a que las soluciones tienen que ser políticas y legislativas, seguidas de las empresariales y económicas (17%) y sólo en tercer lugar ligadas a comportamientos individuales (9%).

La mayor parte de las acciones cubiertas por las informaciones tienen repercusiones sobre la sociedad en general (50,7%), sobre el ámbito individual-familiar (15,4%) o sobre las empresas (12,5%). Cabe sin embargo, destacar que, en su mayoría (55%), están dirigidas exclusivamente a mujeres, frente a los 2,5% destinadas a varones. En definitiva, en las noticias sobre conciliación familiar y laboral, las mujeres padecieron (55%) y dijeron (53%) mucho más que hicieron (32%).

Finalmente, el optimismo se ve reflejado en la previsión sobre la evolución del problema que deriva de la lectura de los textos: el 51% de ellos apunta a que va a mejorar.

3.3. Las dimensiones de la conciliación/conflicto familiar y laboral en las informaciones.

Con el fin de tener una visión más holística sobre el tratamiento periodístico de la conciliación, y con objeto de crear una tipología de noticias, una vez realizada la descripción detallada, las variables anteriores se van a ir sintetizando sucesivamente a partir de que los análisis factoriales resuman los “mecanismos de encuadre”, los “marcos cognitivos” y la “dimensión afectiva” utilizados por los periódicos para hablar de la cuestión.

3.3.1. Los mecanismos de encuadre

El análisis de componentes principales con rotación Varimax de los ítems relacionados con las características formales de las informaciones (tipo de noticia y tamaño) ha resultado en una solución factorial de tres factores (KMO=0,45) que explican el 81% de la varianza.

1. El primero, *tratamiento habitual*, que da cuenta del 42,7% de la varianza incluyó las noticias medias con el formato de pirámide invertida;
2. El segundo, *tratamiento reportaje*, que da cuenta del 20,2% de la varianza comprende las informaciones más completas y de mayor extensión; y
3. El tercero, un *tratamiento editorial*, que da cuenta del 17,8% de la varianza se relacionó con los artículos de opinión y las cartas.

Por otra parte, con relación a la ubicación en distintas secciones, el análisis factorial de componentes principales con rotación Varimax de los ítems relacionados con la inserción de las informaciones en el periódico y la referencia en ellas a documentos y localizaciones geográficas (en total 22 variables) revirtió en una solución factorial de cinco factores (KMO=0,712) que explican el 61% de la varianza y que muestra como las informaciones de conciliación se caracterizaron por tener las siguientes dimensiones:

En el eje territorial:

1. Una dimensión *autonómica local*, que supone el 27% de la varianza, y que localizó las informaciones que hicieron referencia a normativas, institutos de la mujer, y planes de igualdad autonómicos en las secciones de regional o local;

2. Una dimensión *nacional* (13,4% de la varianza), que se centró en las noticias con referencias a normativas y planes de igualdad nacionales y a la Constitución, que se ubicaron en las secciones con el mismo nombre;
3. Una dimensión *internacional*, con noticias con referencias a Naciones Unidas y la Conferencia de Pekín ubicadas en esta sección que explican el 8,2% de la varianza; y

En el eje temático:

4. Una dimensión *económica* (6,7% de la varianza) con noticias con referencias a la UE y a sus tratados y localizada en esta sección; y
5. Una dimensión *social* (6,5% de la varianza), con referencias al Instituto de la Mujer y ubicada en esta sección.

3.3.2. Los marcos cognitivos

Después de la observación de la descriptiva del análisis de contenido, para resumir los marcos cognitivos que los medios dieron a la conciliación, las variables fuente, actor y receptor de la acción (19 en total) fuertemente correlacionadas entre sí se operacionalizaron, en dimensiones que dieran cuenta de su relación.

El resultado fue la extracción de cuatro vectores ($KMO=0,794$) que resumen los marcos cognitivos del tema (y que explican el 64% de la varianza):

1. En el primero (36,5% de la varianza), identificable con el *enfoque político jurídico* de la cuestión, en el que fueron los políticos quienes hicieron y dijeron y la sociedad quien padeció;

2. En el segundo (12% de la varianza), asociado al *enfoque individual empresarial*, donde las empresas aparecieron diciendo y haciendo y los individuos y las empresas, padeciendo;

3. El tercero (9% de la varianza), el *enfoque sindical*, en el que fue el tercer sector quien dijo, hizo y padeció;

4. El cuarto (7% de la varianza), el *enfoque ciudadano*, en el que fue la sociedad quien dijo e hizo y los políticos quienes padecieron.

Con respecto a la información transmitida a la audiencia sobre la definición específica de la conciliación, es decir, la información movilizadora (Kristiansen y Harding, 1984), después de realizado el pertinente análisis factorial con 16 variables ($KMO=0,868$), se resumió en tres vectores que explican el 62,2% de la varianza:

1. El primero (41,2% de la varianza), que llamaremos *definición balance*, que resume la información que delimitó el problema en estos términos, mencionando la corresponsabilidad y problematizando a las empresas públicas y privadas al tiempo que haciendo menciones específicas a las medidas de permisos maternos y paternos y las excedencias;

2. El segundo (9,2% de la varianza), relacionado con la *definición conflicto*, en el que el tema se definió específicamente de esta manera, vinculado a la discriminación positiva y la violencia de género y problematizando a los gobiernos y a la mujer;

3. El tercero (11,6% de la varianza), denominado *definición sexismo*, en el que se agrupan las noticias que hablaron de cuestiones culturales y sexistas y que problematizaron a la sociedad y al feminismo.

3.3.3. La dimensión afectiva

Para encontrar las dimensiones de los juicios de valor emitidos, se transformaron en puntuaciones factoriales tres dimensiones:

1. La primera, *el problema empeorará*;
2. La segunda, *el problema seguirá igual*;
3. La tercera, *el problema mejorará*.

3.4. *Los arquetipos de noticias sobre la conciliación/conflicto familiar↔laboral.*

Los tres bloques de características extraídos mediante el análisis factorial (mecanismos de encuadre, dimensión cognitiva y dimensión afectiva) son distintos planos que definen una misma realidad: la agenda mediática sobre la conciliación a lo largo de 142 meses en los tres diarios de mayor tirada. Sin embargo, sólo la interrelación de estas magnitudes entre sí nos va a permitir tener una imagen más completa.

Para la elaboración de una tipología de las informaciones publicadas en prensa, se ha llevado a cabo un análisis factorial con los vectores extraídos de los análisis parciales ($KMO=0,584$). La realización de esta prueba estadística (que ofrece la ventaja de resumirnos lo esencial de los datos, con el inconveniente de perder parte de la información) nos permite tener un panorama general de las distintas dimensiones de las informaciones sobre conciliación presentadas por la prensa.

A partir de los resultados del análisis estadístico con SPSS, se pueden identificar 4 dimensiones sobre la conciliación que explican el 69% de la varianza:

-La primera (33,4% de la varianza), se corresponde con la *dimensión jurídico política del problema* conformada con informaciones de este tipo centradas en el conflicto, con formato de noticia habitual ubicadas en las secciones de regional o local y con la idea de que el problema empeorará;

-La segunda la *dimensión individual/empresarial del tema*, compuesta por noticias centradas en la conciliación, con una visión de que el problema mejorará y publicadas en la sección nacional, explica el 15,7% de la varianza;

-La tercera, que representaría el 10,5% de la varianza, viene a resumir la *dimensión ciudadana de la conciliación*, con formato reportaje donde se tratan casos concretos y se menciona la discriminación; y, finalmente;

-La cuarta (con un 8,9% de la varianza) compila la *dimensión sindical de la conciliación*, que estaría conformada con informaciones ubicadas en secciones de internacional y acompañada con opiniones y editoriales.

Estas dimensiones de la conciliación pueden haber aparecido equilibradamente en todos los periódicos estudiados, o pueden haber sido mucho más asiduas en unos diarios que en otros. En la medida en que sean mucho más asiduas en unas cabeceras que en el resto, la imagen de la conciliación en la prensa española no habrá sido homogénea, sino que habrá estado condicionada por componentes endógenos del sistema informativo (el *modus operandi* y la idiosincrasia de cada medio). Es decir, los diarios habrán promovido diferentes reconstrucciones del problema en sus páginas. Por el contrario, en la medida en que las informaciones con unas características determinadas se vean especialmente asociadas a una fecha, sin diferencia entre diarios, se puede decir que la reconstrucción mediática de la conciliación habrá variado entre unos tiempos y otros; es decir, que la imagen informativa del problema habrá dependido de los tiempos (que en este caso se vinculan con los componentes exógenos del ecosistema informativo). La observación de esta dependencia puede revelarnos cómo ha influido la “programación de la realidad”, altamente funcional para medios y promotores. Los factores endógenos (los diarios) y exógenos (este caso, vinculado a los tiempos) no son excluyentes entre sí. Por tanto, no se descarta la posibilidad de que algunos encuadres de la conciliación hayan estado condicionados tanto por el medio como por las fechas.

Para identificar los encuadres vinculados a un diario (por tanto, las dimensiones generales o específicas del de la conciliación), y los enfoques dependientes de la fecha, (por tanto, las dimensiones constantes o periódicas de este tema) se ha realizado una comparación de medias de cada uno de los factores que resume un tipo de noticia.

Atendiendo los resultados de la comparación de medias con el ANOVA sólo hay dos encuadres de la conciliación que han variado dependiendo del diario: la *dimensión sindical de la conciliación* ($F=5,459$; $p<0,005$) y la *dimensión ciudadana de la conciliación* ($F=5,8439$; $p<0,003$), con formato reportaje donde se tratan casos concretos y se menciona la discriminación^{vii}. Estas dimensiones del problema han sido específicas de algunos medios y por tanto han tenido una presencia significativamente heterogénea en las agendas. En efecto, como se muestra en la tabla resumen de comparaciones múltiples (ver Tabla 2), siguiendo los resultados que nos ha anticipado el ANOVA, y utilizando dos métodos el Scheffé (basado en la F) y el DMS (basado en la t) para evaluar la dirección y el valor de la diferencias, la dimensión sindical ha sido especialmente presente en *El País*. Por su parte, la dimensión ciudadana ha estado especialmente ausente de *ABC* (aunque Scheffé no confirma la diferencia entre el *ABC* y *El Mundo*, pero DMS sí).

Tabla 2. Resumen comparaciones múltiples de las dimensiones de la conciliación entre diarios

<i>Dimensión sindical</i>				
Medio i	Medio j	Diferencias de Medias (i – j)	Dms P-valor	Scheffé P-valor
<i>El país</i>	<i>El mundo</i>	+0,3359	0,004	0,017
<i>El país</i>	<i>Abc</i>	+0,3363	0,004	0,017
<i>Dimensión ciudadana</i>				
Medio i	Medio j	Diferencias de Medias (i – j)	Dms P-valor	Scheffé P-valor
<i>Abc</i>	<i>El país</i>	-0,3922	0,001	0,004
<i>Abc</i>	<i>El mundo</i>	-0,2690	0,022	0,073

Por otra parte, y atendiendo los resultados de la comparación de medias por meses con el ANOVA no paramétrico de Kruskal-Wallis, hay variaciones estadísticamente significativas en la aparición de los encuadres *jurídico político* ($X^2=42,2$; $p<0,000$) y *empresarial del problema* ($X^2=68,5$; $p<0,000$) que se disparan en los años de promulgación de las normativa (1999 y 2006-7) y en el encuadre *ciudadano de la conciliación* ($X^2=21,9$; $p<0,024$) que aparece en los años posteriores a la promulgación de leyes.

4. Discusión

El conflicto “familiar y laboral” que sufren ciudadanos concretos en el contexto de sus trabajos se transforma mediáticamente en menos de una década en la “conciliación para la igualdad” exigida a las empresas y manejada por los sindicatos, en la línea de la definición política que se hace del tema. La trasmutación se inicia en 1999 con la Ley de conciliación pero es impulsada especialmente a partir de 2001 desde la esfera legislativa y política. En toda la evolución del enfoque periodístico del tema éste no deja de ser encuadrado mediáticamente en todos los periodos como una cuestión laboral vinculada al espacio público y a las mujeres. De hecho, el evento que marca la cobertura es la conmemoración del Día de la Mujer Trabajadora. Esta fecha fija en el calendario, conocida y prevista por los periodistas ha permitido preparar acciones políticas vinculadas con este cuestión.

La consonancia en los ciclos de atención en el conjunto de los periódicos es sin embargo baja en comparación con la encontrada en otros estudios semejantes (Reese, 1991; Martín Llaguno, 2002; Vives-Cases *et al.*, 2005), lo que parece indicar que el conflicto/conciliación goza de menos noticiabilidad que cuestiones como el SIDA o la violencia. A la luz del análisis de los encuadres y de la dinámica del ciclo de noticiabilidad, la cobertura de la conciliación (que pocas veces se enmarca como conflicto) familiar y laboral, parece haber respondido más a una voluntad política que haber respondido a una demanda social (como sucedió por ejemplo en el caso de la violencia

machista). En este sentido, la dimensión jurídico-política y empresarial ha respondido claramente a la planificación política de la cobertura. La dimensión ciudadana parece dar respuesta a los eventos episódicos relacionados con el tema mientras que la dimensión sindical de la conciliación ha sido la respuesta a una línea mediática de cobertura de la cuestión.

En cualquier caso los medios han presentado a la ciudadanía un asunto ligado al mundo laboral y a las mujeres, cuya repercusión es la de impedir la contratación total (o el pleno empleo femenino en las mismas condiciones) y que corresponde a los gobiernos y a las empresas solucionar. Los medios se han hecho eco del enfoque promovido por los organismos políticos supranacionales, en concreto por la UE.

Finalmente, la revisión del ciclo de noticiabilidad, con el tema de la conciliación llamativamente presente en periodos de campaña electoral, haría plantear si su generalización como herramienta de marketing político no ha conllevado un tratamiento superficial que conlleva el riesgo de que la opinión pública conciba este tema, aún sin solucionar, como algo ya dicho, sabido u oído.

5. Referencias

- Cutlip, S. M. (1954), "Content and flow of AP news from trunk to TTS to reader", *Journalism Quarterly* 31, pp. 434-446.
- DeFleur, M. L., Ball-Rockeach, S. J. (1989), *Theories of Mass Communication*, Logman, Nueva York.
- Downs, A. (1972), "Up and down with ecology: the issue attention cycle", *The Public Interest* 28, pp. 38-50, reproducido en Protes, D., McCombs, M. (eds.). (1991), *Agenda-setting: readings on media public opinion, and policymaking*, Lawrence Erlbaum, Nueva Jersey.
- European Commission. (2000), *Council decision 2001/51/EC of 20 December 2000 establishing a programme relating to the community framework strategy on gender equality (2001-2005)*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Bruselas.
- European Commission. (2006), *Roadmap for equality between women and men 2006-2010, [COM (2006), 92 final]*, EU, Bruselas.
- Fernández, J. A., Tobío, C. (2005), *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales, Documentos de trabajo 79/2005*, Fundación Alternativa, Madrid.
- Ghanem, S. I. (1997), "El segundo nivel de composición de la agenda: la opinión pública y la cobertura del crimen", *Comunicación y Sociedad X* (1), pp. 151-157.
- Gold, D., Simmons, J. L. (1965), "News selections patterns among Iowa dailies", *Public Opinion Quarterly* 29 (3), pp. 425-430.
- Gersh, D. (1993), "Inverted pyramid turned upside down", *Editor and Publisher*, Disponible en <http://www.mtas.es/uafse/es/progress/index.html>, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Kristiansen, C. M., Harding, C. M. (1984), "Mobilization of health behavior by the press in Britain", *Journalism Quarterly* 61 (2), p. 364-370.
- Martín Llaguno, M. (2000a), "De la detección al recuerdo: una historia periodística del sida", *Zer: Revista de Estudios de la Comunicación* 8, pp. 41-66.

- Martín Llaguno, M. (2000b), "Information, action and reaction. The agenda setting process for anorexia and other eating disorders in Spain", Biomed ethics and appearance meeting of beauty and the doctor EU. Project, Disponible en http://ec.europa.eu/research/biosociety/pdf/bmh4_ct98_3164.pdf, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Martín Llaguno, M. (2000c), "La función de recuerdo de los medios. Las coberturas de 'grandes temas'", *Comunicación y Sociedad XIII* (1), pp.115-138.
- Martín Llaguno, M. (2002), *La función de recuerdo de los medios de difusión. ¿Qué pasa cuando en los medios parece no pasar nada sobre un tema?*, Universidad de Alicante, Alicante.
- Martín Llaguno, M. (2010), "Historia mediática de la anorexia. La construcción inicial del problema a finales de los 90", *Icono14: Revista de Comunicación y Nuevas Tecnologías* [en línea], Año 8, Vol. Especial, pp. 45-61, Disponible en <http://www.icono14.net/monografico/historia-mediatica-de-la-anorexia>, consultado el 12 de agosto de 2011.
- McCombs, M. (1992), "Explorers and surveyors: expanding strategies for agenda-setting research", *Journalism Quarterly* 69 (4), pp. 813-824.
- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, *BOE* 57, de 8 de marzo de 2005, pp. 8111-8114.
- European Commission. (2006), *Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social – PROGRESS (2007-2013)*, [Diario Oficial L 315 de 15.11.2006], decisión 1672, EU, Bruselas.
- Reese, S. D. (1991), "Setting the media's agenda: a power balance perspective", *Communication Yearbook* 14, pp. 309-340.
- Rogers, E., Dearing, J., Chang, S. (1991), "Aids in the 1980s: the agenda-setting process for a public issue", *Journalism Monographs* 126.
- Ruiz, M. T., Martín Llaguno, M., La Parra, D., Vives, C., Albaladejo, M. (2004), "El enfoque de género en las noticias de salud", *Gaceta Sanitaria: Órgano*

Oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria 18 (Suppl. 2), pp. 65-74.

Sampedro, V. F. (1996), *Nuevos movimientos sociales, agendas políticas e informativas, el caso de la objeción de conciencia*, Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, Madrid.

Snider, P. (1967), "Mr. Gates revisited: a 1966 version of the 1949 case study", *Journalism Quarterly* 44, pp. 419-427.

Tankard, J., Handerson, L., Sillberman, J., Bliss, K., Ghanem, S. (1991), "Media frames: approaches to conceptualization and measurement", en Annual Conference of AEJMC, *Division Communication Theory and Methodology*, del 7 al 10 de agosto, Boston.

Vives-Cases, C., Ruiz, M. T., Álvarez-Dardet, C., Martín Llaguno M., (2005), "Historia reciente de la cobertura periodística de la violencia contra las mujeres en el contexto español (1997-2001)", *Gaceta Sanitaria: Órgano Oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria* 19 (1), pp. 22-28

NOTAS.

ⁱ Con la ordenación por secciones no sólo se jerarquiza las informaciones sino que se ofrece al receptor una pista del pacto de lectura que debe utilizar, y una idea inicial de cuál va a ser la dimensión cognitiva de la información que se le ofrece.

ⁱⁱ En el proceso de la comunicación social existen elementos no mensurables en los estudios de laboratorio o en las investigaciones puntuales, que, sin embargo, dificultan que los receptores puedan evadirse de las influencias mediáticas. La periodicidad de los mensajes emitidos a través de las instituciones informativas da lugar a una “acumulación” de ideas en la mente de los ciudadanos, que no se aprecia en un experimento aislado. Por otra parte, en una sociedad como la actual, los medios son omnipresentes, y en el caso de la radio y la televisión, su consumo no exige un esfuerzo por parte de los receptores, sino que los medios actúan, en muchas ocasiones, de forma anodina bajo el disfraz del entretenimiento. La “omnipresencia” de los medios confiere inevitablemente a los asuntos que en ellos se tratan, gran resonancia en lo público (Öffentlichkeitseffekt).

Finalmente, se ha detectado gran homogeneidad o “consonancia” en la presentación de los contenidos mediáticos. Pese a la proliferación de canales informativos, existe una notable restricción en los contenidos, que implica una limitación en la capacidad de selección de los receptores.

ⁱⁱⁱ Para valorar el potencial efecto de la cobertura mediática de un tema sobre la opinión pública los estudios sobre efectos miden casi siempre la “acumulación”, es decir, el número total de noticias en un periodo concreto. A esta aproximación añadimos ya hace años la propuesta de cuantificar también otros dos factores del impacto, señalados teóricamente por Noelle-Neumann (Noelle-Neumann, 1973: 26-55), pero pocas veces tenidos en cuenta:

(1) La omnipresencia, o el grado de aparición simultánea de un tema, o encuadre en el conjunto de los medios;

(2) La consonancia, o la homogeneidad entre los medios en el aumento o disminución de interés hacia un tema o una dimensión en el tiempo,

Acumulación, consonancia y omnipresencia pueden no confluir con un mismo encuadre del problema, sino concentrarse en enfoques diferentes. En el caso del SIDA, en nuestro trabajo se comprobó que los tres factores del impacto, en nivel de los enfoques del tema, fueron en distinta dirección.

^{iv} Orden PRE/525/2005 responde al acuerdo llegado en el Consejo de Ministros para adoptar medidas con el propósito de favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. En el mismo parecen acciones agrupadas en torno a seis grandes líneas: Empleo, Empresa, Conciliación de la vida familiar y la vida laboral, Investigación, Solidaridad y Deporte. La orden anuncia un séptimo grupo general de medidas de igualdad. Informe de implementación de las 54 medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres aprobadas por Consejo de Ministros el 4 de marzo de 2005 publicado mediante la orden de pre525/2005, de 7 de marzo

^v En el caso de *El País*, la función de autocorrelación ($r_{12}=0,291$) y de autocorrelación parcial ($r_{12}=0,230$) aparecen significativas ($p<000$) y fuera de los intervalos de confianza (-0,160; 0,160) y (-0,168; 0,168) respectivamente para el retardo 12, lo que nos confirma la estacionalidad que apuntaba la representación gráfica de la componente estacional del diario *El País*, con un aumento de las noticias en marzo y un descenso en septiembre.

En el caso de *ABC*, la función de autocorrelación nos da como significativos y fuera del intervalo de confianza los retardos 2, 5 y 12 aunque la función de autocorrelación parcial nos confirma como significativos y fuera del intervalo de confianza los retardos 2 ($r_2=0,19$) y 12

($r_{12}=0,20$), lo cual nos puede llevar a pensar en una estacionalidad con periodo 12 y otra con periodo de dos meses.

Pero en el caso de *El Mundo* la función de autocorrelación nos da como significativo y fuera de los intervalos de confianza únicamente el retardo 4 ($r_{12}=0,23$) (-0,164; 0,164) lo que nos avisa de la existencia de una componente estacional con periodicidad de cuatro meses. Para el diario *El Mundo* no podemos decir que exista un aumento del volumen de noticias para el mes de marzo tan claro como para los otros dos diarios.

^{vi} Hay poca visibilidad del debate parlamentario y de los expertos.

^{vii} Para la dimensión ciudadana y para la dimensión sindical los valores del estadístico F ($F=5,843$; $F=5,459$) llevan asociados una p de 0,003 y 0,005 respectivamente. Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula de que las medias entre los distintos diarios sean iguales para estas dimensiones, existe al menos un diario cuya media es distinta a la media del resto de diarios.

ESTUDIO 4. EL CONFLICTO Y LA CONCILIACIÓN EN LA AGENDA PÚBLICA

La construcción social del problema de la conciliación: el concepto en la opinión pública

Resumen

Entre 1999 y 2009 en España se ha gestado una agenda política y una agenda mediática en torno al problema de la conciliación familiar y laboral que constituye un paso necesario –aunque no suficiente- para el éxito de una política pública. Sin embargo, la sensibilización, o el reconocimiento del tema por parte de los ciudadanos, es un requisito *sine qua non* se puede modificar la realidad que pretende solucionar. Conscientes de la escasa atención que se ha prestado a la revisión del clima de opinión sobre la conciliación familiar-laboral, objeto de políticas públicas en España, en este estudio exploramos la consideración de los españoles sobre el tema en la última década a partir de la revisión de los datos secundarios disponibles, en concreto a partir de las encuestas que compendian el Edacwowe (European Data Center for Work and Welfare) y el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Los resultados apuntan que el conflicto familiar y laboral no forma parte de las principales preocupaciones de los ciudadanos españoles, o al menos, de las principales preocupaciones que consideran que se deben hacerse públicas aunque la percepción sobre su incidencia ha mejorado.

Abstract

Between 1999 and 2009 a political and media agenda on the issue of work and family conflict/balance has been evolved in Spain. This process is a necessary step, but not enough for successful public policy. Awareness or recognition of the issue by citizens is a *sine qua non* condition can change the reality. Little attention has been paid to the review of the climate of opinion on the reconciliation of family-work, the object of public policies in Spain. This research explores the consideration of Spaniards on the subject from the review of secondary data available, particularly from surveys that summarize the Edacwowe (European Data Center for Work and Welfare) and the Center for Sociological Research (CIS). The results show that the conflict between work and family is not part of the main concerns of Spanish citizens, or at least of the main concerns considered to be made public.

1. Introducción

En la década comprendida entre el 99 y 2009, en España se ha construido un marco legal que da cuenta de una incipiente preocupación por la conciliación en sus distintas dimensiones. Este marco, que traduce la implantación de políticas públicas sobre el tema, parece haber sido, en buena parte, el producto de un debate parlamentario impuesto por Europa para la consecución de la incorporación total de la mujer al mercado de trabajo. Paralelamente, diversas causas han impulsado también un moderado ciclo de atención mediática sobre la conciliación. La gestación de estas agendas son pasos necesarios –aunque no suficientes- para el éxito de una política pública, que debe ser también reconocida como por los ciudadanos y afectados y tener un impacto sobre la realidad que pretende solucionar.

La “sensibilización” o toma de conciencia sobre la conciliación laboral y familiar (Papí y Cambroner, 2011) resulta así un elemento imprescindible para propiciar un “clima de opinión” perceptivo y contribuir a la modificación de valores públicos para finalmente incidir en la minoración del problema (Ryan, 1991; Zaller, 1992; Entman, 1993; Reese *et al.*, 2001; de Loseke 2003; McCombs, 2004). Pese a su valor, apenas existen trabajos centrados en su evaluación, empero la hipotética sencillez de la medición de este concepto (operacionalizable a través de la cuantificación relativa y absoluta que adquiere un tema concreto en la opinión pública). Merece ser mencionada la investigación *Evaluación del Impacto de la Conciliación entre la vida familiar y profesional para la Igualdad de género: Análisis de las Acciones específicas de protección social y publicidad* (Papí, 2006). El estudio, que realiza una recogida de información de fuentes secundarias, analiza las estrategias de comunicación institucional sobre este tema, y lleva a cabo una encuesta representativa de la población nacional con 2.500 mujeres ocupadas para explorar el valor que conceden a la conciliación para la igualdad de géneros. En 2005, el 84,2% de las encuestadas manifiestan poder conciliar siempre o

casi siempre su vida familiar y laboral. Como afirma Papí (2006: 130), “Este resultado no quiere decir que no existan dificultades para hacerlo”. Sin embargo, el grado de dificultad para conseguirlo es decir, el nivel de conflicto, no es medido en la investigación. El trabajo sí pregunta por la “nota” que se otorga en 2005 a las medidas promovidas por el Gobierno o las empresas para a) la conciliación; b) la igualdad laboral; y c) la igualdad en el hogar. Aunque la media está en torno al aprobado, las políticas son peor valoradas en conseguir la conciliación (M=5,75; ds=2,83), que en la promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres en el hogar (M=5,80; ds=3,07) o en el trabajo (M=6,14; ds=2,82). Por otra parte, y pese a la valoración, al margen del permiso obligatorio de maternidad y de la paga de los 100 euros, las medidas de conciliación no se utilizan o se utilizan poco, entre otras cosas, por no ser demasiado conocidas. El canal más común de información era, en 2005, según este estudio, las personas, compañeros o compañeras de trabajo con un 55% de contestaciones, seguido, pero muy por detrás, 29%, por los medios de comunicación.

El estudio de Papí, que representa un intento de sopesar la percepción en parte de la opinión pública de las políticas, lamentablemente es puntual y no permite hacer un seguimiento de la evolución de las percepciones y comportamientos a lo largo del tiempo.

No es extraño puesto que, como afirman Fernández y Tobío (2005: 26), en general “no hay mucha información específica acerca de las opiniones y actitudes de la población española respecto a la conciliación”. Así en las encuestas del Centro de Investigaciones Sociológicas que elaboran una pregunta abierta sobre cuáles son los problemas más importantes del país,

“la conciliación no aparece de forma directa, aunque quizá pueda estar en el 0,5% de respuestas que hablan de los problemas relacionados con la mujer /.../ Parece haber una inercia en las respuestas, quizá un reflejo de lo que proyectan los medios de comunicación o una

consideración de que la problemática de la conciliación, aunque pueda ser un problema importante en la vida cotidiana, no alcanza la categoría de “problemas principales que existen actualmente en España”. Quizá se consideren problemas de segunda, problemas privados, problemas de mujeres” (Fernández y Tobío, 2005: 26).

Conscientes de la escasa atención que se ha prestado a la revisión del clima de opinión sobre esta cuestión, objeto de políticas públicas en España, nos planteamos explorar la consideración de los españoles sobre el tema a partir de la revisión de los datos secundarios disponibles.

2. Métodos

Con objeto de cumplir nuestro objetivo hemos acudido a dos fuentes de información de referencia que compendian estadísticas, indicadores y encuestas: Edacwowe (European Data Center for Work and Welfare) y el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

2.1. *Edacwowe*

Edacwowe es una iniciativa bajo el marco de la sexta Red de Excelencia de la UE “Conciliación del trabajo y el bienestar en Europa” (RECWOWE) coordinada por la Universidad de Tilburg (Países Bajos) y por el Centro Nacional Danés de Investigación Social, SFI (Dinamarca). Ante el vacío de datos RECWOWE¹¹ se crea con el objetivo de superar la fragmentación de la investigación existente sobre las cuestiones de trabajo y de bienestar en Europa y de promover la excelencia en la investigación necesaria para identificar y comprender las múltiples tensiones entre el trabajo y el bienestar, así como las estrategias para su gestión o resolución. En este contexto, RECWOWE pone en marcha el proyecto TDP (Tensions Data Project)¹² con el objeto de recopilar indicadores que den cuenta, directa o indirectamente, de las tensiones que experimentan subjetivamente los europeos entre la familia y el

¹¹<http://recwowe.vitamib.com/>, consultado el 12/8/11

¹²<http://www.edacwowe.eu/en/frmIndex>, consultado el 12/8/11

trabajo. Una de las aportaciones de este proyecto es un inventario de cuestionarios que, de forma comparativa en la UE, contienen algún tipo de preguntas que miden la experiencia subjetiva, la tensión generada por la interacción entre la familia y el trabajo. Las encuestas que permiten hacer un seguimiento de esta cuestión son la ESS (Encuesta Social Europea)¹³ y la EWCS¹⁴(Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo) que sirven como base a este estudio.

2.1.1. Encuesta Social Europea

La Encuesta Social Europea (European Social Survey--ESS) es un estudio financiado por la Fundación Europea de la Ciencia y por la Comisión Europea dentro del VI y VII Programa Marco de investigación. En España, la principal entidad financiadora del proyecto y del equipo de coordinación y ejecución de la ESS es el Ministerio de Educación y Ciencia. El proyecto nacional es liderado por la Universitat Pompeu Fabra, donde se ubica el coordinador del equipo español (Mariano Torcal) y la mayor parte de investigadores. El INE colabora con la ESS facilitando la muestra y otro tipo de datos necesarios para la realización de la encuesta en España. El fin principal de la ESS, que tiene un carácter bianual, es el estudio comparado y longitudinal de las actitudes, atributos y comportamientos de los ciudadanos europeos, especialmente en referencia a los ámbitos sociales, económicos y políticos. La encuesta busca convertirse en un instrumento sistemático diseñado de manera extremadamente rigurosa para proporcionar y estimular una investigación innovadora y favorecer un conocimiento más amplio y explicativo de los estilos de vida de los ciudadanos. El cuestionario incluye un módulo de preguntas fijas y un módulo de preguntas variables.

Pues bien, en la Encuesta Social Europea en el bloque de preguntas no fijas de la segunda ronda, realizada en 2004, se insertó un bloque sobre la conciliación familiar y labora, "*Family work and well-being*", con 60 cuestiones relacionadas con el trabajo, la familia y la interacción entre uno y otro. Estas

¹³<http://www.europeansocialsurvey.org/>, consultado el 12/8/11

¹⁴<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>, consultado el 12/8/11

preguntas se repitieron en la ronda 5, de la ESS 2010, después de no haber sido incluidas en las rondas 3 y 4. La repetición del módulo proporciona una oportunidad única para examinarlas principales afirmaciones teóricas acerca de los factores que afectan al trabajo, la experiencia y el bienestar familiar y al mismo tiempo, ofrece un mapa esencial para los responsables políticos de los cambios que se producen, sus costos sociales y las consecuencias que han tenido en las actitudes de los ciudadanos. En definitiva, la repetición del módulo permite, en cierta manera, analizar la evolución de la opinión pública sobre la conciliación.

En consecuencia, para este estudio, se consultan, en primer lugar, los resultados de la segunda ronda de la ESS, realizada en el año 2004, edición 3.2 (ESS2-2004, ed. 3.2)¹⁵, en segundo lugar los nuevos resultados de las mismas preguntas, ahora correspondientes a la ronda 5 de la ESS, de 2010, edición 1.0 (ESS5-2010, ed. 1.0)¹⁶, cuyos datos están accesibles desde el día 26 de octubre de 2011.

La denominación de las preguntas y la metodología es la misma en ambas rondas, únicamente cambia la numeración en el cuestionario, como muestra el Cuadro 1. El texto en castellano de las preguntas se ha tomado de la versión para España del cuestionario de las rondas de 2004 y 2010.

¹⁵ Ver contenido completo en la web de la ESS: <http://ess.nsd.uib.no/ess/round2/>

¹⁶ Ver contenido completo en: <http://ess.nsd.uib.no/ess/round5/>.

Cuadro 1. Listado de preguntas coincidentes en la ESS2-2004 y la ESS5-2010.

ESS Round 2 – 2004 http://ess.nsd.uib.no/ess/round2/	ESS Round 5 – 2010 http://ess.nsd.uib.no/ess/round5/
<p>Question G 85 - 87 Using this card, how often do you... G 85 ...keep worrying about work problems when you are not working? G 86 ...feel too tired after work to enjoy the things you would like to do at home? G 87 ...find that your job prevents you from giving the time you want to your partner or family? <i>[¿Con qué frecuencia...tiene la sensación de que su trabajo le impide dedicar el tiempo que querría a su pareja o a su familia?]</i></p>	<p>Question G 46 -48 Using this card, how often do you... G46...keep worrying about work problems when you are not working? G47...feel too tired after work to enjoy the things you would like to do at home? G48...find that your job prevents you from giving the time you want to your partner or family? <i>[¿Con qué frecuencia...tiene la sensación de que su trabajo le impide dedicar el tiempo que querría a su pareja o a su familia?]</i></p>
<p>Question G 89 -90 How often do you... G 89 ...find that your partner or family gets fed up with the pressure of your job? <i>[¿Con qué frecuencia tiene la sensación de que su pareja o familia está harta de la presión que a Ud. le supone el trabajo?]</i></p>	<p>Question G 50 -52 Using this card, how often do you... G50...find that your partner or family gets fed up with the pressure of your job? <i>[¿Con qué frecuencia tiene la sensación de que su pareja o familia está harta de la presión que a Ud. le supone el trabajo?]</i></p> <p>G51...find that your family responsibilities prevent you from giving the time you should to your job?</p>
<p>G 90 ...find it difficult to concentrate on work because of your family responsibilities? <i>[¿Con qué frecuencia le resulta difícil concentrarse en el trabajo por sus responsabilidades familiares?]</i></p>	<p>G52...find it difficult to concentrate on work because of your family responsibilities? <i>[¿Con qué frecuencia le resulta difícil concentrarse en el trabajo por sus responsabilidades familiares?]</i></p>

2.1. II. Encuesta europea sobre condiciones de trabajo

La Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS) es una encuesta realizada cada cinco años, desde 1990, por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. Facilita una descripción de las condiciones de trabajo en Europa y perfila los cambios que afectan a la fuerza de trabajo y a la calidad del trabajo. El ámbito de aplicación del cuestionario se ha ampliado considerablemente desde la primera edición, el

objetivo de proporcionar una imagen completa de la realidad cotidiana de hombres y mujeres en el trabajo. La perspectiva de género ha sido una preocupación importante en las revisiones recientes de la encuesta.

Los temas cubiertos incluyen hoy la situación laboral, tiempo de duración de trabajo y organización, la organización del trabajo, el aprendizaje y la formación, los factores de riesgo físicos y psicosociales, de salud y seguridad, equilibrio trabajo-vida, participación de los trabajadores, los ingresos y la seguridad financiera, así como el trabajo y la salud.

Encada ola se entrevista a una muestra aleatoria de los trabajadores (empleados y autónomos) representativa de la población activa de cada uno de los países. Los jubilados, desempleados, amas de casa son excluidos. El número real de entrevistas llevadas a cabo es siempre por lo menos 1.000 personas por país (con algunas excepciones) que van desde 1.000 en Portugal, España y Dinamarca hasta 2.087 en Alemania. Los encuestados son entrevistados en su casa. El cuestionario consta de preguntas sobre diversas cuestiones como: el contexto del puesto de trabajo (11 preguntas), los horarios de trabajo (12 preguntas), la intensidad del trabajo (9 preguntas), los factores físicos (12 preguntas), los factores cognitivos (9 preguntas), los factores psicosociales (7 preguntas), la salud y bienestar (6 preguntas), las habilidades, formación y perspectivas profesionales (8 preguntas), la organización del trabajo (9 preguntas), las relaciones sociales (5 preguntas), la violencia, acoso y discriminación (5 preguntas) y el equilibrio entre trabajo y vida personal, y seguridad económica (7 preguntas.). En este último apartado, que es el que nos interesa, las cuestiones que se incluyen son: ¿Cómo se organizan sus horarios laborales? ¿Cuán bien se adapta su horario de trabajo a sus compromisos sociales y familiares fuera del trabajo? (q41); en los últimos 12 meses ¿con qué frecuencia ha ocurrido que haya tenido que trabajar en su tiempo libre para cumplir con las exigencias del trabajo? (q42); ¿Le resulta difícil conseguir una o dos horas libres durante su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares? (q43); Número de horas que dedica

semanalmente al trabajo remunerado y al no remunerado (índice), ¿Puede su hogar llegar a fin de mes? (EF6); Si tuviera una larga enfermedad, ¿estaría asegurado financieramente? (EF12a).

Para este estudio se ha seleccionado la (q41)

¿Cuán bien se adapta su horario de trabajo a sus compromisos sociales y familiares fuera del trabajo? por ser la más cercana a la medición del fenómeno que queremos valorar y por poderse comparar su evolución en quince años.

2.2. *El CIS*

El Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio de la Presidencia, que tiene por finalidad el estudio de la sociedad española, principalmente a través de la investigación mediante encuesta. Su actual fisonomía y denominación datan de 1977, aunque su antecedente, el Instituto de la Opinión Pública (IOP), fue fundado en 1963. El portal del CIS (www.cis.es) ofrece estudios diferentes desde 1963 y aloja las Encuestas del CIS que son encuestas de opinión, entre ellas, los barómetros.

Los barómetros se realizan con una periodicidad mensual –excepto los meses de agosto– y tienen como principal objetivo medir el estado de la opinión pública española del momento. Para ello se entrevista en torno a 2.500 personas elegidas al azar dentro del territorio nacional, de las que, además de sus opiniones, se recoge una amplia información social y demográfica para el análisis. Estos estudios contienen un bloque de preguntas fijas a partir de las cuales se elaboran los “indicadores del barómetro”. Además de éstas, cada barómetro contiene otro bloque de preguntas variables, que en cada ocasión se dedica a un tema de interés político o social. Las dos únicas encuestas de opinión que recopilan puntualmente información sobre esta cuestión son: los barómetros del CIS de septiembre de 2007 y marzo de 2010.

2.2. I. Los barómetros del CIS de septiembre de 2007 y marzo de 2010.

Aunque se podría entender que la mayor parte de barómetros del CIS alude, de forma indirecta, a la conciliación familia-empleo, al señalar que las parejas no tienen hijos o tienen menos de los que desearían por razones económicas familiares, por la carga que implican los hijos o por la incorporación de la mujer al trabajo fuera del hogar el tema de la conciliación aparece de forma directa en dos barómetros de opinión: el de septiembre de 2007 y el de marzo de 2010. Ambos barómetros incluyen preguntas sobre las actitudes y el conocimiento sobre la igualdad de género en general y sobre la conciliación en específico que se repiten en las dos tandas. En concreto se incluyen las siguientes cuestiones:

P.11. ¿Cree Ud. que actualmente la situación de las mujeres en España es mejor, igual o peor que la de los hombres, en los siguientes aspectos? P.11.7. Las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar;

P.12. Quisiera que me dijera si está Ud. muy de acuerdo, bastante, poco o nada de acuerdo con cada una de las siguientes medidas. P.12.3. Establecer un permiso de paternidad remunerado para el padre por el nacimiento de un hijo y P.12.5. Flexibilizar los horarios de hombres y mujeres con cargas familiares para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral;

P.14. Le voy a leer una serie de frases y quisiera que me dijera si está Ud. más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con cada una de ellas. P.14.2. Compaginar la vida familiar y laboral es un tema privado de organización doméstica entre hombre y mujeres y de poco sirve que intervengan las instituciones.

Con el fin de explorar la evolución de la opinión pública con respecto a la conciliación en ambos periodos elaboraremos los datos de las preguntas mencionadas y las presentaremos en forma de gráficos y tablas comparativas.

3. Resultados

3.1. Encuesta Social Europea. Evolución de la percepción del conflicto trabajo-familia, trabajo-familia en 2003-2010.

La Tabla 1 resume los resultados comparados de las preguntas referentes al conflicto familia-trabajo de las rondas 2 de 2004 y 5 de 2010 de la encuesta social europea.

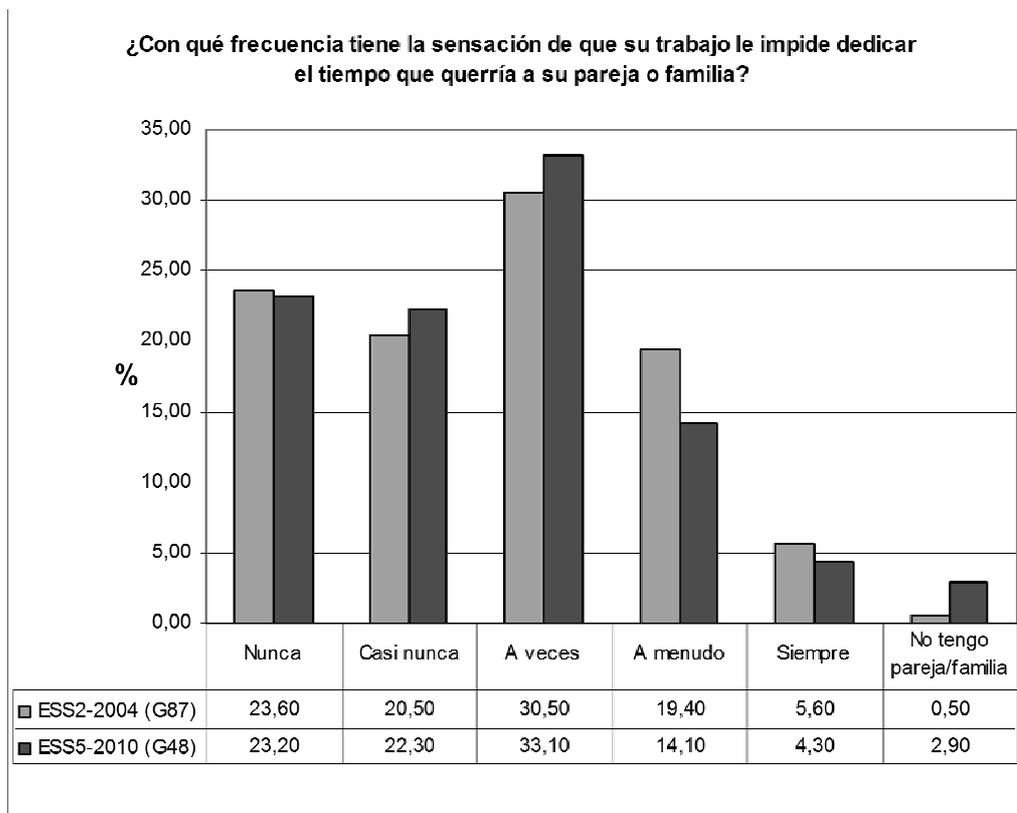
Tabla 1. Resultados de las preguntas seleccionadas en España, ESS2_2004 y ESS5_2010. Porcentajes horizontales

¿Con qué frecuencia tiene la sensación de que su trabajo le impide dedicar el tiempo que querría a su pareja o a su familia? <i>How often do you find that your job prevents you from giving the time you want to your partner or family?</i>								
España	Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre	No tengo pareja/familia	Total	N=
Spain	Never	Hardlyever	Sometimes	Often	Always	Don'thavepartner/family	Total	N=
ESS2-2004 (G87)	23,60	20,50	30,50	19,40	5,60	0,50	100,00	863
ESS5-2010 (G48)	23,20	22,30	33,10	14,10	4,30	2,90	100,00	900
¿Con qué frecuencia tiene la sensación de que su pareja o familia está harta de la presión que a usted le supone el trabajo? <i>How often do you find that your partner or family gets fed up with the pressure of your job?</i>								
España	Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre	No tengo pareja/familia	Total	N=
Spain	Never	Hardlyever	Sometimes	Often	Always	Don'thavepartner/family	Total	N=
ESS2-2004 (G89)	43,50	25,10	20,30	8,30	2,10	0,60	100,00	851
ESS5-2010 (G50)	46,10	28,30	19,50	5,50	0,60	-	100,00	868
¿Con qué frecuencia le resulta difícil concentrarse en el trabajo por sus responsabilidades familiares? <i>How often do you find it difficult to concentrate on work because of your family responsibilities?</i>								
España	Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre	No tengo pareja/familia	Total	N=
Spain	Never	Hardlyever	Sometimes	Often	Always	Don'thavepartner/family	Total	N=
ESS2-2004 (G90)	39,60	34,60	20,10	4,70	0,70	0,30	100,00	859
ESS5-2010 (G52)	57,50	30,90	10,70	0,90	0,00	-	100,00	875

Fuente: ESS2-2004 y ESS5-2010, elaboración propia

A continuación, en el Gráfico 1 se muestra la comparación de los porcentajes de españoles que percibían conflicto laboral-familiar en 2003 (55,9%) y en 2010 (54,5%) en la medida en la que sentían que el trabajo les impedía dedicar tiempo a su familia. En siete años, el porcentaje de entrevistados que sienten este problema en los términos evaluados ha disminuido en 1,4%.

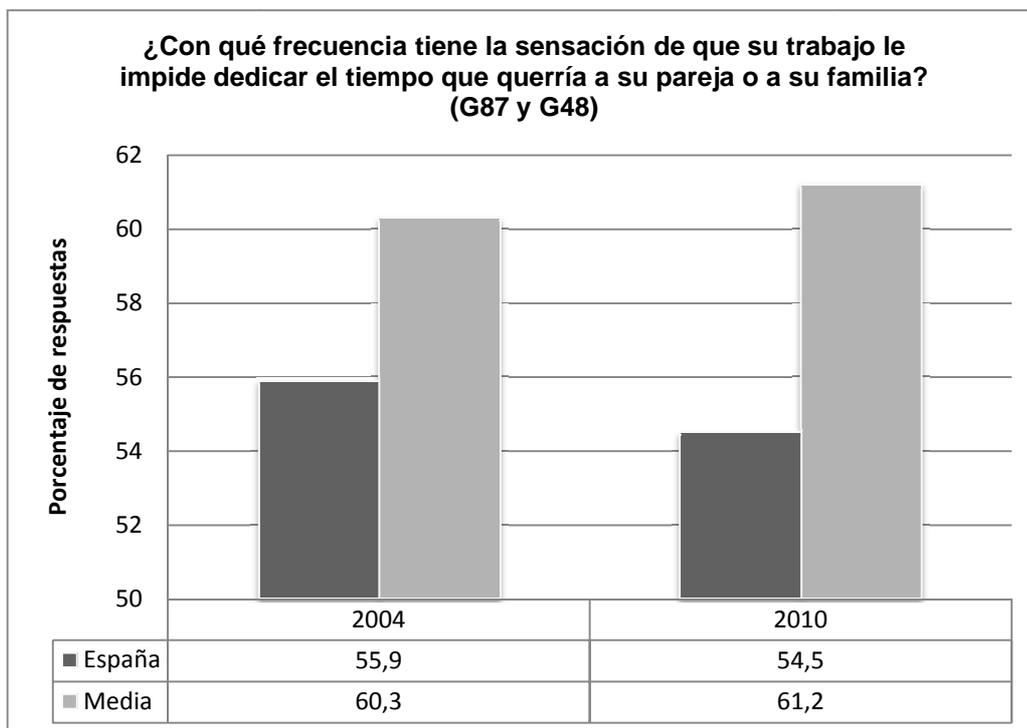
Gráfico1. ¿Con qué frecuencia tiene la sensación de que su trabajo le impide dedicar el tiempo que querría a su pareja o a su familia?



Fuente: ESS2-2004 y ESS5-2010, elaboración propia

El Gráfico 2, que sitúa comparativamente a nuestro país con esta medida, permite observar que en la percepción del conflicto trabajo-familia (al menos en la dimensión de tiempos) España no sólo está por debajo del entorno europeo, sino que la evolución de la percepción se ha ido diferenciando con respecto a la media general. Los españoles sentimos que nuestro conflicto trabajo familia ha disminuido en estos años mientras que la media de los europeos siente que se ha incrementado.

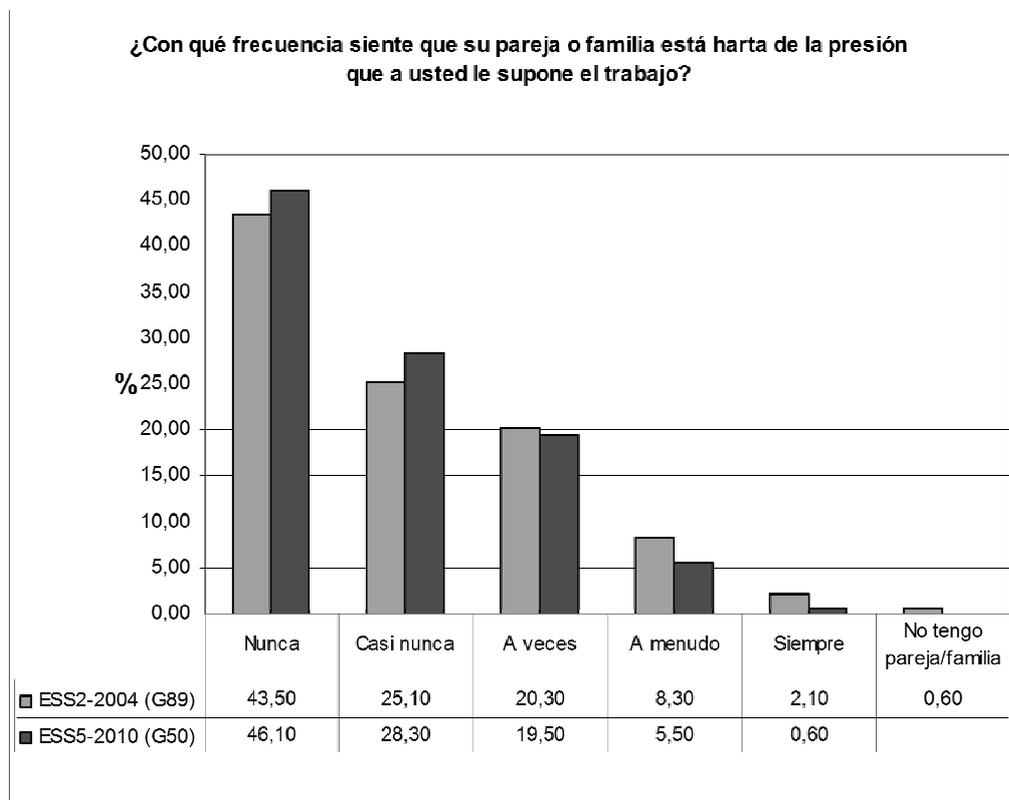
Gráfico 2. Comparación de las respuestas afirmativas (A veces/a menudo/siempre) a la pregunta “¿Con qué frecuencia tiene la sensación de que su trabajo le impide dedicar el tiempo que querría a su pareja o a su familia?” entre España y Europa



Fuente: ESS2-2004 y ESS5-2010, elaboración propia

El Gráfico 3 por su parte presenta el porcentaje de españoles que percibían conflicto familiar-laboral en 2004 (31,4%) y en 2010 (25,6%) en la medida en la que apreciaban que a su familia les molestaba las demandas de su trabajo.

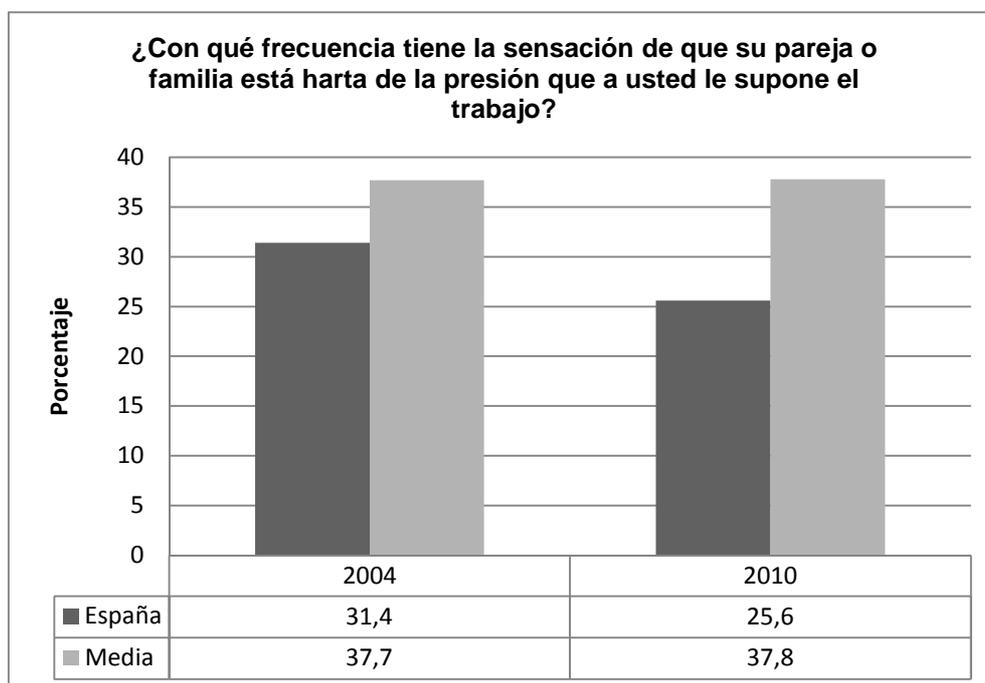
Gráfico3. ¿Con qué frecuencia tiene la sensación de que su pareja o familia está harta de la presión que a usted le supone el trabajo?



Fuente: ESS2-2004 y ESS5-2010, elaboración propia

Una vez más, el Gráfico 4 que presenta comparativamente esta medida en España con el resto de países, señala cómo nos volvemos a situar por debajo de la media también en esta dimensión del conflicto y como la evolución de la presión ha ido disminuyendo para los ciudadanos

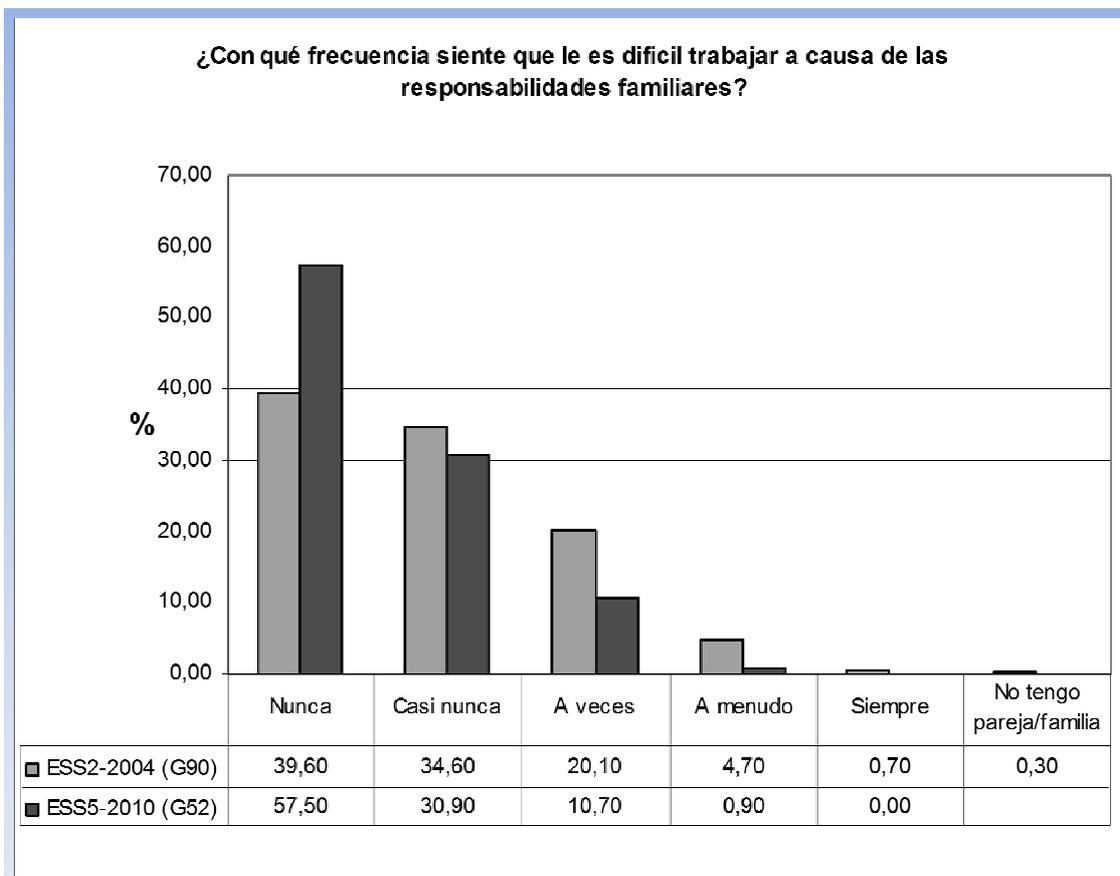
Gráfico 4. Comparación de las respuestas afirmativas (A veces/a menudo/siempre) a la pregunta “¿Con qué frecuencia tiene la sensación de que su pareja o familia está harta de la presión que a usted le supone el trabajo?” entre España y Europa



Fuente: ESS2-2004 y ESS5-2010, elaboración propia

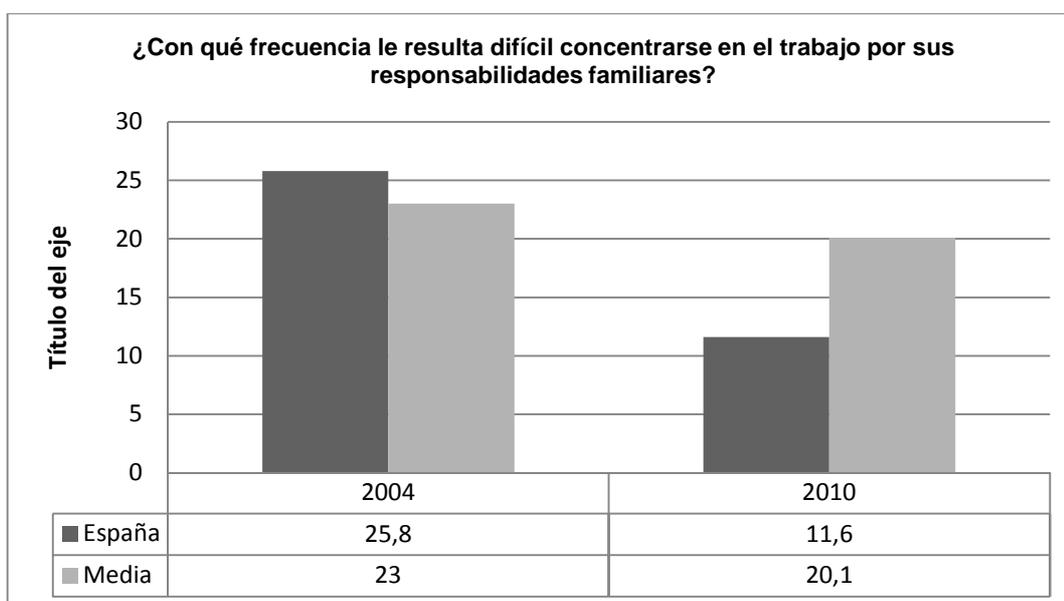
El punto anterior se completa con el Gráfico 5 que presenta el porcentaje de ciudadanos que sienten que sus responsabilidades familiares les hacen difícil trabajar en 2004 (25,8%) y en 2010 (11,6). Si bien a comienzos de la década la percepción de esta tensión situaba a España por encima de la media del resto de países europeos, en la actualidad, un porcentaje pequeño de nuestra población percibe este problema.

Gráfico5. ¿Con qué frecuencia le resulta difícil concentrarse en el trabajo por sus responsabilidades familiares?



Fuente: ESS2-2004 y ESS5-2010, elaboración propia

Gráfico 6. Comparación de las respuestas afirmativas (A veces/a menudo/siempre) a la pregunta “¿Con qué frecuencia le resulta difícil concentrarse en el trabajo por sus responsabilidades familiares?” entre España y Europa

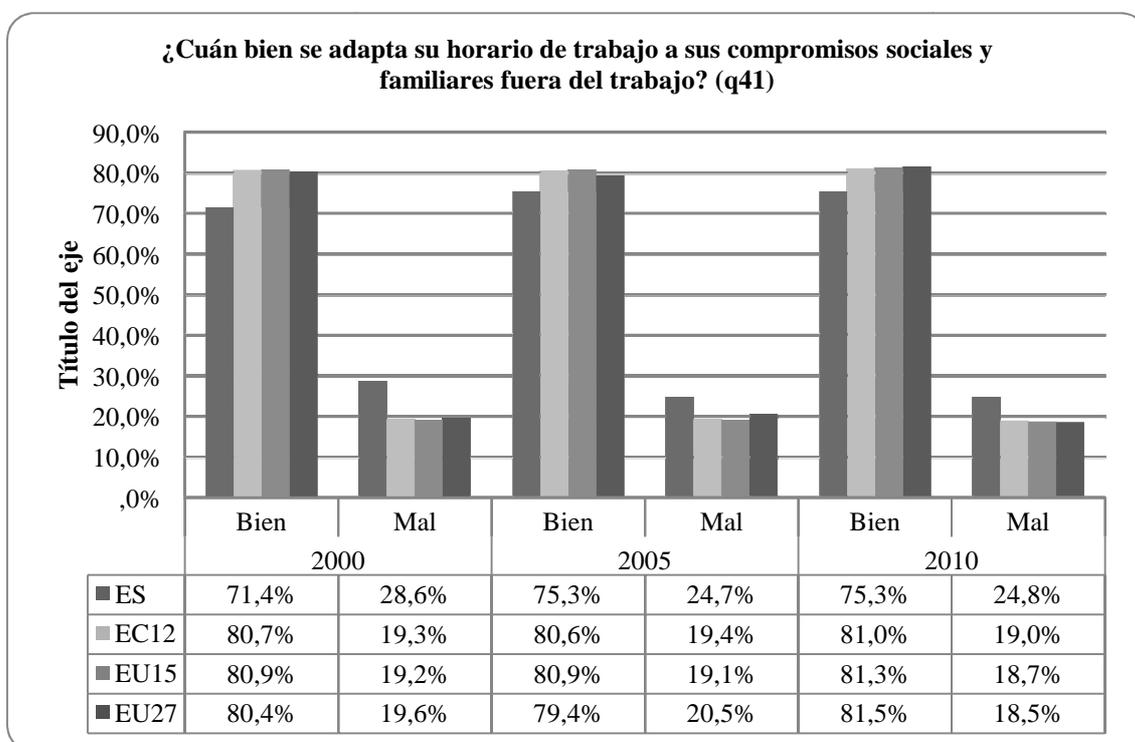


Fuente: ESS2-2004 y ESS5-2010, elaboración propia

3.2. Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo

El Gráfico 7 presenta la evolución del porcentaje de ciudadanos españoles que considera que su horario de trabajo se adapta bien o mal a su vida personal y la comparación con el resto de Europa. Como se puede apreciar, pese al marco jurídico y mediático sobre el tema, no ha habido en España una evolución en la percepción de esta dimensión del conflicto familiar y laboral, que, por otra parte, es peor que en el resto de Europa.

Gráfico 7. Adaptabilidad horario

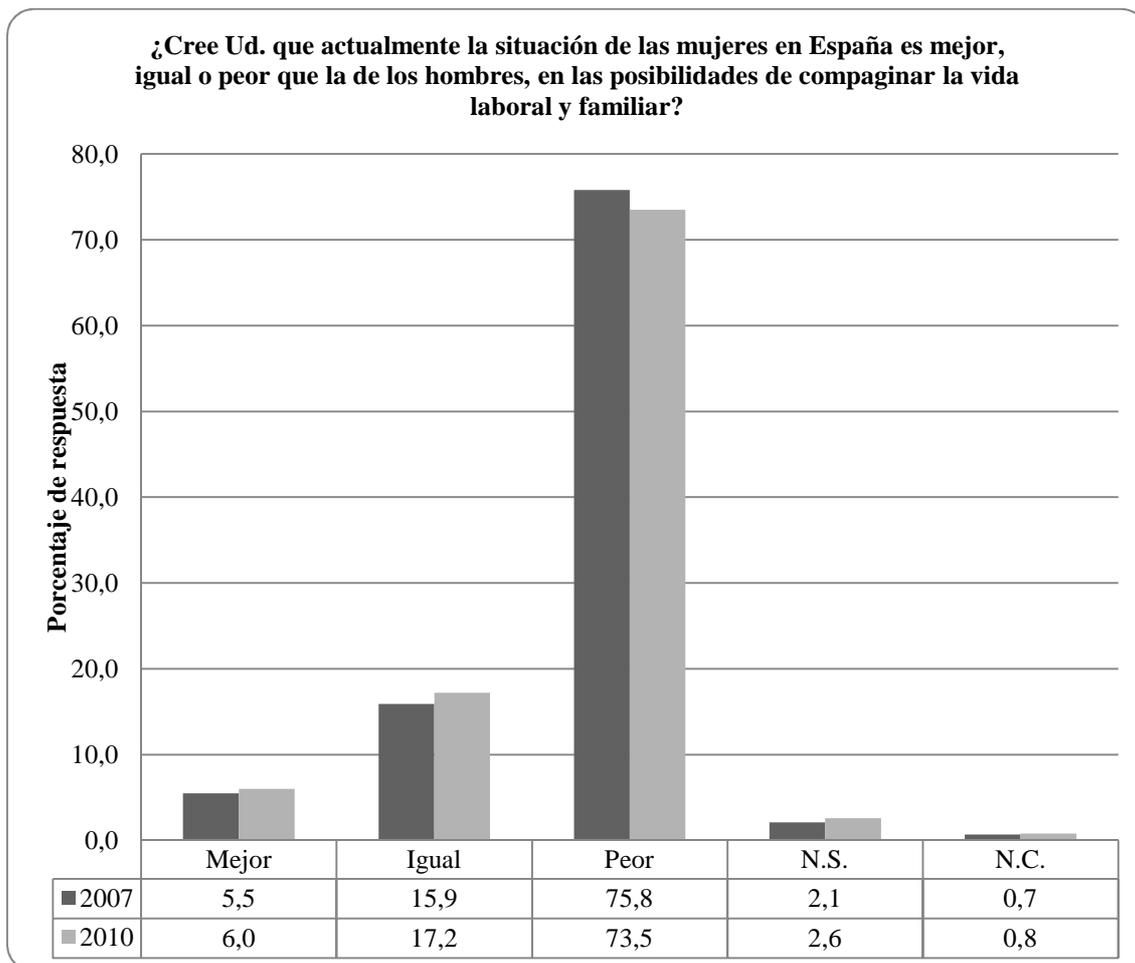


Fuente: elaboración propia a partir de la EWCS.

3.3. Los barómetros del CIS

La percepción sobre la equidad en la conciliación parece haber mejorado en los últimos tres años a la luz de las respuestas de los barómetros del CIS (ver Gráfico 8).

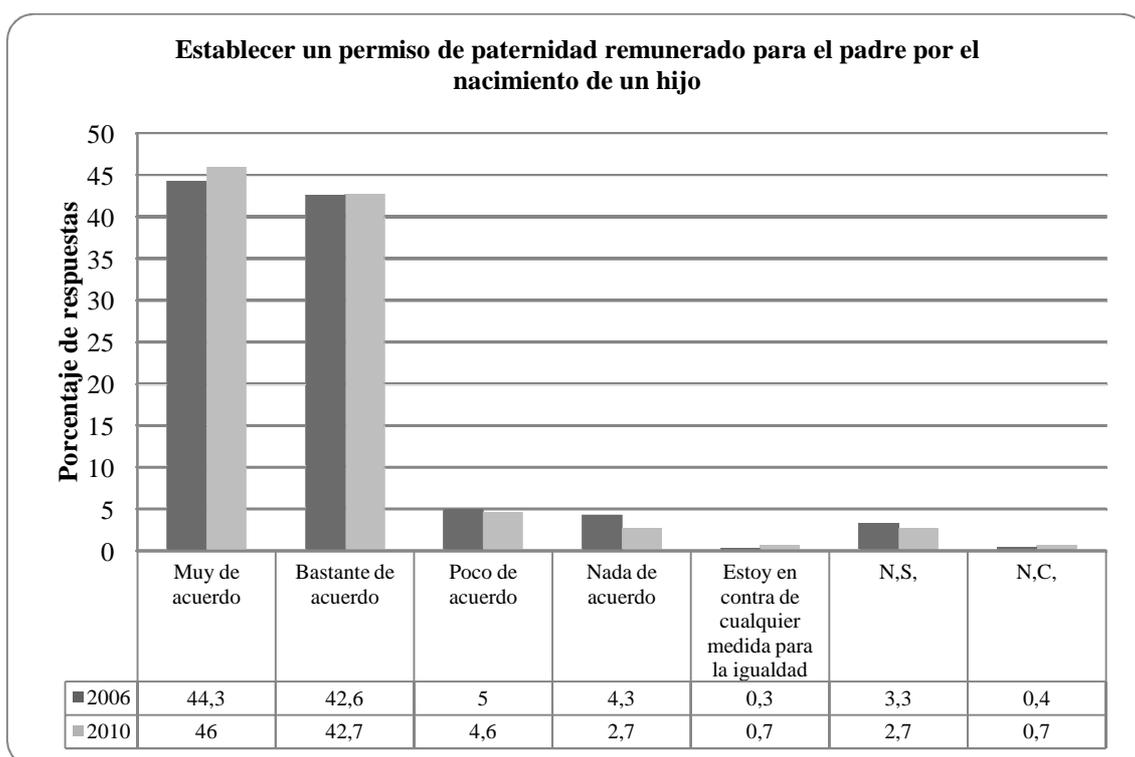
Gráfico 8. Percepción conciliación género



Fuente: elaboración propia a partir de barómetros del CIS.

En este sentido, también se ha incrementado levemente el acuerdo sobre la necesidad del permiso de paternidad remunerado y sobre la necesidad de flexibilización de horarios (ver Gráfico 9), medidas que han escalado posiciones con los años en el porcentaje de ciudadanos que las considera prioritarias (11,7% frente a 12,3% en el primer caso y 22,3% frente a 22,9% en el segundo).

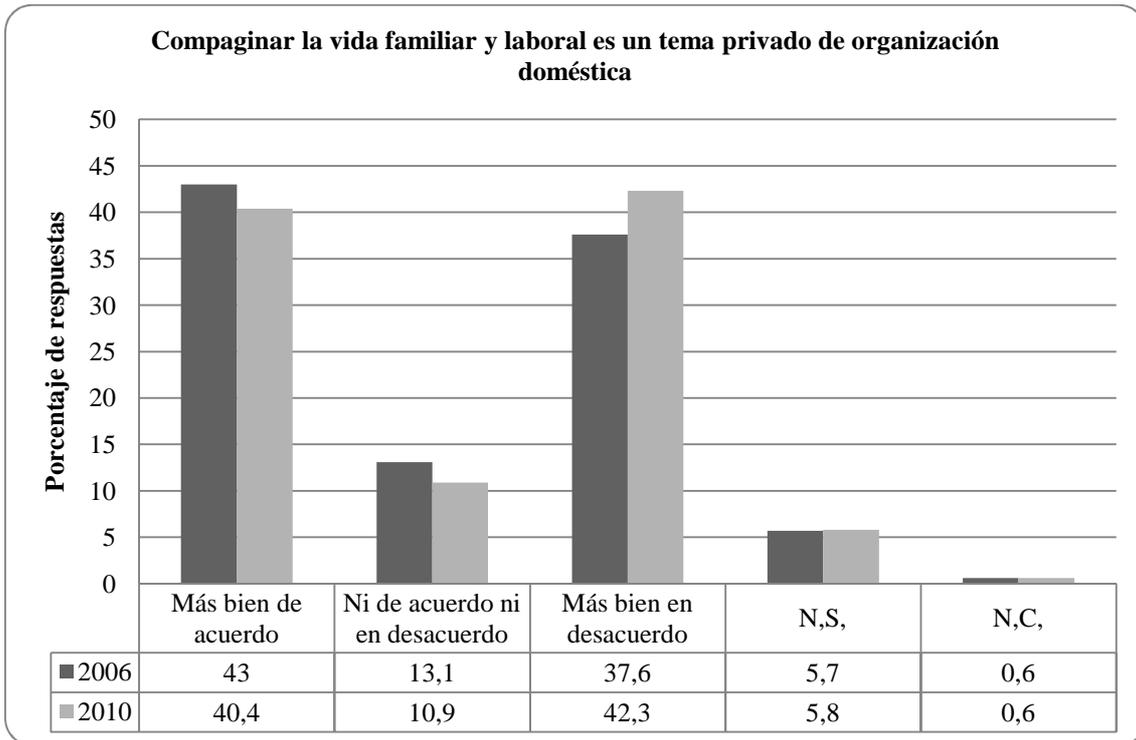
Gráfico 9. Opinión permiso paternal



Fuente: elaboración propia a partir de barómetros del CIS.

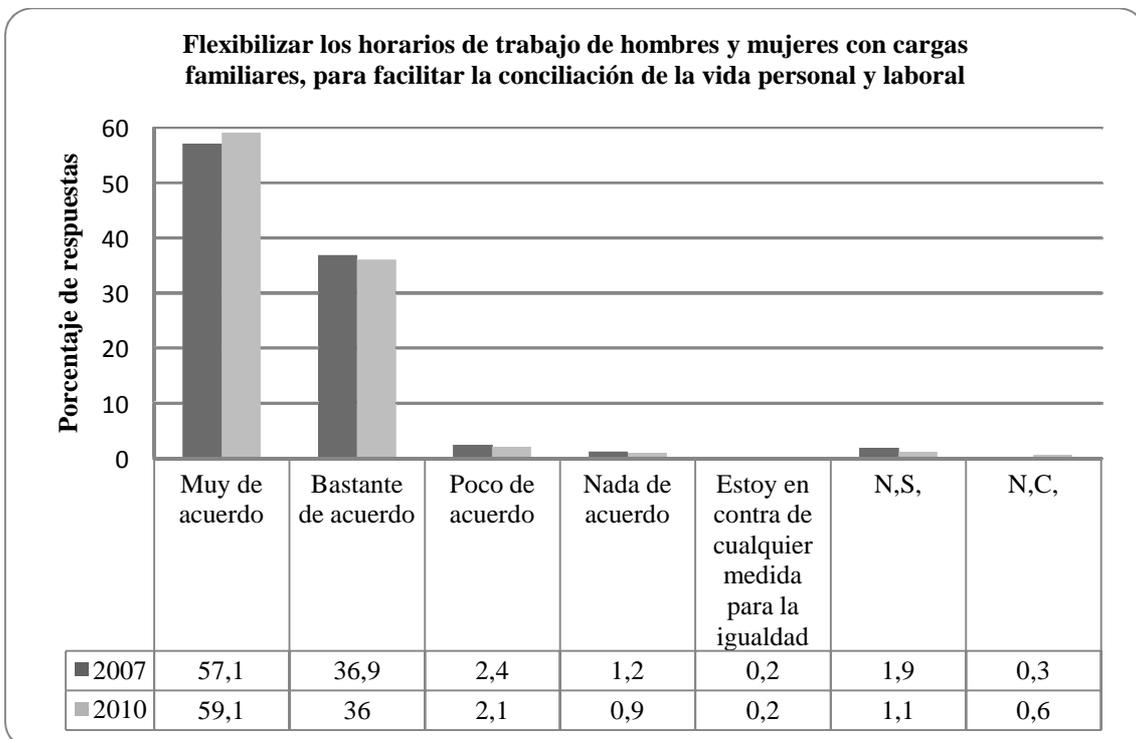
Por otra parte, en cuatro años ha disminuido moderadamente el porcentaje de ciudadanos que considera que la conciliación es un problema privado, como muestra el Gráfico 10, mientras que ha aumentado (también moderadamente) el porcentaje de ciudadanos favorables a flexibilizar los horarios de trabajo para la conciliación (Gráfico 11).

Gráfico 10. Opinión problema privado



Fuente: elaboración propia a partir de barómetros del CIS

Gráfico 11. Opinión flexibilidad horarios



Fuente: elaboración propia a partir de barómetros del CIS.

4. Discusión

Pese al valor que tienen las variables e indicadores que miden la opinión pública sobre el conflicto familiar y laboral y sus propuestas de solución, las políticas de conciliación, no existe un mecanismo que registre sistemáticamente la opinión de los ciudadanos con respecto a esta cuestión a lo largo del tiempo. La valoración de la sensibilización respecto de estos temas no ha sido pues prioritaria en los planes de evaluación de las políticas.

La falta de mediciones sistemáticas para conocer el clima de opinión sobre la conciliación no resulta sorprendente habida cuenta que la inversión realizada por organismos estatales y autonómicos en campañas de publicidad institucional sobre la conciliación ha sido mínima. Como apunta el estudio de Papí (2005), si bien se ha realizado un esfuerzo publicitario relacionado con la igualdad, el tema que más ha acaparado la atención institucional ha sido el de la violencia de género y “Con todo, si se compara la inversión con el resto de “campañas de interés social” realizadas, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no supera en ningún año el 1% de la inversión anual. Además, la actividad publicitaria sufre una caída tras el año 2003 que no parece recuperarse (periodo 1999-2005)” (Papí, 2005: 753). Si no existe una estrategia política y de comunicación que apueste por la sensibilización sostenida en el tiempo en materia de conciliación aunque sí hay de acciones puntuales que se repiten, sobre todo en torno al Día de la Mujer (Papí y Cambroner, 2011), no se puede pedir una estrategia para la medición de los resultados de estos no esfuerzos.

Al margen de estos apuntes, de acuerdo con las mediciones disponibles (que no evalúan en sentido estricto el problema) parece que el conflicto familiar y laboral no forma parte de las principales preocupaciones de los ciudadanos españoles, o al menos, de las principales preocupaciones que consideran que se deben hacer públicas.

En este sentido y según la revisión de los trabajos realizada, si bien ha habido un cambio de opinión sobre algunos temas centrales en las Leyes de conciliación y de igualdad (como la flexibilidad horaria o los permisos de

paternidad) el bajo uso de algunas medidas y la opinión sobre cuestiones - como la desadaptación de horarios- hace pensar que todavía las políticas impuestas no responden a las necesidades y deseos de los españoles.

La disminución de la incidencia de la percepción de tensión por la compatibilidad familia trabajo nos aventuramos a interpretar que, al margen de la incidencia real de las normativas y el marco social, han venido impulsadas por el descenso del “trabajo” provocado por la crisis.

En el caso del conflicto familia ↔ trabajo puede decirse que las agendas “institucionales”, de las que hablaban Cobb y Eider (1972), no encajan (todavía al menos) con las “sistémicas”. En las primeras (que integran el subconjunto de asuntos que se presentan públicamente, para su consideración a las instituciones del gobierno representativo), sí se ha incluido ya el conflicto conciliación. No es de extrañar, puesto que según Cobb y Eider (1972), las variables clave para que un asunto entre en ellas son la naturaleza del conflicto respecto a un asunto; la escala y organización del grupo que los respalda; la intensidad y extensión de las comunicaciones entre ese grupo y el gobierno; y la disponibilidad de recursos. La conciliación “laboral y familiar”, como herramienta para la igualdad ha sido un “artefacto” de la política internacional desde el 95, necesario para la aceleración de la incorporación de la mujer a un mercado de trabajo cada vez más ávido de mano de obra flexible. Sin embargo, todavía la conciliación familiar y laboral no se integra en la agenda, la “sistémica”, aquella que incluye el conjunto de asuntos que se consideran susceptibles de atención gubernamental por parte de la comunidad. La inserción de los asuntos en esta agenda depende según Cobb y Eider (1972), de: a) la atención y/o conciencia generalizada sobre/del asunto; b) la noción de que es necesario atenderlo y c) que dicha atención corresponde al gobierno. A la luz de los resultados todavía este paso está gestándose y queda pendiente para análisis futuros ver cómo ha evolucionado en el tiempo este proceso con la crisis económica que estamos viviendo.

5. Referencias

- Cobb, R. W., Elder, C. D. (1972), *Participation in American politics: the dynamics of agenda-building*, Allyn and Bacon, Boston.
- Loseke, De (2003), *Thinking about social problems: an introduction to constructionist perspectives* (2nd ed.), Aldine de Gruyter, Hawthorne, Nueva York.
- Entman, R. M. (1993), "Framing: toward clarification of a fractured paradigm", *Journal of Communication* 43, pp. 51-58.
- Fernández, J. A., Tobío, C. (2005), *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, Documentos de trabajo 79/2005, Fundación Alternativa, Madrid.
- McCombs, M. (2004), *Setting the agenda: the mass media and public opinion*, Polity Press, Cambridge.
- Papí, N., Cambroner, B. (2011), "Acciones públicas de sensibilización de género. El esfuerzo de la administración regional y local en comunicación publicitaria (1999-2007)", *Pensar la Publicidad: Revista Internacional de Investigaciones Publicitarias* [en prensa].
- Papí-Gálvez, N. (Dir.). (2006), *Evaluación del impacto de la conciliación entre la vida familiar y profesional para la igualdad de género: análisis de las acciones específicas de protección social y publicidad*, FIPROS 2005-53 Informe del estudio subvencionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Dirección General de la Seguridad Social, Madrid.
- Reese, S. D., Gandy, O. H., Grant, A. E. (eds.). (2001), *Framing public life: perspectives on media and our understanding of the social world*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah.
- Ryan, C. (1991), *Prime time activism: media strategies for grassroots organizing*, South End Press, Boston.
- Zaller, J. R. (1992), *The nature and origins of mass opinion*, Cambridge University Press, Nueva York.

Webs.

<http://recwowe.vitamib.com/>

<http://www.edacwowe.eu/en/frmIndex>

<http://www.europeansocialsurvey.org/>

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>

**ESTUDIO 5. EL CONFLICTO Y LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y
LABORAL A PARTIR DE PARÁMETROS DE LA REALIDAD. EL
MERCADO DE TRABAJO Y LOS USOS DEL TIEMPO**

El impacto de la construcción social del problema de la conciliación sobre la realidad: aproximación empírica a la actividad y usos del tiempo en mujeres y hombres en España.

Resumen

A finales del siglo pasado se introduce en la agenda pública (política, mediática y de cierta sensibilidad social) el problema de la conciliación de la vida familiar y laboral y, sobre todo, la relevancia de este tema para la consecución de la plena incorporación de las mujeres al mercado laboral. Se valora aquí el impacto que las políticas públicas establecidas para este fin han tenido sobre algunas de las realidades que pretendían modificar. Ante la falta de medición sistemática y directa de "la conciliación" se analizan sus efectos sobre la "igualdad de género" a través de indicadores indirectos: la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta del Empleo del Tiempo (EET). Los resultados apuntan que la legislación de los derechos laborales de conciliación ha tenido hoy por hoy efectos muy moderados (y en algunos casos, adversos) sobre la equidad entre hombres y mujeres.

Abstract

At the end of the last century the problem of work and family life balance and, above all, the relevance of this issue for achieving gender equality, is introduced into the public agenda (political, media and some social sensitivity). The impact of public policies on the realities that sought to modify is assessed in this text. In the absence of systematic measurement and direct "reconciliation" we analyze its effects on "gender equality" through indirect indicators: Active Population Survey (APS) and the Time Use Survey (TSE). The results point the legislation has had very modest effects (and in some cases, adverse ones) on equity between men and women.

1. Introducción

1.1. La medición de la conciliación familiar y laboral: el problema de los indicadores

A finales del siglo pasado por distintas causas se introduce en la agenda pública (política, mediática y de cierta sensibilidad social) el problema de la conciliación de la vida familiar y laboral y, sobre todo, la relevancia de este tema para la consecución de la igualdad de género. En este contexto se ponen en marcha diversas políticas públicas cuyo fin, como el apelativo indica, es conciliar la esfera familiar y laboral de los ciudadanos y conseguir condiciones que conduzcan a la equidad de sexos.

Llegados a este punto es preciso detenernos a valorar el impacto que estas medidas han tenido sobre las realidades que pretendían modificar. Y nos encontramos de entrada con un importante problema: el de la operacionalización de los conceptos y la construcción de indicadores.

En efecto, como apuntan Milkie *et al.*, (2010), la tradición científica dedicada al estudio de las conexiones y desconexiones entre el mundo productivo y reproductivo ha acuñado, desde las ciencias sociales, diversos términos -en esencia, conflicto familiar-laboral y balance/equilibrio/ajuste conciliación familiar y laboral. El conflicto familiar y laboral, científicamente, como se ha visto, es el vocablo más delimitado (fundamentalmente desde la psicología organizacional) y mejor operacionalizado. Así, Greenhaus y Singh (2003) lo definen como algo que ocurre cuando “las presiones simultáneas de los dominios del trabajo y la familia son incompatibles entre sí en algunos aspectos, de tal manera que las demandas de una función hace que sea difícil satisfacer las demandas de la otra función”. Dado el desarrollo y la naturaleza del constructo, recientemente ha habido un conjunto de revisiones de las medidas que se usan para valorarlo (Bellavia y Frone, 2005; MacDermid, 2005). Carlson y Grzywacz, (2008) mencionan siete escalas validadas utilizadas habitualmente para valorar esta cuestión.

El balance/conciliación trabajo-familia y el ajuste trabajo-familia son dos dimensiones adicionales de la interfaz de trabajo y la familia. De acuerdo con Kalliath y Brough (2008: 326), el equilibrio trabajo-vida se puede definir como “la percepción individual de que las actividades laborales y no laborales son compatibles y permiten promover el crecimiento de acuerdo con las prioridades de un individuo de vida actual”. El ajuste entre trabajo y la familia está relacionado con el concepto anterior aunque conceptualmente es distinto del equilibrio, porque, como indica Voydanoff (2005), se entiende en términos de demandas y recursos. Así este autor argumenta que la medida en que la gente siente que hay un “ajuste” entre su trabajo y su familia depende de si hay un ajuste entre las demandas del trabajo y los recursos de la familia y entre las demandas de la familia y los recursos de trabajo.

Pues bien, aunque en los últimos 20 años, como se ha expuesto, los estados del bienestar han implantado muchas políticas de conciliación en un intento de facilitar la presencia de los ciudadanos y ciudadanas tanto en el ámbito productivo como en el reproductivo, lo cierto es que, como indican Kalliath y Brough (2008: 324), “a falta de una medida bien desarrollada de equilibrio trabajo-familia, la evaluación del impacto de tales intervenciones empíricamente se vuelve problemática”.

El debate sobre las definiciones precisas de balance, conciliación y ajuste familiar y laboral, así como sobre la fiabilidad y validez de las medidas para cuantificarlo acaba de abrirse (Carlson y Grzywacz, 2008; Kalliath y Brough, 2008; Voydanoff, 2005). Hoy por hoy, las pocas medidas de conciliación que se han usado son evaluaciones individuales de los encuestados en general sobre la magnitud de equilibrio en su vida personal y familiar (Carlson y Grzywacz, 2008; Voydanoff, 2005b). Dado el limitado poder psicométrico que ofrece un sólo elemento de las medidas, es importante que se definan, se delimiten, se construyan y se validen bien los multi-elementos de medidas de equilibrio (Carlson y Grzywacz, 2008: 67). En definitiva, la

conciliación es un concepto demasiado genérico, que requiere una mayor precisión, y que no ha sido valorado directamente para medir la “eficacia” de las políticas.

1.2. La conciliación para la igualdad, los indicadores indirectos. La medición de la realidad

Si bien “la conciliación” como concepto no ha sido sistemáticamente medida, sí hay distintos indicadores indirectos del efecto que sobre la igualdad de género han tenido este tipo de políticas públicas. Así, en España, el Instituto Nacional de Estadística ofrece diversos asientos que proporcionan una descripción de la posición de los hombres y mujeres dentro de las sociedades y que dan información vinculada a la conciliación. En el mercado laboral, el INE brinda la Encuesta de Población Activa (EPA), que proporciona un vínculo específico sobre el Módulo de Conciliación del 2005 y del 2010. Asimismo, ya dentro del epígrafe “Nivel, calidad y condiciones de vida” cabe destacar la Encuesta del Empleo del Tiempo (EET).

La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, realizada por el INE desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). La muestra inicial es de 65.000 familias al trimestre, quedando reducida en la práctica a aproximadamente 60.000 familias entrevistadas que de manera efectiva equivalen a unas 180.000 personas. La EPA clasifica a las personas encuestadas en activas e inactivas. Las activas: mayores de 16 años que buscan empleo o que están trabajando. Las inactivas: mayores de 16 años que no pueden o no quieren trabajar. Una cuestión crítica en relación a la EPA es que no considera el trabajo doméstico y de los cuidados como susceptibles de ser computables. Este lamentable olvido y consecuente error metodológico ha llevado a la elaboración de otro tipo de encuestas que parten de un concepto de trabajo más amplio que el remunerado en el espacio productivo, en concreto, la Encuesta de Empleo del Tiempo o Uso del Tiempo, EET.

La Encuesta de Empleo del Tiempo (EET), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) es un “estudio sobre la utilización del tiempo de las personas. Por su propia naturaleza, es susceptible de cubrir multitud de necesidades de información”¹⁷.

Entre los principales objetivos que se asocian a este proyecto está el de “contribuir a la formulación de políticas familiares y de igualdad entre géneros, como las relativas a la relación entre la división del trabajo en el hogar y el incremento de la participación de la mujer en el mundo laboral; conciliación de las demandas del trabajo remunerado y la vida familiar; el cuidado de menores, personas con discapacidades y enfermos crónicos”.

La EET consta de tres cuestionarios: Cuestionario de hogar; Cuestionario individual y Cuestionario diario de actividades. La variable fundamental a estudiar en la encuesta es la ACTIVIDAD PRINCIPAL, teniendo en cuenta que en ocasiones se puede realizar más de una actividad, como planchar y oír la radio por ejemplo. Los estadísticos o estimadores más utilizados en relación con esta variable principal son la distribución de actividades en un día promedio por tipo de día, el porcentaje de personas que realizan una actividad en el transcurso del día y la duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan.

En la metodología de la encuesta se define la actividad principal como “la acción principal realizada por la persona informante en un momento dado matizada por las circunstancias o el contexto que acompañen a la acción”. La lista de actividades que utiliza la EET es la adaptación al marco español de la lista de actividades armonizada propuesta por Eurostat en sus directrices de 2008¹⁸.

¹⁷ INE: “Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Metodología. Julio de 2011”, página 12. <http://www.ine.es/metodologia/t25/t25304471.pdf>.

¹⁸ Ídem, página 47.

La clasificación de la actividad principal sigue un orden jerárquico de actividades básicas que incluye: a) Tiempo personal necesario (necesidades fisiológicas, cuidados personales); b) Tiempo contratado o comprometido (trabajo, estudios); c) Tiempo comprometido en otras actividades (tareas domésticas); d) Tiempo libre. A su vez, estos cuatro grupos forman una estructura jerárquica de 10 actividades, anidada hasta tres dígitos¹⁹: 0. Cuidados personales; 1. Trabajo remunerado; 2. Estudios; 3. Hogar y familia; 4. Trabajo voluntario y reuniones; 5. Vida social y diversión; 6. Deportes y actividades al aire libre; 7. Aficiones e informática; 8. Medios de comunicación; 9. Trayectos y empleo del tiempo no especificado²⁰.

En este informe se analizarán y compararán datos derivados de la primera Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 realizada en España, con las correspondientes a la nueva edición de 2009-2010. Entre una y otra encuesta han transcurrido siete años. El INE no realiza esta encuesta con una periodicidad fija por el momento, salvo que en el próximo Plan Estadístico Nacional se le asigne una periodicidad concreta²¹.

En el contexto anterior y para completar el análisis del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España en la última década, el presente artículo se propone investigar el impacto social de la implantación de las principales medidas de conciliación vida laboral y familiar, a través del análisis de datos extraídos de las encuestas anteriores. Más concretamente pretendemos:

- 1) Considerar, por géneros, la evolución del uso de medidas para la conciliación, en concreto excedencias, permisos y reducciones de jornada;

¹⁹ Ídem. Página 22.

²⁰ Ídem, página 48.

²¹ Ídem, página 14.

- 2) Comparar los tiempos y cargas de trabajo globales de mujeres y hombres (extraídos de la Encuesta de Empleo del Tiempo), con especial atención al trabajo familiar y a las horas dedicadas al espacio doméstico y a las tareas del cuidado con objeto de medir si hay desigualdad o no en la carga total de trabajo, según datos.

2. Metodología

Con el fin de cumplir nuestros objetivos, han sido consultadas la Encuesta de Población Activa, desde 1999 hasta 2011, y la primera Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 realizada en España, así como la nueva edición de 2009-2010.

Respecto a la Encuesta de Empleo del Tiempo, los datos extraídos se refieren al número de horas y tareas domésticas que realizan hombres y mujeres al cabo del día. Los datos extraídos de la EPA han sido referentes a número de permisos para el cuidado de hijos o persona dependiente; número de reducciones de jornada de trabajo por cuidado de hijo menor o persona dependiente; número de excedencias, todo ello por sexo. Para analizar la evolución de la conciliación vida familiar y laboral hemos establecido una clasificación dentro de la población activa u ocupada. En esta hemos considerado el análisis de las cuestiones anteriores entre 2005 y 2011, pues antes la EPA no planteaba estas preguntas en su encuesta.

Así, de una parte, se han extraído los permisos por nacimiento de un hijo, excedencia por nacimiento de hijo u otras responsabilidades familiares declarados por las personas que en la EPA afirman no haber trabajado la semana anterior.

De otra, los motivos para la solicitud de la reducción de la jornada laboral entre aquellas personas que declaran en la EPA estar disfrutándola, entre los

que se contemplan el cuidado de niños o adultos. Esta segunda clasificación tiene en cuenta que la reducción de jornada es una de las medidas de conciliación vida familiar y laboral más solicitada.

Sin embargo, y dado que las suspensiones del contrato de trabajo por permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada exigen, lógicamente, un contrato de trabajo y unos meses de cotización a la seguridad social, para contextualizar los datos, antes se ha revisado la evolución de las tasas de actividad, paro, empleo e inactividad en el mercado de trabajo, años 1999 a 2011. De igual manera, bajo el subepígrafe *inactividad*, se han analizado las “clases de inactividad” (jubilado, estudiante o labores del hogar) para conocer los usos del tiempo de las personas inactivas y las “razones por la que no busca empleo” al objeto de saber, por géneros, qué porcentaje de población alega cuidado de niños y personas dependientes u otras razones.

En este estudio se ha considerado, en primer lugar, a las personas activas que tienen empleo y que no trabajaron en la semana de referencia por las siguientes razones: por “permiso por nacimiento de hijo”, “excedencia por nacimiento de un hijo” y “razones personales o responsabilidades familiares”. Este número de personas se ha contrastado con el total de las que faltaron al trabajo, distinguiendo entre hombres y mujeres, para obtener el porcentaje de unos o de otras en las situaciones antes mencionadas. No se trata del porcentaje de hombres con respecto al de mujeres, sino que analiza cada sexo independientemente.

En segundo lugar, y también en referencia a las personas de 16 y más años con ocupación laboral, se analiza el peso que tiene, por un lado en los hombres y por otro en las mujeres, en el hecho de tener jornada parcial por el “cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores”.

En tercer y último lugar, se tiene en cuenta a las personas de 16 y más años que se consideran inactivas y que declaran no buscar empleo a causa de

las responsabilidades que tienen con hijos, adultos dependientes y otras responsabilidades personales y familiares.

En todos los casos en los que se ha podido la serie que aquí se presenta se refiere al periodo del año 1999 al año 2011. Hay que tener en cuenta que la EPA se va adaptando, metodológicamente, a los cambios habidos en la sociedad. En 2005 se realiza una gran modificación y por este motivo las series que aquí se ofrecen, aunque parten de 1999, deben ser consideradas con la debida prevención entre tres etapas: hasta 1999, de 2000 a 2004 y de 2005 a 2011. No obstante, se ha mantenido la serie en conjunto, salvo en la tabla correspondiente a las “razones por las que no fue a trabajar teniendo empleo”, porque esta pregunta aparece por primera vez en 2005.

Para este estudio se ha seleccionado el primer trimestre de cada año de la serie. La razón es la operatividad y que el primer trimestre puede ser más homogéneo en el entorno laboral y de los hogares que otros periodos, como los que conciernen al periodo estival.

Con respecto a la EET, hemos extraído datos de la encuesta de dos categorías fundamentales: actividades principales que se realizan al cabo de un día en el espacio doméstico o uso del tiempo libre y actividades que se realizan en el hogar y la familia (ambas según el porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y la duración media dedicada a esa actividad). La variable principal ha sido el sexo.

Asimismo, también de la EET, datos referentes al tipo de jornada (completa o parcial; continua o partida) entre un segmento de población de 25 a 44 años que residen en un hogar en el que hay niños. De igual manera, para ver mejor cómo afectan los permisos de maternidad y paternidad, a este segmento de población, de la EET se extrajo la variable “motivos por los que no trabajó teniendo empleo” entre la población ocupada.

3. Resultados

3.1. Análisis de la encuesta EPA. Mercado de trabajo.

3.1. I. Tasas de actividad.

Analizando el periodo 1999-2011, la tasa de actividad de los varones de 16 o más años se ha incrementado en 1,98 puntos porcentuales y la de las mujeres en el mismo periodo de tiempo en 13,26 puntos. Por tanto, la tasa de actividad de las mujeres experimentó un crecimiento superior. Este dato corrobora la significativa incorporación de las mujeres a la actividad económica en los últimos años. (Ver tabla 1 y Gráfico 1).

Tabla1. Tasas de actividad de 16 y más años por sexo. España 1999-2011

TRIMESTRE	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1999TI	52,06	65,45	39,41
2000TI	53,10	65,90	41,00
2001TI	52,57	65,69	40,14
2002TI	53,72	66,59	41,52
2003TI	54,93	67,27	43,19
2004TI	55,89	67,73	44,61
2005TI	56,90	68,42	45,89
2006TI	57,98	68,93	47,47
2007TI	58,58	68,93	48,61
2008TI	59,35	69,32	49,73
2009TI	60,15	69,11	51,51
2010TI	59,83	67,95	52,05
2011TI	59,88	67,43	52,67

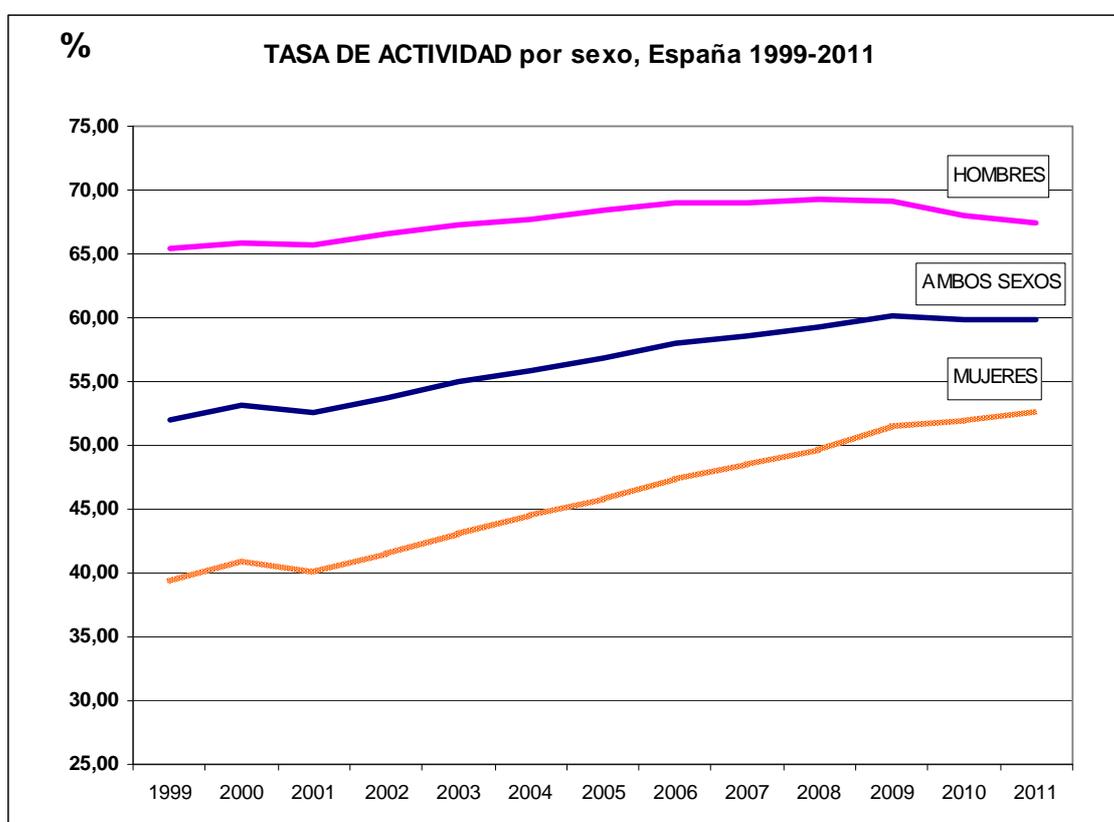
Fuente: elaboración propia a partir de la EPA...

Sin embargo, es preciso analizar de manera específica la evolución que han registrado las cifras de actividad de hombres y mujeres del 2008 al 2011 pues se rompe la tendencia de años anteriores. Así, comparando las cifras del primer trimestre del año 2008, según la EPA, con las cifras del mismo periodo del año posterior, 2009, observamos que la tasa de actividad de los hombres desciende en 0,2 puntos porcentuales y la de las mujeres se eleva en 1,7.

Según el INE en su informe: *Mujeres y hombres en España 2009*, la actual crisis económica ha actuado diferencialmente sobre mujeres y hombres, afectando de manera muy importante a sectores tradicionalmente poco

feminizados como la construcción. Esta es una de las causas del descenso de la tasa de actividad de los hombres. “Las cifras de empleo y paro del último trimestre de 2008 muestran un importante deterioro del empleo y aumento del paro en varones, en comparación con el mismo periodo del año anterior, fundamentalmente como consecuencia del rápido descenso que ha sufrido la ocupación en los sectores de la construcción e industria en el año 2008” (INE, 2009: 34).

Gráfico 1. Evolución de las tasas de actividad por sexo. España 1999-2011



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

De igual manera podemos observar (Gráfico 1) que la tasa de actividad entre hombres y mujeres se ha ido progresivamente acercando desde el 2002 al 2011. Así, si en 2002 la diferencia porcentual entre hombres activos y mujeres activas era de 25 puntos porcentuales a favor de los hombres, en el 2009 la diferencia de la tasa de actividad entre mujeres y hombres se reduce a 17,6. Por tanto, la diferencia porcentual de la tasa de actividad entre mujeres y hombres en estos años ha disminuido en 7,55 puntos. Si observamos la gráfica

anterior veremos que a partir de 2002 se acentúa la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

No obstante, resulta muy interesante señalar cómo afecta la maternidad o las cargas familiares al ciclo vital-laboral de la mujer. Investigaciones sobre la *Situación socio laboral de mujeres y hombres en la Región de Murcia y en España: una relación asimétrica* (Frutos, 2008) muestran que -frente a la tasa de actividad masculina a lo largo de todo su ciclo vital, que dibuja una curva con forma de U invertida-, la curva de la tasa de actividad femenina es bien distinta, crece hasta los 30 años que es la edad del nacimiento del primer hijo y a partir de esa edad inicia el descenso. De hecho, las tasas de actividad de las mujeres se reducen significativamente en el arco de edad de 30 a 39 años, “lo que muestra una intensificación de los problemas relacionados con las dificultades de las mujeres en diversas etapas de su trayectoria laboral: cuando tienen hijos menores a su cargo o cuando tienen que atender a personas mayores dependientes” (Frutos, 2008: 241-242).

3.1. II. Tasas de paro

El paro es uno de los problemas sociales y económicos más graves en nuestra sociedad. Primero por cómo influye sobre el individuo, su identidad, estatus y bienestar y segundo, por ser un indicador fuerte de la economía de un país. Lamentable y equivocadamente, el paro es entendido como problema fundamentalmente masculino. La valoración social sobre este fenómeno es distinta cuando se trata de mujeres o de hombres.

“Cuando afecta a los hombres es un problema social grave, cuando afecta a las mujeres es un problema social tolerable. ¿Por qué si se trata del mismo fenómeno? Porque en el universo simbólico todavía impera la idea de que el hombre es el ganapán y la mujer el ama de casa, por ello, no se ve tan grave el paro femenino y resulta socialmente más tolerable aunque duplique las tasas de paro de los varones” (Frutos, 2008: 88).

Tabla 2.Evolución de la tasa de paro por sexo. España 1999-2011

TRIMESTRE	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1999TI	16,78	12,18	24,01
2000TI	14,79	10,34	21,56
2001TI	10,94	7,92	15,62
2002TI	11,57	8,29	16,54
2003TI	11,96	8,65	16,87
2004TI	11,50	8,58	15,73
2005TI	10,19	7,77	13,64
2006TI	9,07	6,81	12,22
2007TI	8,47	6,32	11,39
2008TI	9,63	7,87	11,99
2009TI	17,36	16,86	18,01
2010TI	20,05	19,96	20,16
2011TI	21,29	20,76	21,94

Fuente INE www.ine.es
Elaboración propia

En 1999 la tasa de paro femenina (24%) duplicó a la masculina (12,1%).

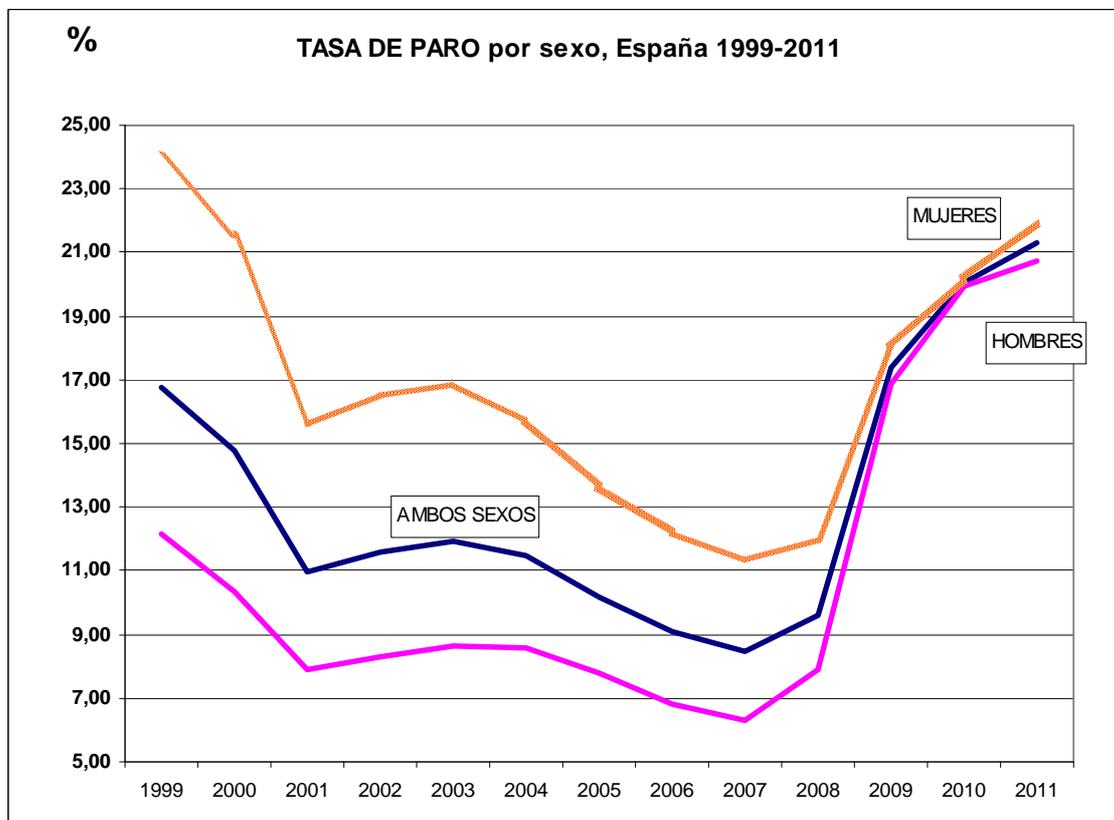
Una primera mirada sobre el periodo 1999-2011 muestra que la tasa de paro femenina está muy por encima de la masculina, y, si observamos detenidamente, podemos distinguir cuatro etapas de análisis:

- 1) La primera, de 1999 a 2001, en la que la tasa de paro de hombres y mujeres baja considerablemente (4,2 puntos en el caso de los hombres y 8,4 puntos en el caso de las mujeres). Se observa, pues, que en este periodo de tres años, la tasa de paro femenina disminuye casi en 4,2 puntos con relación a los hombres, lo que confirma la progresiva incorporación al empleo de las mujeres en España;
- 2) La segunda, de 2002 a 2003 en la que la tasa de paro total sube sólo en 0,2 puntos en los hombres y 0,3 en las mujeres. Pero con referencia al año de partida 1999, la tasa de paro de las mujeres y los hombres continúa descendiendo;

- 3) La tercera, de 2004 a 2007, en la que el número de parados disminuye considerablemente, siendo en el año 2007 la tasa de paro en hombres y mujeres más baja de esta década (sólo un 6,3% y un 11,3% respectivamente);

- 4) La cuarta, de 2008 a 2011, donde se observa un cambio en la tendencia a la baja. La tasa de paro comienza a subir significativamente en 2008 hasta alcanzar la cota más alta de esta década en los hombres (20,76%) en 2011. En las mujeres, en cambio, a pesar de que se produce un aumento también significativo (se pasa de un 11,9% a un 21,9%), no se supera el porcentaje de mujeres paradas de 1999, el 24%. Sin duda, la consolidación de la mujeres en el mercado laboral como trabajadoras y también los empleos más feminizados, en el sector servicios, que han resistido mejor el inicio de la crisis que la construcción o la industria, sectores más masculinizados, es la explicación a este hecho.

Gráfico 2. Evolución de las tasas de paro por sexo. España 1999-2011



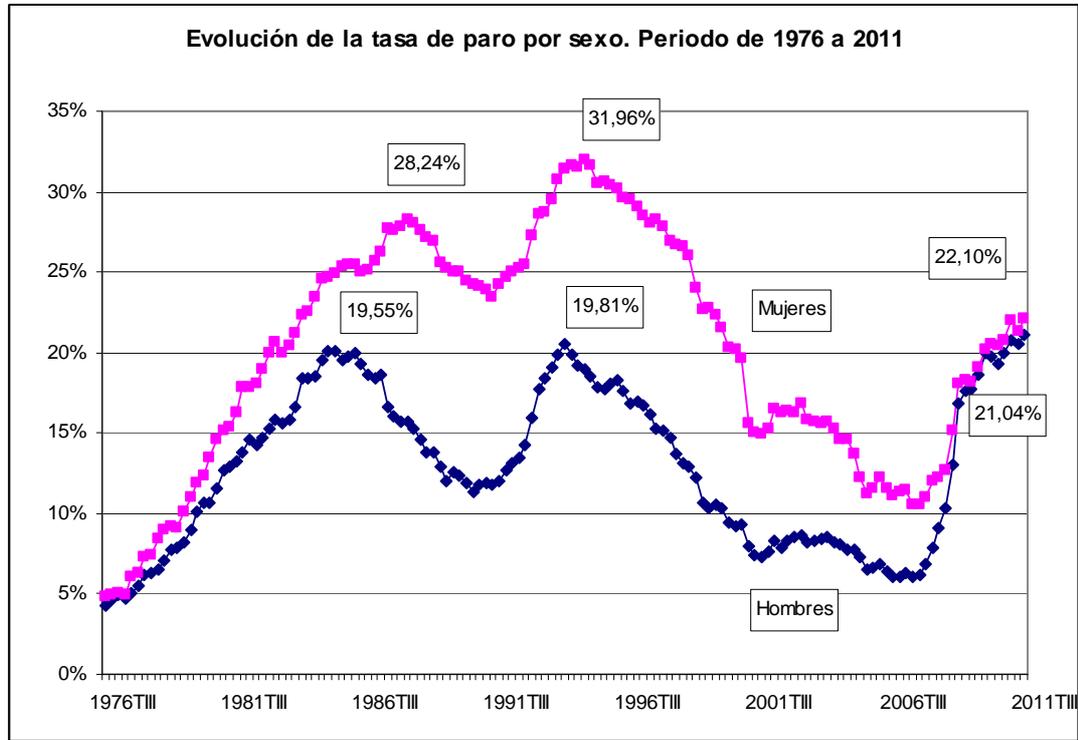
Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

De nuevo hay que afirmar, analizando el Gráfico2 desde la perspectiva de género, que la reducción del diferencial entre la tasa de paro femenina y masculina en 0,08 puntos porcentuales en 2010 supone el valor más bajo conocido, que no tiene precedentes en la década que hemos analizado. Pero, como se observa en la gráfica, habría que ver si esta “igualdad a la baja” entre las tasas de paro femenina y masculina se mantiene una vez salida de la crisis, puesto que en 2011 ya se va agrandando.

Parece que las crisis de empleo afectan en primer lugar a los hombres y un poco más tarde a las mujeres. Al menos eso representa el gráfico que viene a continuación, con la evolución de la tasa de paro según la EPA, que va desde

el tercer trimestre de 1976 hasta el tercer trimestre de 2011, porque parece significativo para evaluar la relación de mujeres y hombres con el desempleo.

Gráfico 2.1. Evolución de las tasas de paro por sexo. España 1976-2011



Fuente INE www.ine.es
Elaboración propia

3.1. III. Tasas de empleo y evolución del uso de medidas para la conciliación vida familiar y laboral.

El análisis de los datos de actividad y paro han de ser completados con los datos de empleo. La Tabla 3 muestra la tasa de empleo por sexo y a partir de la edad laboral, 16 años, de la población española en el arco de tiempo que va de 1999 a 2011.

Tabla 3. Evolución de la tasa de empleo por sexo. España 1999-2011

TRIMESTRE	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1999TI	43,32	57,48	29,95
2000TI	45,25	59,09	32,16
2001TI	46,82	60,49	33,88
2002TI	47,51	61,06	34,65
2003TI	48,36	61,45	35,90
2004TI	49,46	61,92	37,59
2005TI	51,10	63,10	39,63

2006TI	52,72	64,23	41,67
2007TI	53,62	64,57	43,08
2008TI	53,63	63,87	43,77
2009TI	49,70	57,46	42,23
2010TI	47,84	54,39	41,55
2011TI	47,13	53,43	41,11
2011TIII	47,17	53,41	41,23

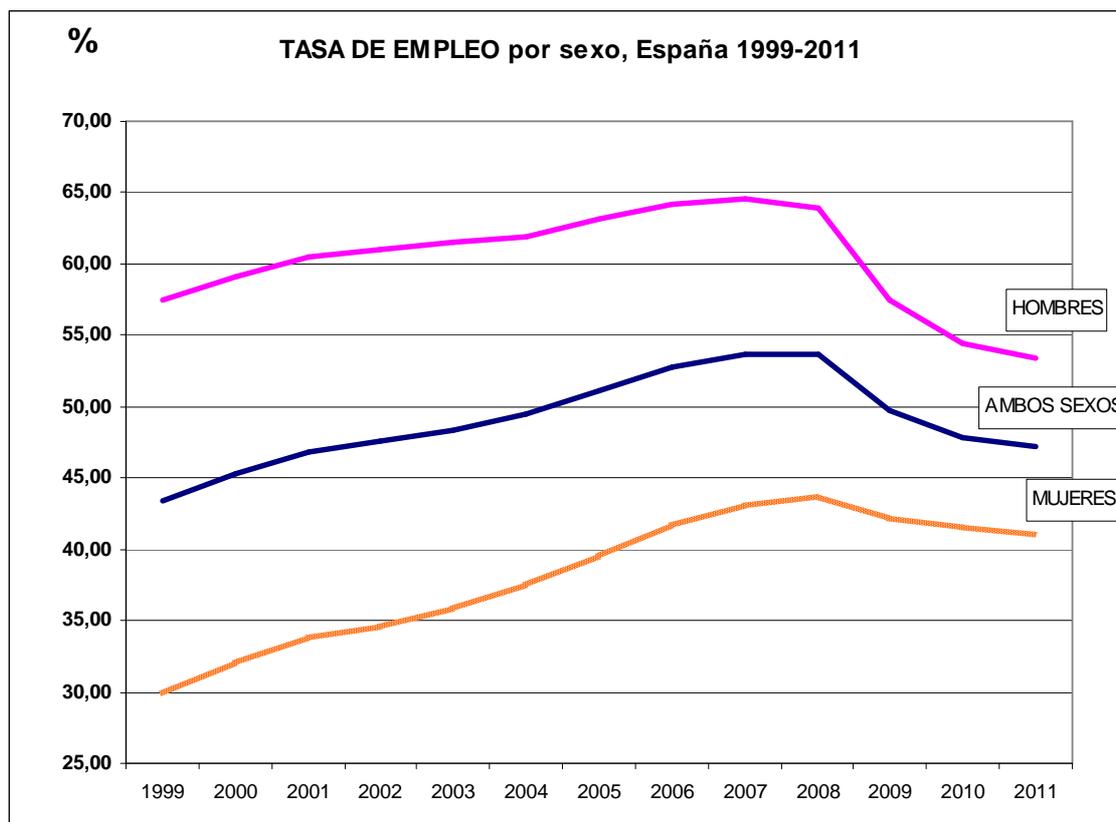
Fuente INE www.ine.es

Analizando la tasa de empleo entre 1999 y 2011, observamos también dos etapas de análisis (Ver gráfico 4):

- 1) La primera, de 1999 a 2007, muestra una tasa de empleo en hombres que pasa de 57,4% a 64,5% (crece 7,1 puntos). La tasa de empleo de las mujeres crece mucho más (13,1 puntos), pasa de 29,9% a 43% en 2007;

- 2) La segunda, de 2008 a 2011, en la que se produce un descenso notable de la tasa de empleo (en hombres baja en 11,16 puntos y en mujeres sólo 2,5 puntos). Así las cosas, la tasa de empleo de las mujeres en esta década y dos años ha crecido significativamente 11,2 puntos porcentuales, superando considerablemente el crecimiento de la tasa de empleo de los hombres que, debido a la crisis, ha descendido en 4 puntos.

Gráfico 3. Evolución de las tasas de empleo por sexo. España 1999-2011



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

A pesar de ese aumento notable de la tasa de empleo de las mujeres en España en la última década, tenemos que constatar que, primero, las mujeres han estado menos representadas que los hombres en la contratación fija y, segundo, en todas las cohortes de edad, las mujeres tienen una incidencia mayor que los hombres en la contratación temporal.

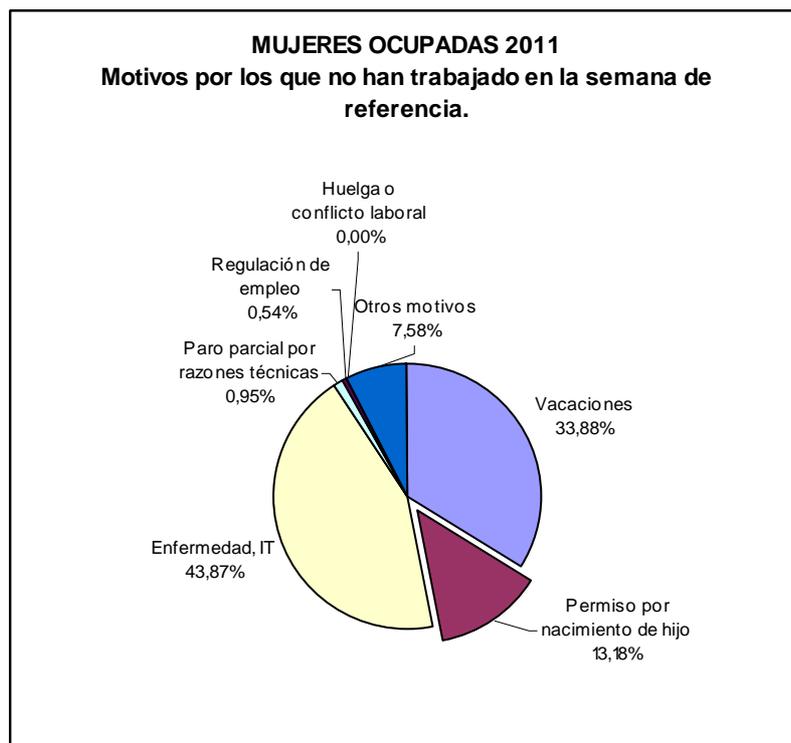
A. Permisos por nacimiento de un hijo, excedencias por nacimiento de hijos, permisos por razones personales o responsabilidades familiares.

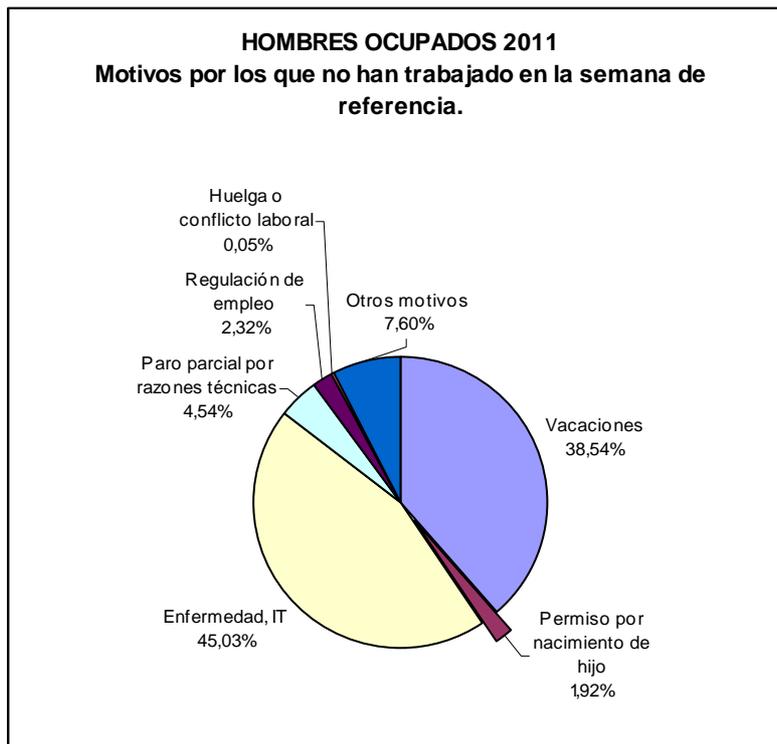
En el periodo entre 2005 y 2011 se da una evolución en el uso de medidas y permisos de conciliación vida laboral y familiar en las mujeres, pero no en los hombres. Así, observamos un incremento de 3,7 puntos porcentuales en la solicitud del permiso por nacimiento de hijo y un tímido avance en el uso de este permiso en los hombres que, en el mismo periodo de tiempo, aumenta en 1 punto. No son significativos los datos de excedencias en los hombres ni

tampoco relevantes en las mujeres en las que se observa una evolución sólo de 0,9 puntos, siendo ésta una medida legal de poca aceptación para conciliar la vida laboral y familiar al no estar retribuida, lo que castiga económicamente a las familiasⁱ.

Si ponemos en relación el uso de estos permisos según el sexo, vemos cómo la distancia entre los porcentajes es muy alta: un 13,8% de mujeres con empleo se acogen a estos permisos frente a un 1,9% de hombres. El hecho de que sean las mujeres las que solicitan sistemáticamente estas medidas se puede relacionar con efectos negativos en la carrera profesional de las trabajadoras (Martín Llaguno, Beléndez Vázquez, Hernández Ruiz, 2007). (Ver gráfico 4)

Gráfico 4. Motivos por los que no se trabajó en la semana de referencia por sexo.





Respecto al permiso por nacimiento de hijo, en los varones, los porcentajes son muy reducidos y se incrementan ligeramente a partir del 2008, tras la entrada en vigor de la Ley de igualdad que introduce un permiso de paternidad de 13 días de duración y de titularidad paterna. Tras la Ley, el porcentaje de hombres que solicitan este permiso pasa de 0,3 en 2007 a 1,9 en 2011. Los datos confirman un incremento relativo importante en el uso de esta medida (Ver tabla y gráfico 5).

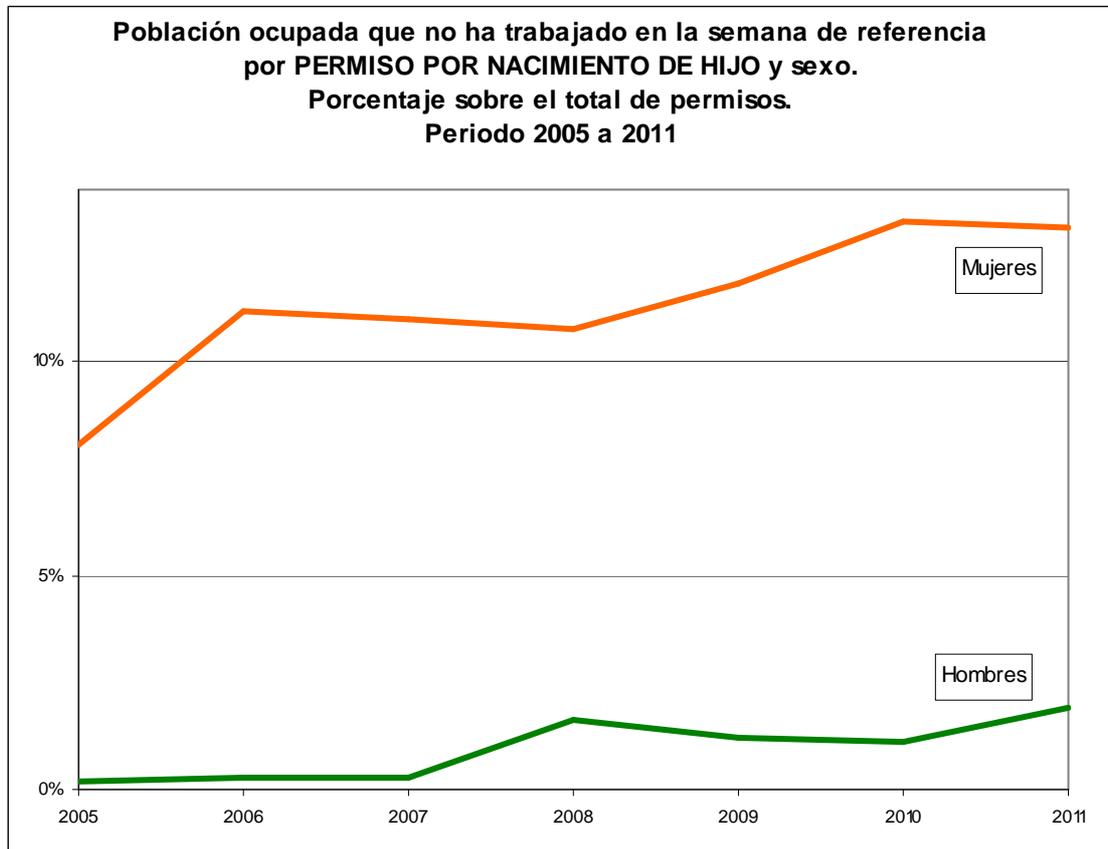
Tabla 5. Evolución del porcentaje de hombres y mujeres que no ha trabajado en la semana de referencia por PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO y sexo. Porcentaje sobre el total de permisos. Periodo 2005 a 2011.

Primer trimestre del año	% Total	% Permisos por nacimiento de hijo	% Resto de motivos	Nº personas
Hombres				
2011	100,0	1,9	98,1	433.500
2010	100,0	1,1	98,9	568.500
2009	100,0	1,2	98,8	672.800
2008	100,0	1,6	98,4	750.200
2007	100,0	0,3	99,7	582.700
2006	100,0	0,3	99,7	556.900

2005	100,0	0,2	99,8	764.500
Mujeres				
2011	100,0	13,1	86,9	505.300
2010	100,0	13,3	86,7	590.800
2009	100,0	11,8	88,2	611.400
2008	100,0	10,8	89,2	738.500
2007	100,0	11,0	89,0	597.000
2006	100,0	11,1	88,9	551.800
2005	100,0	8,1	91,9	688.600

Fuente INE www.ine.es
Elaboración propia

Gráfico 5. Evolución del porcentaje de hombres y mujeres que no trabajaron teniendo empleo por permiso por nacimiento de un hijo, excedencias por nacimiento de un hijo y razones personales o responsabilidades familiares. Población ocupada. España 2005-2011



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

B. Reducción de jornada.

Otra de las grandes variables que nos permite aproximarnos al problema de la conciliación vida familiar y trabajo es la reducción de la jornada laboral por parte de la población activa u ocupada. Se trata de un derecho del trabajador el solicitar una disminución en su horario laboral entre un octavo y un medio, con la reducción proporcional de sueldo, por los siguientes motivos: lactancia, nacimiento de hijo prematuro, guarda legal de un menor o familiar directo hasta el segundo grado de consanguinidad que no pueda valerse por sí mismoⁱⁱ.

En las siguientes inserciones podemos observar:

-La diferencia en el uso de la jornada a tiempo parcial como medida de conciliación entre mujeres y hombres ocupados a lo largo del periodo 1999-2011 (Gráfico 6);

-Los motivos para la solicitud de la reducción de la jornada laboral entre mujeres y hombres, que pueden ser para el cuidado o porque el tipo de contrato se establezca así (otros motivos) (Tabla 6).

Gráfico 6. Evolución del porcentaje de hombres y mujeres que se acogieron a la jornada a tiempo parcial. Población ocupada. España 2005-2011

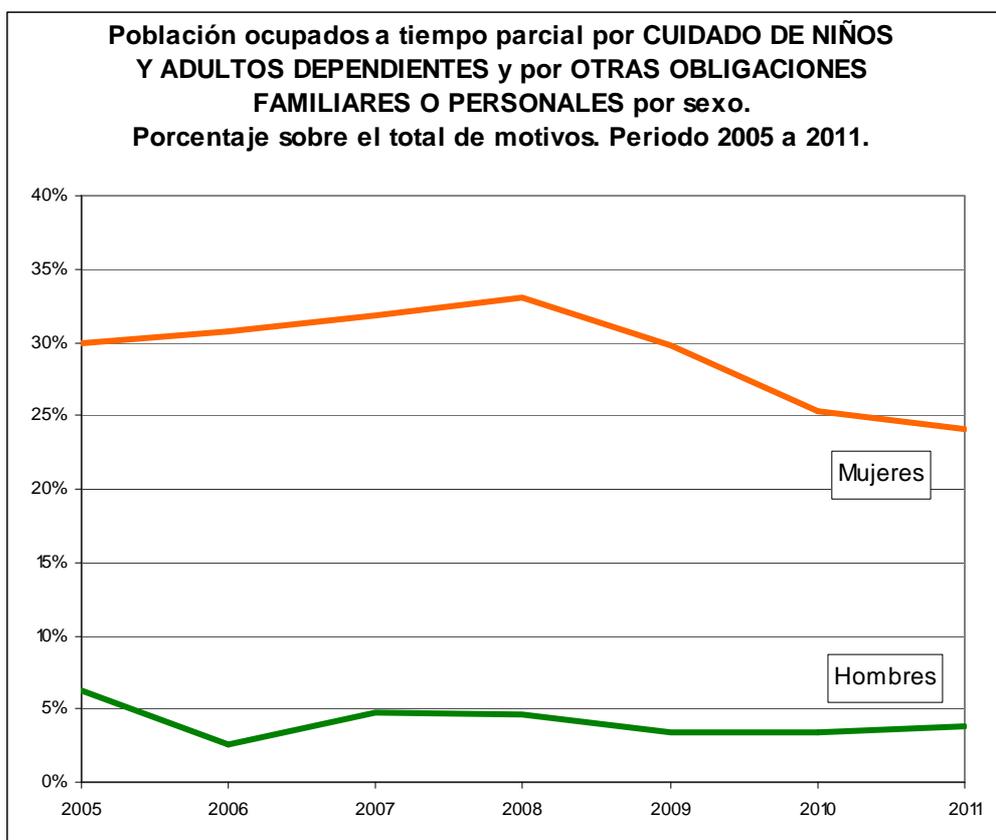


Tabla 6. Evolución de los motivos por los que la población ocupada solicita jornada parcial. Por sexo. España 1999-2011

Primer trimestre del año:	% total	% Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	% Otras obligaciones familiares o personales	% Resto de motivos de la jornada parcial	Nº de personas
Hombres					
2011	100,00	1,79	2,08	96,13	614.800
2010	100,00	2,06	1,37	96,57	533.500
2009	100,00	1,56	1,90	96,54	500.600
2008	100,00	1,17	3,48	95,34	493.800
2007	100,00	1,03	3,80	95,18	534.800
2006	100,00	1,24	1,37	97,39	525.200
2005	100,00	2,64	3,61	93,75	538.000
Mujeres					
2011	100,00	16,13	7,93	75,95	1.951.600
2010	100,00	15,99	9,30	74,71	1.918.200
2009	100,00	18,55	11,19	70,26	1.922.300
2008	100,00	18,60	14,46	66,94	1.956.000
2007	100,00	17,79	14,10	68,11	1.960.000
2006	100,00	15,93	14,86	69,21	1.888.600
2005	100,00	15,53	14,35	70,12	1.888.200

Fuente INE www.ine.es
Elaboración propia

Así, en el último lustro, el porcentaje de mujeres que se acogen a la reducción de jornada alegando como motivo principal el cuidado de niños o de adultos dependientes ha sido siempre superior al 15% frente al menos del 3% de los hombres. Sin embargo, en el caso de los varones se aprecia una evolución notable en el uso de esta medida. Así, si nos remitimos a los datos de la EPA de principios de siglo observamos que en 1999 el porcentaje de hombres que se acogía a esta reducción era de 0,2 mientras que en 2005 el porcentaje llegó a 2,6%. En el caso de las mujeres, además de subrayar la distancia de los porcentajes con los masculinos, hay que enfatizar la progresiva evolución del uso de estos permisos (que pasan de un 12,5% en 1999 a un 16,3 en 2011). Cabe destacar el máximo del 18,5% en 2009. La creciente dificultad de la mujer trabajadora para conciliar los dos espacios el laboral y el familiar y su renuncia a abandonar el espacio laboral cuando tiene cargas familiares -que es una gran diferencia entre la generación de las mujeres que

ahora tienen 50 años y la generación de 40-, lleva al incremento del uso de esta medida y, en el fondo, institucionaliza la doble presencia (pero siempre que el mercado lo permita).

“Las dos formas de doble presencia –la doble jornada y la alternancia entre el empleo y el trabajo doméstico- son rasgos específicos del trabajo femenino que determinan la manera de acceder y de situarse en el mercado /.../ La combinación de trabajo remunerado y responsabilidades familiares, que actualmente presentan valores relativamente elevados entre la población más joven, entre las mujeres de más edad es poco relevante, puesto que la mayoría de ellas se retiraron del mercado de trabajo en el momento en que contrajeron matrimonio y la reincorporación posterior ha sido muy escasa” (Frau, 1998:30-31).

No en vano, la reducción de jornada permite atender de manera más desahogada la vida familiar sin abandonar el espacio laboral. Sucede que el precio que ha de pagar la mujer por reducir su jornada laboral se relaciona con el techo de cristal: es decir, implica la renuncia al ascenso y al progreso en el espacio laboral (Martín Llaguno, Beléndez Vázquez, Hernández Ruiz, 2007).

Es importante señalar que en España se ha pasado del modelo de familia hombre-sustentador/mujer-ama de casa al modelo de familia conocido como de dos sustentadores, en la que los dos miembros trabajan. Este modelo familiar ha influido en la presencia de la doble jornada de la mujer, que trabaja dentro y fuera de casa.

Precisamente este nuevo modelo, de la doble jornada, ha producido medidas de flexibilización en el mercado de trabajo, entre otras, el aumento de empleos temporales en el sector servicios, tradicionalmente muy feminizado. Siendo este un sector, que frente al de la industria, permite la fragmentación

horaria de los contratos, contratos a tiempo parcial y jornadas variables a lo largo del año en función de las necesidades productivas.

“A menudo se ha planteado la cuestión de la flexibilidad como un factor explicativo de la situación de las mujeres en el mercado laboral. Unas veces afirmando que los problemas de empleo femenino se explican por su menor predisposición a aceptar horarios de trabajo particulares, debido a “su menor flexibilidad”, otras veces se presenta el empleo a tiempo parcial como una medida adecuada para la integración femenina en el mercado laboral. En este debate falta asumir otra visión que correspondería con la idea de que mujeres y hombres son ciudadanos con los mismos derechos y deberes y las características biológicas diferentes no pueden justificar una menor valoración de la diferencia femenina, pues un concepto previo es que la diferencia no tiene por qué equivaler a desigualdad. Las mujeres quieren tener con el mercado de trabajo una relación individualizada como los varones, ya que del trabajo se derivan derechos fundamentales y cualquier merma en los contratos de trabajo, tiempo fuera del mercado, etc., se traduce en algo muy negativo para ellas a corto, medio y largo plazo” (Frutos, 2008: 248).

Hay que señalar también que según la Encuesta de Población Activa (INE, 2009: 36), el motivo principal de la reducción de jornada en los hombres es no haber podido encontrar trabajo a jornada completa. En cambio, en las mujeres, es el cuidado de menores o de personas adultas dependientes.

En definitiva, a pesar, del progresivo aumento de los índices de actividad y ocupación de la mujer en esta década, que reflejan su progresiva incorporación como fuerza de trabajo al mundo productivo, no se ha producido el consiguiente aumento de los índices de participación del hombre en el espacio doméstico y en las tareas del cuidado. Así lo demuestra el hecho de que las medidas para conciliar la vida laboral y la familiar sean solicitadas en un alto porcentaje y con grandes diferencias porcentuales por mujeres. Podemos concluir que el proceso de incorporación reciente de la mujer al

mercado de trabajo no ha sucedido acompañado de una creciente incorporación de los hombres a las tareas del cuidado propias del espacio doméstico.

3.2. IV. Tasas de inactividad.

Hemos analizado las tasas de empleo para ver qué medidas de conciliación eran demandadas por la población ocupada, qué motivos alegaban y cuál era la diferencia, por sexos, en el uso de estas medidas. Pasamos ahora a analizar la población inactiva por ser la población más feminizada, que incluye a jubilados, mujeres y estudiantes.

Una crítica metodológica importante, que ya hemos señalado varias veces en esta investigación, es que la EPA sitúe al trabajo doméstico dentro de la categoría de inactividad. Es por ello que a pesar del aumento de la actividad femenina, la tasa de inactividad es muy elevada. Como vemos en la siguiente tabla (ver Tabla 7) y en el gráfico posterior, la asimetría con los hombres es todavía muy grande, aunque ha ido reduciéndose progresivamente.

Tabla 7. Evolución de la tasa de inactividad por sexo. España 1999-2011

TRIMESTRE	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1999TI	47,57	33,79	60,59
2000TI	46,59	33,46	59,00
2001TI	47,27	33,97	59,86
2002TI	46,28	33,41	58,48
2003TI	45,07	32,73	56,81
2004TI	44,11	32,27	55,40
2005TI	43,10	31,58	54,11
2006TI	42,02	31,07	52,53
2007TI	41,42	31,07	51,39
2008TI	40,65	30,68	50,27
2009TI	39,85	30,89	48,49
2010TI	40,17	32,05	47,95
2011TI	40,12	32,57	47,33
2011TIII	39,89	32,36	47,07

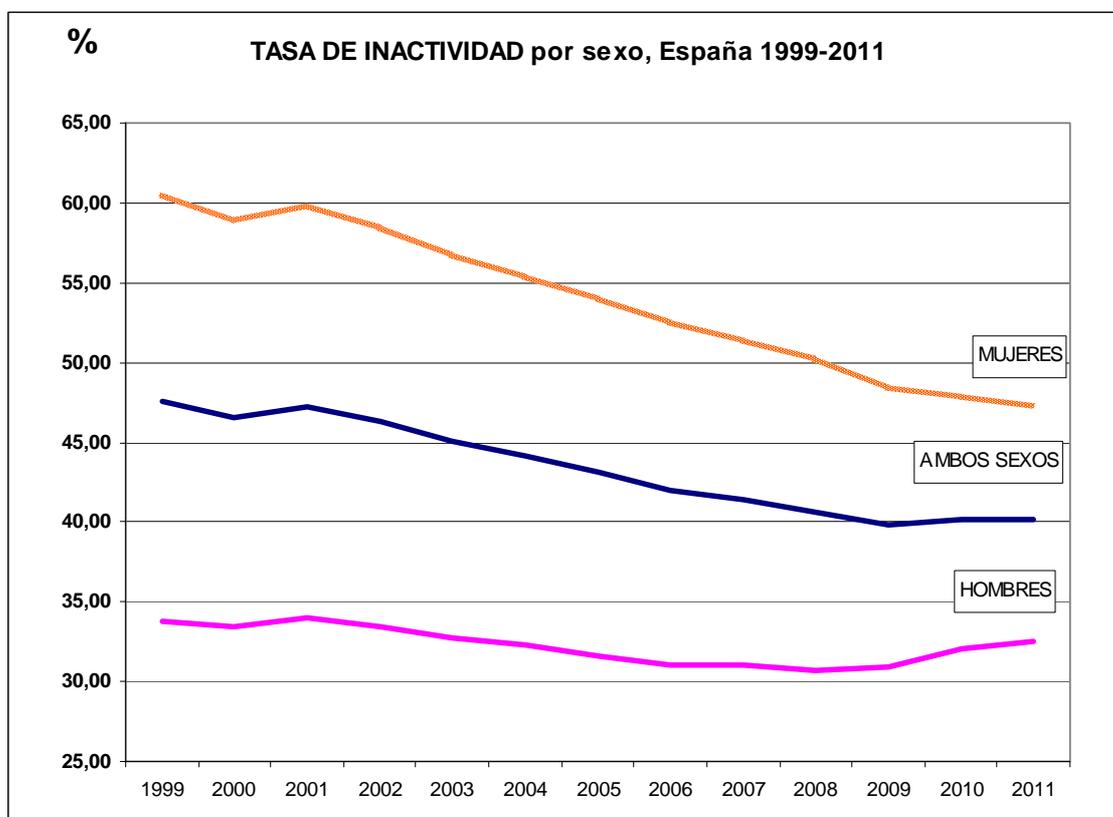
Fuente INE www.ine.es
Elaboración propia

La evolución de la Tasa de inactividad es significativa al comparar entre mujeres y hombres: el 47% de las mujeres y el 32% de los hombres de 16 años y más se declaran población inactiva en 2011. El cambio está en las mujeres

que al inicio del periodo en 1999, como refleja la tabla y gráfico 5, alcanzaban el 60% de la Tasa de inactividad.

En el primer trimestre de 1999 el total de población inactiva ascendía a un 47,5% de la población. La proporción de mujeres inactivas en ese año casi duplicaba a la de hombres (60,5% frente al 33,7%). En la década de 1999 a 2009 observamos un descenso creciente del número de mujeres inactivas que pasa a un 48,4%, (12,1 puntos porcentuales menos). En el caso del hombre la tasa de inactividad de la década desciende sólo en 2,9 puntos porcentuales. Cabe señalar que se observa un cambio de tendencia en el descenso de la tasa de inactividad en los hombres a partir de 2008 que se pasa de un 30,6% a un 30,8%, (más 0,2). La crisis es la explicación posible a esto. La tasa de inactividad de las mujeres a partir del 2008 continúa descendiendo en 1,7 puntos. Por lo que la tasa de inactividad de hombres y mujeres se va aproximando (Ver gráfico 7).

Gráfico 7. Evolución de las tasas de inactividad. Por sexo. España 1999-2011



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

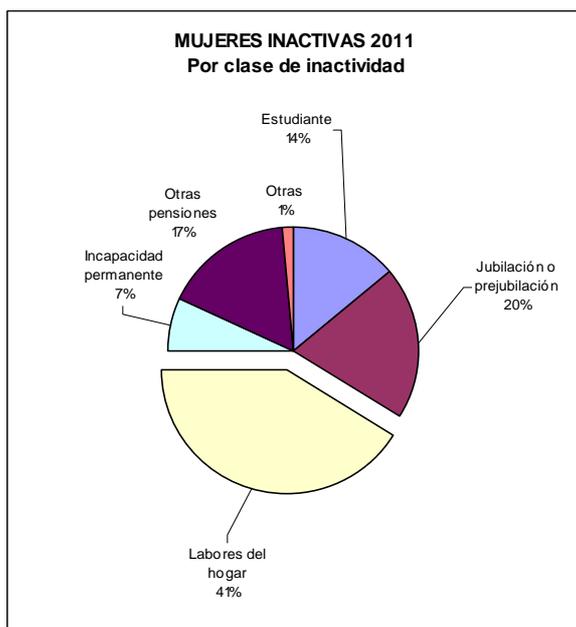
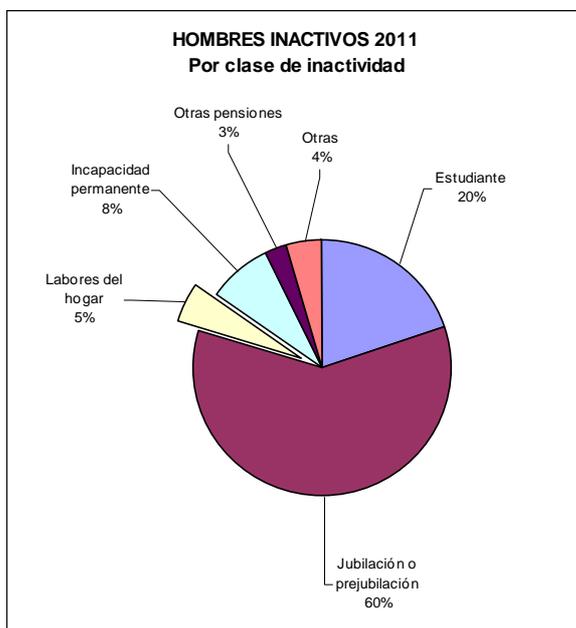
La disparidad de datos entre la población femenina y la masculina respecto a la tasa de inactividad, es decir, la feminización de la tasa de inactividad, muestra que el trabajo doméstico es una tarea fundamentalmente de las mujeres. Así pues, la división sexual del trabajo existe también entre la población inactiva.

“Es imposible pensar en una incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en los mismos términos que los varones. Para ello habría que elaborar una nueva organización social de tiempos y espacios. Si mujeres y hombres participasen en un mercado de trabajo con las características actuales implicaría una negación de la vida y graves consecuencias para la población dependiente. Si se acepta que la reproducción humana no es un fenómeno privado que concierna sólo a las mujeres, sino que es algo social y político, las soluciones deberían ser colectivas. La propia Encuesta de Población Activa da pistas de los motivos que argumentan hombres y mujeres para no buscar trabajo y permanecer en la inactividad” (Frutos, 2008: 85).

A. Razones principales de la inactividad.

Como se observa en el gráfico 8, en los varones inactivos, el motivo principal de inactividad es la jubilación, un 60%, mientras que en las mujeres inactivas el motivo principal de esta inactividad es labores del hogar, un 41%.

Gráfico 8. Varones y mujeres inactivos por clase principal de inactividad. Comparativa. España 2011



Fuente: EPA. Elaboración propia a partir de datos del INE: 2011.

Otras causas de inactividad entre las mujeres por orden de mayor porcentaje a menor son: jubilada un 20% (en los hombres era de un 61%, lógicamente hay menos mujeres en el espacio productivo), perceptora de pensión distinta a la de jubilación (puede ser viudedad), 7%; estudiante 14%; incapacitada 7%; y otros.

B. Evolución de las razones principales de la inactividad.

En cuanto a la evolución de las razones por las que no se busca empleo, observamos que las mujeres están muy representadas en el cuidado de niños o adultos dependientes, aunque se produce una leve disminución en el espacio de tiempo que va de 2005 a 2011.

Tabla 8. Evolución de las razones por las que no se busca empleo en la población inactiva. Por sexo. España 2005-2011. Porcentaje sobre el resto de motivos

Primer trimestre del año:	% Total	% Cuidado niños o adultos dependientes	% Otras responsabilidades familiares o personales	% Resto de motivos	Total personas
Hombres					
2011	100,00	0,38	1,19	98,43	6.132.600
2010	100,00	0,26	1,43	98,31	6.034.400
2009	100,00	0,35	1,24	98,42	5.821.800
2008	100,00	0,30	1,42	98,28	5.727.800
2007	100,00	0,31	1,22	98,47	5.704.300
2006	100,00	0,33	1,07	98,60	5.600.400
2005	100,00	0,37	0,99	98,64	5.586.000
Mujeres					
2011	100,00	6,59	16,57	76,84	9.317.600
2010	100,00	6,87	17,25	75,87	9.409.500
2009	100,00	7,43	19,64	72,93	9.485.300
2008	100,00	7,91	24,99	67,10	9.738.400
2007	100,00	8,86	24,39	66,75	9.799.200
2006	100,00	8,40	25,08	66,52	9.864.000
2005	100,00	9,40	24,60	66,00	10.009.900

Fuente INE www.ine.es
Elaboración propia

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

Lo más significativo de la población inactiva que alega razones de cuidado de niños y adultos dependientes es la diferencia que se establece entre hombres y mujeres que aducen este motivo. Si en 2009, un 27% de las mujeres inactivas declaran no buscar trabajo por dedicarse a cuidados de niños o adultos u otras responsabilidades familiares, el porcentaje masculino es significativamente inferior: 1,59%. Esta tendencia ha ido a la baja a partir de 2009 probablemente motivada por la crisis. No obstante, la razón principal, de

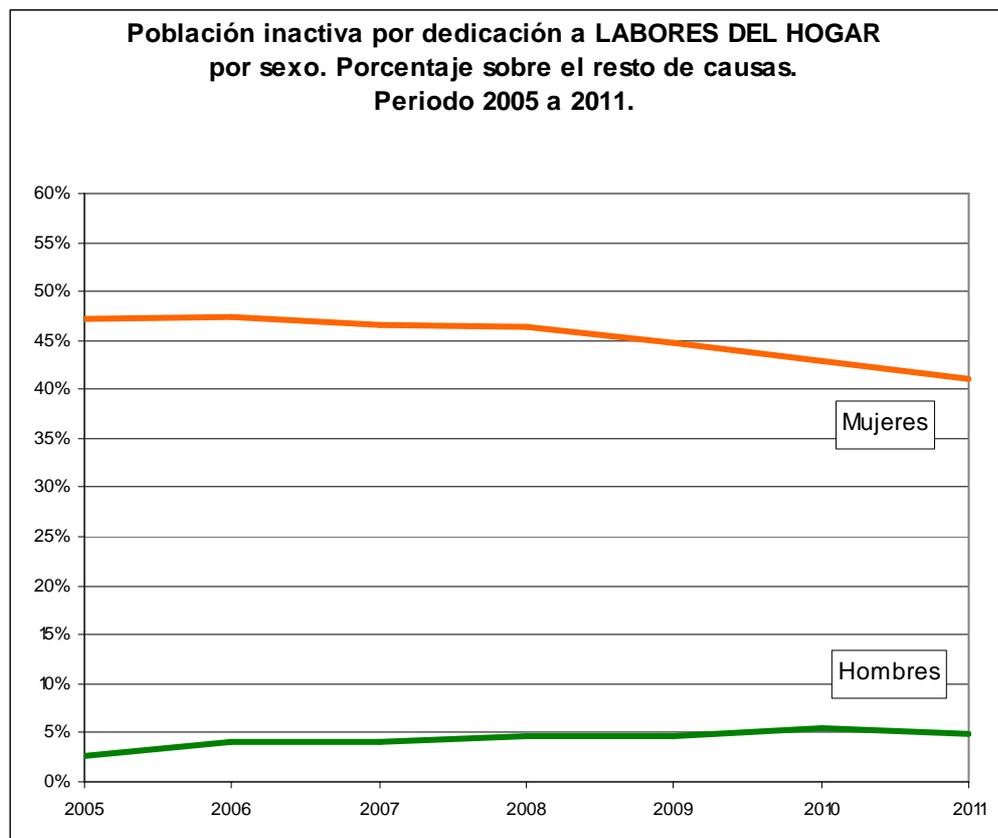
la permanencia en la inactividad de las mujeres se sigue encontrando en su rol de dispensadora principal de cuidados familiares y por tanto en el arraigo de la división sexual del trabajo. Estos datos se ven ratificados si se observa el porcentaje de mujeres que está inactivo por dedicación a las labores del hogar, frente al porcentaje de hombres (ver tabla 9). No obstante, si se analizan los datos a partir de 2008 se puede observar que la crisis (empujada probablemente también por el contexto social) está modificando esta tendencia especialmente entre las féminas.

Tabla 9. Evolución de la población inactiva por dedicación a las labores del hogar por sexo. Porcentaje sobre el resto de causas. España 2005-2011.

Primer trimestre del año:	% Total	% Labores del hogar	% Resto de clases de inactividad	Total personas
Hombres				
2011	100,00	4,97	95,03	6.132.600
2010	100,00	5,52	94,48	6.034.400
2009	100,00	4,72	95,28	5.821.800
2008	100,00	4,72	95,28	5.727.800
2007	100,00	3,99	96,01	5.704.300
2006	100,00	4,09	95,91	5.600.400
2005	100,00	2,73	97,27	5.586.000
Mujeres				
2011	100,00	41,12	58,88	9.317.600
2010	100,00	42,96	57,04	9.409.500
2009	100,00	44,70	55,30	9.485.300
2008	100,00	46,33	53,67	9.738.400
2007	100,00	46,60	53,40	9.799.200
2006	100,00	47,41	52,59	9.864.000
2005	100,00	47,10	52,90	10.009.900

Fuente INE www.ine.es
Elaboración propia

Gráfico 9. Evolución de la población inactiva por dedicarse a las labores del hogar. Porcentaje sobre el resto de causas. España 2005-2011.



3.2. Análisis de la encuesta ETT. Aproximación a los usos del tiempo en la población española.

3.2. 1. Actividades principales que se realizan al cabo del día.

Las diferencias en el uso del tiempo entre hombres y mujeres constituyen un indicador de desigualdad en el reparto de tareas que se realizan en el espacio doméstico y revelan la doble jornada laboral de las mujeres ocupadas, que han de conciliar los dos trabajos.

La tabla 10 muestra el porcentaje de personas que realizan la actividad y duración media diaria de la misma por sexo en los dos periodos analizados, 2002-2003 y 2009-2010.

Tabla 10. Porcentaje de personas que realizan la actividad y duración media diaria de la misma POR SEXO

ACTIVIDADES PRINCIPALES	2002 - 2003				2009 - 2010			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Personas (%)	DMD						
0 Cuidados personales	100,0	11:24	100,0	11:21	100	11:33	100	11:26
1 Trabajo	43,3	8:22	25,2	6:51	38,7	7:55	28,2	6:43
2 Estudios	13,3	5:18	14,0	5:09	12,5	5:13	12,7	5:05
3 Hogar y familia	70,0	2:08	92,7	4:45	74,7	2:32	91,9	4:29
4 Trabajo voluntario y reuniones	9,5	1:54	15,1	1:46	9,4	2:10	14,8	1:51
5 Vida social y diversión	66,2	2:18	67,4	2:09	56	1:54	59,3	1:43
6 Deportes y actividades al aire libre	42,7	2:12	38,1	1:43	42,7	2:03	36,9	1:40
7 Aficiones y juegos	23,0	1:59	13,0	1:35	35,6	2:05	23,9	1:38
8 Medios de comunicación	86,8	2:48	86,0	2:28	88	3:06	88,7	2:49
9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado	86,9	1:27	81,0	1:21	86,8	1:25	81,6	1:21

Analizando detenidamente los datos de la EET sobre las actividades, vemos que prácticamente no hay diferencias de participación entre hombres y mujeres en los cuidados personales, estudio, vida social y diversión, medios de comunicación (televisión). Si hay diferencias en el porcentaje y la dedicación de hombres sobre mujeres en la dedicación al trabajo remunerado y de mujeres sobre hombres al hogar y la familia. La variación de los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo para el periodo 2002 – 2003 y el periodo 2009 – 2010 es mínimas y los cambios se contabilizan en minutos. En 2002 – 2003 los varones dedicaron 8 horas y 22 minutos al trabajo, y en 2009 – 2010, 7

horas y 55 minutos. Las mujeres dedicaron 6 horas 51 minutos y 6 horas 43 minutos respectivamente. Por otra parte las actividades destinadas al hogar y la familia ocuparon al 70% de los hombres en el periodo 2002 – 2003 2 horas y 8 minutos, y al 75% 2 horas y 30 minutos en el siguiente. Es decir en siete años los varones han incrementado en media hora su dedicación al hogar. Por su parte, las mujeres se ocuparon de esta actividad en 93% y 92% en los mismos periodos, con una dedicación media de 4 horas y 45 minutos y 4 horas y 30 minutos respectivamente.

Sin embargo, en un día de promedio, y según datos de la EET, las mujeres siguen dedicando menos tiempo que sus compañeros a la vida social y a divertirse (9 minutos), a la práctica del deporte (7 minutos menos), a las aficiones y al juego. Por otra parte, ven la televisión o atienden los medios de comunicación 16 minutos menos que los chicos, una diferencia menor que en años anteriores.

En definitiva, la principal discrepancia continúa en las horas que se dedican al trabajo doméstico: tareas del hogar y cuidado de niños. En este punto se evidencia que el rol principal de la mujer como cuidadora. Los datos confirman conclusiones que ya tras el análisis de la EPA hemos adelantado, la notable persistencia de la división sexual del trabajo, ahora vistos a través de los usos del tiempo. Sin embargo, la evolución de la ETT apunta que puede estarse generando una tendencia a la corresponsabilidad

3.3. II. Actividades que se realizan en el hogar y la familia.

Hemos querido analizar la actividad específica de tareas del hogar y familia que incluye: actividades culinarias, mantenimiento del hogar, compras y servicios, confección y cuidado de la ropa, cuidado de niños, jardinería y cuidado de animales, ayudas a adultos miembros del hogar, construcción y reparaciones y gestiones del hogar. La diferenciación de estas tareas por

géneros ofrece una clave para comprender la estructuración sexual de los usos del tiempo. (Ver tabla 11).

Tabla 11. ACTIVIDAD PRINCIPAL HOGAR Y FAMILIA. Porcentaje de personas que realizan la actividad y duración media diaria de la misma POR SEXO.

PRINCIPALES VARIABLES	2002 - 2003				2009 - 2010			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Personas (%)	DMD						
3. Hogar y familia	70,0	2:08	92,7	4:45	74,7	2:32	91,9	4:29
30 Actividades para el hogar y la familia no especificadas	s/d	s/d	s/d	s/d	5,2	1:22	15,3	1:37
31 Actividades culinarias	43,9	0:49	84,1	1:57	46,4	0:55	80,5	1:44
32 Mantenimiento del hogar	28,3	0:47	71,0	1:20	31,8	0:53	64,2	1:17
33 Confección y cuidado de ropa	3,1	0:37	37,1	1:17	3,9	0:35	34	1:08
34 Jardinería y cuidado de animales	13,2	1:55	10,4	1:09	15,7	1:54	10,7	1:08
35 Construcción y reparaciones	5,9	1:37	1,6	1:15	5,2	1:51	1,2	1:22
36 Compras y servicios	28,9	1:01	48,5	1:06	31,6	1:04	47,2	1:07
37 Gestiones del hogar	1,2	0:53	1,1	0:42	2,4	0:57	1,9	0:46
38 Cuidado de niños	11,2	1:27	18,6	2:11	16,7	1:46	22,2	2:22
39 Ayudas a adultos miembros del hogar	2,5	1:36	4,5	1:30	2,5	1:41	3,8	1:40

Fuente INE www.ine.es
Elaboración propia

Como muestra la tabla, se observa mayor corresponsabilidad en la participación de tareas entre mujeres y hombres respecto al cuidado de niños que ocupó a un 11% de los hombres en 2002 – 2003 y a un 17% en 2009 – 2010. Las mujeres se ocuparon en esta actividad en un 19% en el primer periodo y en un 22% en el segundo.

En cuanto al cuidado de adultos miembros del hogar, acaparó al 2,5% de los hombres, tanto en 2002 – 2003 como en 2009 – 2010, dedicando a esta actividad un promedio diario de 1 hora 36 minutos y 1 hora 41 minutos para cada periodo. Las mujeres se emplearon en atender a adultos miembros del hogar en un 4,5%, dedicándoles 1 hora y 30 minutos diaria en 2002 – 2003 y en 2009 – 2010, un 3,8%, con 1 hora y 40 minutos de dedicación diaria.

La corresponsabilidad es menor en otros aspectos. Los hombres se ocuparon en actividades de jardinería y cuidado de animales en mayor proporción que las mujeres. De igual manera, el porcentaje de hombres que realizan las reparaciones del hogar es mucho mayor que el de mujeres. Por otra parte, aunque el diferencial se ha estrechado el porcentaje de mujeres que se encarga de la cocina es casi el doble que el de varones. Y esta misma asimetría (que también se ha ido corrigiendo) está en las tareas de mantenimiento del hogar cuya realización duplican las mujeres sobre los hombres. Finalmente, la distancia porcentual más grande se encuentra en confección y cuidado de la ropa, tarea que ocupa a más de un tercio de las entrevistadas frente a menos de un quinto de los hombres.

Estos porcentajes nos dan una idea nítida de cuáles son los conjuntos de actividades en los que, con carácter general, se da una mayor desigualdad y cuáles se prestan a una mayor corresponsabilidad en el reparto de tareas familiares en la pareja. Suponiendo que ambos trabajen, podemos detectar cuánto aumenta la carga laboral de las mujeres que han de conciliar vida laboral y familiar. De entrada, podemos concluir que aumenta en casi cinco

horas diarias más, que es el promedio de horas que declaran dedicar al hogar y la familia.

Por otro lado, hemos de señalar que el ámbito de mayor corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas lo constituye el cuidado de niños y adultos, pues en esta tarea se detecta una mayor propensión a la cooperación por parte de los hombres.

4. Discusión

Comenzaremos esta discusión planteando una cuestión metodológica. Ante la falta de indicadores centrados en la medición sistemática de la dimensión subjetiva de la conciliación y del conflicto, resulta indispensable establecer herramientas que permitan medir en hasta qué punto los cambios legales y sociales contribuyen efectivamente a resolver la tensión generada por el conflicto familiar laboral, y por lo tanto, a la calidad de la vida de los ciudadanos y ciudadanas. Con respecto a las estadísticas que se pueden utilizar para medir indirectamente los efectos de la conciliación sobre la igualdad (el planteamiento realizado desde instancias supranacionales y nacionales) cabe señalar que se detectan algunas carencias (sobre todo en el mantenimiento de las mediciones a lo largo del tiempo).

Hechas estas observaciones y a la luz de los datos presentados cabría completar la afirmación de Brullet (2010: 63) de que en España, siguiendo la pista europea, se han legislado derechos laborales de conciliación que hoy por hoy están accionándose pero que han tenido impactos todavía muy moderados en la vida de algunas familias con hijos (Escobedo y Navarro, 2007; Tobío 2005; Brullet y Roca, 2008) pero también, y sobre todo, en la equidad entre hombres y mujeres.

Teóricamente las políticas de conciliación se han formulado de forma genérica para ofrecer instrumentos que permitan combinar la vida personal de

hombre y mujeres con la participación en el mercado laboral. Sin embargo, como se ha visto, la conciliación se interpretó inicialmente desde la política (y desde los medios) como un problema que implicaba casi en exclusiva el deber de ayudar a las mujeres para que pudieran combinar el trabajo reproductivo con el trabajo productivo. Se entendió así como un problema localizado en el ámbito del mercado laboral (más que en el ámbito privado) que partía de una imagen normativa de las mujeres como madres en primer lugar y trabajadoras en segundo lugar. Los hombres fueron (y siguen siendo en buena medida) casi invisibles en los textos (legales, políticos y periodísticos). Y, en definitiva, como afirma Bustelo (2005: 34) la conciliación ha estado representada “como un problema de las mujeres en general y de las madres trabajadoras en particular”.

Coincidimos con Gelambí (2007: 2) en que

“La formulación actual de las políticas de conciliación entre mercado y familia son una clara evidencia del uso que en la actualidad aún se realiza de la división sexual del trabajo como fundamento de las políticas. Al concepto “conciliación”, que se utiliza como término de género neutro, se le atribuye la función de armonizar el trabajo productivo y no productivo realizado por las mujeres. No se puede considerar que se trate de políticas de género porque se centran solamente en las mujeres, pudiendo afirmar que su objetivo final es incrementar la productividad femenina, sin tener en cuenta que los hombres también son responsables de las tareas productivas (Lewis, 2006: 428-30). Estas políticas de conciliación mercado–familia buscan incrementar la capacidad de trabajo de las mujeres mediante la oferta de condiciones laborales y temporales flexibles (Lewis, 2006: 428-30). A esta tendencia real se le ha nominado falazmente “conciliación para la igualdad”,

Pero, el análisis de los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa, EPA, y de la Encuesta de Empleo del Tiempo, EET, confirman el arraigo de la división sexual del trabajo. A pesar del progresivo aumento de los índices

de actividad y ocupación de la mujer en esta década, que reflejan su incorporación al mundo productivo, no se ha producido el consiguiente aumento de los índices de participación del hombre en el espacio doméstico y en las tareas del cuidado.

Cuando hay hijos, son las mujeres las que siguen renunciando o limitando su vida laboral para atender el cuidado de éstos. Así lo demuestra el hecho de que las medidas para conciliar vida familiar y laboral sean solicitadas casi exclusivamente por ellas (Treviño et al. 2009, Escobedo y Navarro 2007). En muchas ocasiones detrás de estas decisiones se encuentra no sólo el deseo de ejercer la maternidad, sino también el hecho de que al ganar la mujer menos que el hombre, a la hora de renunciar a un sueldo, la familia opta por perder el más bajo.

En este sentido el planteamiento de la resolución del problema del conflicto familiar y laboral con la implantación de ciertas medidas no paralelas al desarrollo de los servicios públicos de atención a niños y personas dependientes y a la modificación de determinadas estructuras puede reforzar la división sexual del trabajo y, favorecer la mercantilización (especialmente femenina) que nada tiene que ver con la conciliación.

No queremos finalizar sin reiterar que es necesario incluir indicadores validados que sirvan para medir los niveles de conflicto en la población en algunas encuestas institucionalizadas (como la Encuesta Nacional de Salud) y que resulta interesante replicar este trabajo comparando los datos manejados con los resultados de las encuestas utilizadas (EPA y ETT) más recientes.

5. Referencias

- Bellavia, G. M., Frone, M. R. (2005), "Work-family conflict" en Barling, J., Kelloway, E. K., Frone, M. R. (eds.), *Handbook of work stress* (113-148), Sage, Thousand Oaks, CA.
- Brullet, C. (2010), "Cambios familiares y nuevas políticas sociales en España y Cataluña. El cuidado de la vida cotidiana a lo largo del ciclo de vida", *Educación* 45, pp. 51-79.
- Brullet, C., Roca, C. (2008b). "Tenir cura dels fills. Temps, estratègies, xarxes socials i polítiques de suport a la criança", en CIIMU, Disponible en http://www.ciimu.org/uploads/20081217/1_FAMILIES_VOL_I_des_08.pdf, consultado el 12/7/2011.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. (2008), "Reflections and future directions on measurement in work-family research", en Korabik, K., Lero, D. S., Whitehead D. L. (eds.), *Handbook of work-family integration* (57-73), Elsevier, Amsterdam.
- Escobedo, A., Navarro, L. (2007), *Estudi i avaluació exploratòria de l'ús i impactes de les mesures contemplades per la legislació relativa a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*, Barcelona: Departament d'Acció Social i Ciutadania. Informe no publicado, Disponible en http://www.eapc.es/documents/2007/iop_doc.htm, consultado el 12/7/2011.
- Escobedo, A. (2008). "Políticas de licencias parentales y de atención infantil para los menores de tres años y sus familias: el caso español en el contexto Internacional", *Economía e Igualdad de género.: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*. Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, colección Estudios de Hacienda Pública
- Esping-Andersen, G. (2000), *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Ariel, Barcelona.
- Frau, M. J. (1998), *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción*, Universidad de Alicante, Alicante.
- Frutos, L. (2008), *Situación socio laboral de mujeres y hombres en la Región de Murcia y en España: una relación asimétrica*, CES, Murcia.
- Gelambí, M. (2007), *Las políticas de conciliación: un reto para la administración y las empresas*, CIES, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona.
- Greenhaus, J. H., Singh, L. (2003), *Work-family linkages, a sloan work and family encyclopedia entry*, Boston College, Chestnut Hill, MA, <http://www.ine.es/daco/daco42/empleo/dacoeet.htm>, consultado el 12/7/2011.
- INE (2008); *Encuesta de Población Activa Metodología 2005*, Disponible en <http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>, consultado el 12/7/2011.

- INE (2009), *Mujeres y hombres en España 2000*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid.
- Kalliath, T., Brough, P. (2008), "Work-life balance: a review of the meaning of the balance construct", *Journal of Management and Organization* 14(3), pp. 323-327.
- Lewis, J. (2006), "Work / family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the UE level and the meaning of gender equality", *Journal of European Public Policy* 13 (3), pp. 420-437.
- MacDermid, S.M. (2004), "(Re) considering conflict between work and family" en Kossek, Lambert, S. (Eds.), *Work and life integration in organizations: new directions for theory and practice*, 19-40, Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Martín Llaguno, M., Beléndez Vázquez, M., Hernández Ruiz, A. (2007), *La mujer en las agencias de publicidad. Categorías, especializaciones y conflicto trabajo-familia en las agencias españolas*, Asociación Española Agencias de Publicidad, Madrid.
- Milkie, M. A., Denny, K, Kendig, S.M., Schieman, S. (2010), "Measurement of the work-family interface: conflict, spillover and balance", en *Work and family encyclopedia*, Sloan Work and Family Research Network, Disponible en http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=16822&area=All, consultado el 12/7/2011.
- Tobío, C. (2005). *Mujeres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Cátedra, Madrid.
- Treviño, R..., Vidal, E. y Devolver, D. (2009). *Factores e indicadores de vulnerabilidad en la conciliación de empleo y familia*, Estudios FIRPOS. Disponible en <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/121008.pdf>
- Voydanoff, P. (2005), "Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach", *Journal of Marriage and Family* 67(4), pp. 822-836.

NOTAS

ⁱ Como apuntan Treviño et al. (2009) recogiendo los resultados de Escobedo y Navarro (2007) las investigaciones indican el fracaso de la excedencia como medida de igualdad entre hombres y mujeres, y, su uso y significado diferente entre éstas, como medida conciliadora en relación a la posición ocupada en la escala socioeconómica.

ⁱⁱ En su trabajo, Treviño et al. (2009: 176), “plantean la hipótesis es que si bien el hecho de acogerse a una excedencia indica una voluntad o posibilidad de sacrificar parte de los derechos obtenidos del trabajo para dedicarse al recién nacido, la duración de la misma inferior al año, denota, en cambio, una voluntad o necesidad clara de regresar al trabajo por parte de las mujeres usuarias, de manera que su carrera profesional se vea lo menos interrumpida posible. Contrariamente, la reducción del horario habitual, tras el disfrute de una excedencia, denota un alargamiento de la voluntad, o de la posibilidad, de sacrificar parte del salario para disfrutar de más tiempo para los hijos, indicando una relación menos estrecha, ya sea voluntaria o no, de la madre con el mundo laboral” Esta hipótesis se corrobora pero además “la mayor estabilidad y protección laboral que ofrece un contrato indefinido o una mayor antigüedad de la relación laboral o el tamaño de la empresa es lo que está positivamente relacionado con una mayor propensión a trabajar menos horas para así poder disfrutar de más tiempo libre para los hijos. No obstante, el hecho de ser funcionario está negativamente correlacionado con la reducción horaria” Treviño et al. (2009: 221).

**ESTUDIO 6. EXPLORACIÓN DEL EFECTO NETO DE LA LEGISLACIÓN
SOBRE EL CONFLICTO FAMILIAR Y LABORAL DE LA
PUBLICIDAD. COMPARACIÓN ENTRE AGENCIAS Y
UNIVERSIDADES**

El escenario de conciliación para la igualdad en el entorno publicitario. Una comparación entre el sector docente y el profesional.

Resumen

En las últimas décadas, la conciliación se ha erigido como un tema de preocupación institucional. Así, en España surgen diversas normativas que tratan de solventar este problema. En concreto, en el año 2007 se promulga la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). En ella se contemplan medidas y acciones dirigidas a garantizar la no discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, en todos los ámbitos, especialmente la derivada de la maternidad y las obligaciones familiares. Con el objetivo de conocer el grado de aplicabilidad de este precepto y de comparar las condiciones para la conciliación entre docentes y profesionales del sector publicitario, se realiza un análisis de la información referente a la creación de Unidades de Igualdad y Planes de Igualdad en las universidades españolas que ofrecen estudios de publicidad y encuestas al profesorado y al conjunto de profesionales del sector publicitario para medir sus niveles de conflicto y su percepción sobre los efectos de los cambios normativos. Los resultados ponen de manifiesto que los entornos universitarios públicos han implantado en mayor medida los preceptos legales vinculados con la conciliación. A su vez, existen diferencias en la consideración del conflicto familiar-laboral entre docentes y profesionales: el profesorado considera que la esfera familiar interfiere en la laboral mientras que las publicitarias y los publicitarios perciben que el desbordamiento de la esfera laboral hacia la familiar es superior. Ambos colectivos perciben entornos laborales poco sensibles a la conciliación y no consideran que la Ley haya tenido importantes repercusiones.

Abstract

In recent decades, conciliation has emerged as an issue of social concern. Thus, in Spain emerge a number of regulations dealing with this problem. Specifically, in 2007 it promulgated the Law for effective equality of women and men that makes it mandatory, for certain companies, to develop and implement equality plans. In order to determine the degree of application of this rule and compare the conditions for conciliation between teachers and professionals in the advertising industry, we conducted an analysis of content information relating to the creation of units and the equality plans in the Spanish universities that offer studies in advertising, and we conducted a survey for teachers and employees in the advertising industry in order to measure work family levels and their perceptions on changes because of the law. The results show that public universities have implemented greater extent the legal precepts associated with the conciliation than public ones. In turn, there are differences in the consideration of conflict family/work between teachers and professionals: the teachers consider that the family sphere interferes with the laboral one while advertisers perceive that the overflow of the laboral sphere toward the family one is higher. However, both types of workers do not perceive a family friendly culture in their works, and they do not perceive changes because of the law.

1. Introducción

1.1. Los planes de igualdad desde el marco jurídico para la conciliación en España

El marco jurídico, reflejo de la preocupación por la conciliación familiar y laboral (y de su relación con la igualdad), se abre en España con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, continúa con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia y culmina con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH).

En concreto, esta última normativa, además de sentar las bases del permiso de paternidad, establece por primera vez la obligatoriedad de integrar entidades y documentos específicos para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (incluidas también las derivadas de los conflictos familiares-laborales). Así, la LOIEMH sostiene que

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral (artículo 45.1).

Esta obligación se viene plasmando en “la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación” (artículo 45.2).

Un plan de igualdad es “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la

empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (artículo 46.1). En este plan se han de fijar los objetivos concretos a alcanzar y las estrategias y prácticas para lograrlos y sistemas de seguimiento y evaluación. Un plan de igualdad no es un plan de conciliación pero la conciliación es una materia de las muchas que se pueden y se deben tratar en el mismo. Los planes de igualdad pueden “contemplar /.../ la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo” (artículo 46.2).

La ley establece la exigencia ineludible de la elaboración y la implantación de estos documentos a) “para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores” (artículo 45.2), y b) “cuando así se establezca en el convenio colectivo” (artículo 45.3). Adicionalmente, se contempla que la elaboración e implantación de planes de igualdad sea c) “voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras” (artículo 45.5). Asimismo se insiste en la importancia de la divulgación de la información que debe quedar garantizada por la empresa a todo el personal (artículo 47).

Finalmente, la LOIEMH establece (artículo 51) criterios de actuación a seguir por las administraciones públicas alcanzado, de este modo, a las universidades públicas españolas. La Ley Orgánica 4/2007 de universidades asume los principios enunciados por la LOI en su preámbulo, reconociendo la necesidad de impulsar la equidad de género en las universidades, e insta (disposición adicional duodécima) a las universidades a crear Unidades de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Actualmente 40 universidades públicas cuentan entre sus estructuras organizativas con Unidades de Igualdad. Pese a sus diferencias organizativas y funcionales todas ellas llevan a cabo planes de igualdad en sus respectivos entornos¹.

1.2. El estudio presente

Situándose dos años después de su entrada en vigor, este trabajo exploratorio sondea el “efecto neto” de la aplicación de la LOIEMH (aquél provocado con la implementación de una política pública y que no existiría en su ausencia) al comparar las condiciones para la conciliación en el escenario de la educación (concretado en el Personal Docente e Investigador de publicidad), y el de la práctica profesional (concretado en el personal de las agencias). Se contrasta por tanto administración/empresa, pero se ha escogido como ejemplo dos sectores que contemplan como objeto (aunque de forma radicalmente distinta) la “publicidad”. La elección no es baladí puesto que ambos son nucleares en la Sociedad de la Información y el Conocimiento y se caracterizan porque su producción, de carácter no físico o inmaterial, depende de personas. El estudio de las diferencias individuales y corporativas, de gestión de recursos humanos, ha acaparado la atención de los investigadores desde los 70. Pero resulta relevante, y especialmente novedoso, analizar la incidencia de las culturas profesionales sobre estos aspectos. Por eso, en este trabajo:

- 1) Se describe el nivel de implantación de la Ley, en lo que a planes de igualdad se refiere,
- 2) Se contrastan condiciones para la armonía/incompatibilidad del trabajo y la familia midiendo
 - a) Niveles de conflicto familiar-laboral percibido por el personal;
 - b) Culturas organizacionales, relacionadas con la conciliación, de universidades y agencias;
 - c) Opiniones de los trabajadores y trabajadoras sobre los cambios laborales producidos por la LOIEMH y conocimiento de la disponibilidad de medidas concretas (horario laboral flexible, permisos de paternidad/maternidad, reducción de jornada, uso de días

para cuidados de familiares o hijos enfermos) en ambos sectores.

2. Metodología y fuentes

Con el fin de cumplir nuestros objetivos, realizamos un estudio descriptivo de corte transversal sobre la implantación de planes y unidades de igualdad y después desarrollamos sendas encuestas entre los colectivos de los entornos universitarios y agencias de publicidad.

2.1. Estudio descriptivo

En el primer caso, y para la universidad, partiendo de los datos recopilados por el informe *El proceso de incorporación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las universidades españolas. Análisis comparativo entre universidades: planes de igualdad y unidades de igualdad universitarias* (Isonomía, 2010), de la consulta de las páginas web de las diversas universidades y del contacto con estas instituciones a través del correo electrónico y del teléfono, se ha confeccionado una tabla que contiene la información relativa a la implantación y concreción actual de la LOIEMH en las 32 instituciones donde se imparte Publicidad y RRPP en España. Se ha llevado a cabo un análisis de las páginas web y programas impresos de estas instituciones a fecha de junio de 2011. Se ha indagado sobre la existencia o no de unidades de igualdad, sobre su ubicación estructural, la realización de diagnósticos y planes, y, más concretamente, sobre la mención específica a la conciliación como acción paritaria en éstos.

2.2. Encuesta

Por otra parte, y para conocer la opinión y conocimientos del personal, entre el 1 de diciembre de 2008 y el 1 de diciembre 2009, se distribuyó, vía *on-line*, un cuestionario autoadministrado, en primer lugar, entre una muestra de trabajadores y trabajadoras de agencias de publicidad y, en segundo lugar,

entre una muestra de profesores y profesoras de Publicidad o en Publicidad en la universidad.

2.2.1. Sujetos y procedimiento

La inexistencia de censos específicos tanto para el ámbito profesional como para el docente motivó la selección de las últimas unidades muestrales siguiendo un diseño muestral multiétapico.

Para el caso de las publicitarias y los publicitarios consideramos como universo al conjunto de trabajadores y trabajadoras contratados por alguna de las empresas agrupadas en la AEAP (Asociación Española de Agencias de Publicidad), con departamento creativo y ubicadas en Madrid en el momento de empezar nuestro estudio (2.789 empleados de 36 agencias). El director general de la AEAP contactó con estas empresas a través del correo electrónico solicitando la redistribución de un *mail* de invitación para cumplimentar un cuestionario (a través de una URL) a todos los empleados y empleadas de la empresa. El formulario se ubicó en un dominio web al que sólo tenía acceso a través del *mail* enviado por el contacto clave. Se informó a los participantes del anonimato de su participación y se les asignó un número específico para que pudieran retomar sus respuestas. Se consiguió un total de 276 empleados lo que supone un nivel de confianza del 95%, dos sigmas, $P=Q$ y un margen de error de $\pm 5,6\%$.

Para el caso del personal docente en publicidad se partió de los datos secundarios a partir del censo de funcionarios del Área 105 (Comunicación Audiovisual y Publicidad) a disposición del MICINN a 1 de enero de 2008. Para extraer el tamaño muestral para la encuesta *on-line*, se consideró que la probabilidad de que los profesores pertenecientes al área 105, de Comunicación Audiovisual y Publicidad, impartan docencia específicamente en materias afines a Publicidad o en materias afines a Comunicación Audiovisual era de un 50%. El universo total de funcionarios docentes en nuestro ámbito quedaría en 102 personas. De acuerdo con los porcentajes proporcionados por

el MICINN para la universidad española en general (54% funcionarios, 46% contratados) esta cantidad, correspondería al 54% del universo, mientras que, hipotéticamente, el número de contratados en nuestra área que trabajan en publicidad sería de 86, con lo que el universo estaría conformado por 188 individuos. Aplicando la fórmula estadística correspondiente para poblaciones finitas, con un nivel de confianza del 99%, dos sigmas, $P=Q$ y un margen de error de $\pm 3\%$, se obtiene un tamaño muestral de 172 docentes.

Una vez fijado el tamaño muestral, el procedimiento seguido para la recogida de datos fue similar al de los profesionales. Así, en primer lugar, se hizo un envío de un correo electrónico a todas las direcciones institucionales de los Decanatos de las Facultades con licenciaturas en publicidad y RRPP para informar del estudio y pedir la redistribución de una carta de invitación para rellenar un cuestionario a todos los profesores y todas las profesoras que impartieran clase en la titulación de publicidad o que impartieran materias afines a publicidad en otras de las titulaciones de comunicación. En aquellos casos en los que eran accesibles a través de la web, se envió el mismo correo al equipo directivo de los Departamentos de Publicidad de las mismas facultades. En un segundo estadio, se utilizó también la estrategia de la “bola de nieve”, solicitando por *mail* a informadores clave en algunas universidades que redistribuyeran la invitación a participar en el estudio a profesores conocidos y amigos. Al igual que en el caso de los profesionales, el cuestionario se ubicó en un dominio web al que sólo se ha tenido acceso a través del envío de la URL. Se informó a los participantes del anonimato de su participación y se les asignó un número específico para que pudieran retomar sus respuestas.

En nuestra encuesta participaron finalmente 174 docentes, de los cuales 95 mujeres y 79 hombres.

2.2.2 Medidas

El conjunto de ítems incluidos ha procedido en su mayoría del estudio ADFREI (©, Grupo COSOCO-IESE Business School), de la IPA (Klein, 2001), o del estudio IFREI (©, IESE Business School) (Martín Llaguno, Beléndez y Hernández, 2007). Además de preguntas relativas a datos sociolaborales (años de trabajo en la universidad y el departamento, horas semanales de trabajo, intenciones de rotación...), nos hemos servido de algunas otras escalas validadas para medir las dimensiones que nos interesaban para este trabajo en concreto.

- El Conflicto familia↔trabajo:

Para evaluar el conflicto familia↔trabajo se ha partido de la escala más utilizada en los estudios de ámbito internacional (Carlson, Kacmar y Williams, 2000), con la que se cuantifica el problema en sus dos dimensiones:

- El desbordamiento de la esfera laboral hacia la esfera familiar (en tiempos, tareas y roles), es decir, el conflicto trabajo-familia (WFC); y
- El desbordamiento de la esfera familiar hacia la esfera laboral (en tiempos, tareas y roles), es decir, el conflicto familia-trabajo (FWC).

Se usó una escala de diecisiete ítems que puntúan del 1 al 6. Diez ítems evalúan los aspectos de tiempo y de tensión asociados al conflicto trabajo-familia; siete van destinados a evaluar estos mismos aspectos relativos al conflicto familia-trabajo.

Como primer paso, se ha llevado a cabo un análisis factorial para corroborar si la estructura dimensional del cuestionario coincidía con los supuestos teóricos de partida. El análisis de componentes principales con rotación Varimax de los 17 ítems de la versión inicial de la escala ($KMO=0,941$) ha resultado en una solución factorial de dos factores que explicaban el 67% de la varianza. El primer factor incluye los siete ítems relativos al conflicto familia-trabajo de tiempo y tensión y da cuenta del 48% de la varianza; el segundo factor engloba los diez ítems referidos al conflicto trabajo-familia de tiempo y tensión y explica el 19% de la varianza.

- Cultura organizacional:

La cultura organizacional familiar-laboral se define como un constructo multidimensional que, al menos, incluiría tres componentes y que nos ayudan a medir si un sector es familiarmente responsable:

- Expectativas o demandas organizacionales de tiempo, que mide las expectativas de que los empleados antepongan el trabajo a sus responsabilidades familiares y dediquen al mismo tiempo extra (personal y familiar);
- Las consecuencias promocionales, o la percepción general, sostenida por empleados y empleadores, de que la inversión de tiempo y esfuerzo en la vida personal repercute negativamente en el desarrollo de la carrera y en las expectativas de promoción;
- El apoyo directivo o soporte gerencial o la sensibilidad mostrada por los directivos hacia las responsabilidades familiares de los empleados.

La evaluación de estas dimensiones se realiza a través de una escala desarrollada por Thompson, Beauvais y Lyness (1999) conformada por 16 ítems que puntúan del 1 al 6. El análisis factorial exploratorio efectuado ($KMO=0,86$) resultó en una estructura factorial similar a la obtenida por los autores (Thompson, Beauvais y Lyness, 1999). Así, el factor I o cultura de apoyo de directivos explica el 34% de la varianza e incluye siete ítems; el factor II relativo a la cultura demandante de tiempo daba cuenta del 19% y se compone de tres ítems; por último, el factor III o cultura con consecuencias negativas para el desarrollo de la carrera explica el 8% y queda integrado por seis ítems.

- Conocimiento percibido sobre las políticas acerca del tema en ambos sectores

Para valorar el conocimiento auto percibido sobre las repercusiones legislativas en el sector, el cuestionario incluyó preguntas directas como ¿Sabe si su empresa ha suscrito oficialmente una política de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres? ¿Dispone su empresa de plan de

igualdad? ¿Considera usted que las últimas modificaciones legislativas en materia de igualdad de género y conciliación han tenido alguna repercusión en su ámbito laboral? ¿En qué ámbito: política salarial, acciones positivas, conciliación...?

- Disponibilidad de políticas

Con el fin de evaluar el conocimiento de medidas para la conciliación disponibles en las empresas, hemos preguntado al personal sobre la existencia en la empresa de a) un conjunto de derechos incluidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOIEMH que implican flexibilidad en el empleado (trabajo a tiempo parcial, horario laboral flexible, flexibilidad para días de permiso y vacaciones cortas, políticas de tele despachos, autonomía para ausentarse del trabajo, excedencia para cuidar a progenitores, hijos enfermos, discapacitados, dependientes y excedencia para cuidar hijos pequeños), b) acciones de transferencia monetaria (ayuda para sufragar gastos de guardería), c) servicios directos (guardería en la empresa).

3. Resultados

3.1. Implantación de programas de conciliación para la igualdad en universidades y agencias

Pese a compartir el objeto de referencia, la publicidad, entre universidades y empresas de la comunicación comercial existe una importante disparidad en el imperativo legal de partida. Como entidades de más de 250 empleados, las primeras se ven obligadas a la elaboración de planes de igualdad de acuerdo con la LOIEMHⁱⁱ. Sin embargo, pese a que su convenio colectivo estatal para las empresas de publicidadⁱⁱⁱ, en su versión de 2009, hace referencia a que la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia se encargará del cumplimiento de la LOIEMH, las agencias no se han comprometido sectorialmente a implantar con obligatoriedad de planes.

Así pues, al tener en cuenta la creación de unidades y planes de igualdad en las universidades españolas que imparten títulos de Publicidad y

Relaciones Públicas, es importante señalar que, las públicas han implantado en mayor medida que las privadas estos preceptos.

De las 17 instituciones educativas públicas existentes, únicamente la Universidad de Valladolid no posee una unidad u observatorio de igualdad. No obstante, esta organización fue pionera en la realización de un plan de igualdad, ya que éste fue aprobado por Consejo de Gobierno en el año 2002. Actualmente (junio de 2011), esta institución está elaborando su segundo plan, en el que se contempla la creación de una unidad de igualdad. Por su parte, las universidades de Murcia, Miguel Hernández de Elche, de Vigo y Complutense de Madrid no poseen un plan de igualdad^{iv}, no obstante, estas dos últimas instituciones ya están trabajando en este tema.

Con referencia a las universidades privadas, de las 15 instituciones que imparten estudios de publicidad, únicamente las universidades Ramón Llull, Oberta de Catalunya y Abat Oliba CEU poseen una unidad, un diagnóstico y un plan de igualdad. En este sentido, la Universidad de Vic tienen un diagnóstico y un plan y San Pablo CEU cuenta con una unidad de igualdad.

Al tener en cuenta la presencia de la conciliación, cabe destacar que, de las 16 universidades que poseen un plan de igualdad, únicamente 2^v no hacen referencia directa a esta temática. Pese a estos datos, en ciertas ocasiones, no se proponen medidas concretas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, pues únicamente se hace referencia a su necesidad o se insta a investigar estos temas, sin especificar soluciones reales.

3.2. Nivel de conflicto familiar-laboral percibido en el sector de la publicidad (empresa) frente al de la docencia universitaria en publicidad (administración)

La tabla 1 muestra que el nivel medio del grado de conflicto tanto en el sector de la universidad como en el de la empresa está por debajo del punto intermedio de la escala (3). Pero este nivel es significativamente superior en el sector privado que en el público (2,8 frente a 2,5; F: 9,1; p<0,000). Es decir, en

general en las agencias se percibe más incompatibilidad entre la vida personal y laboral que en las universidades.

Sin embargo, cuando analizamos separadamente las dos dimensiones, vemos que la calidad del conflicto varía dependiendo del ámbito. Los profesores y las profesoras de publicidad sienten con más fuerza el conflicto familia-trabajo que sus colegas de la empresa privada (2,4 frente a 1,9; F: 21,5; $p < 0,000$), mientras que los publicitarios y publicitarias perciben significativamente más conflicto trabajo-familia que lo hacen los y las docentes (3,7 frente a 2,7; F: 74,5; $p < 0,000$). En definitiva, el personal docente e investigador percibe con más intensidad que los publicistas el desbordamiento de la esfera familiar hacia la esfera laboral mientras que el sector publicitario siente mucho más el desbordamiento de su esfera laboral hacia su esfera familiar.

Tabla 1. Niveles de conflicto percibido por los empleados de las universidades y de las empresas

TIPO DE CONFLICTO	SECTOR	N	MEDIA	DESVIACIÓN TÍPICA	MÍNIMO	MÁXIMO
Familia-trabajo	Universidad	174	2,4034	1,03462	1	6
	Empresa	276	1,9806	0,87524	1	6
	Total	450	2,1441	0,96130	1	6
Trabajo-familia	Universidad	174	2,7586	1,08490	1	6
	Empresa	276	3,7082	1,16745	1	6
	Total	450	3,3410	1,22580	1	6
Total	Universidad	174	2,5810	0,98737	1	6
	Empresa	276	2,8444	0,83581	1	6
	Total	450	2,7426	0,90553	1	6

Fuente: elaboración propia a partir de la explotación de la encuesta propia.

3.2.1. La cultura organizacional

A partir de los datos presentados en la tabla 2, se infiere que, en global, tanto publicistas como docentes perciben críticamente la cultura organizacional y sienten que en sus empresas hay un clima con demandas de tiempo (3,8) y de consecuencias promocionales (3,2) por encima del apoyo gerencial (3,1). Sin embargo, la valoración difiere entre sectores.

En las agencias se experimenta la cultura demandante de tiempo ($p < 0,000$) y con consecuencias negativas para la carrera si se hace uso de los beneficios de las políticas de conciliación ($p < 0,000$) con mucha más fuerza que en las universidades y sin diferencias por sexo.

Por otra parte, y aunque no hay diferencias significativas entre sectores, en la universidad, y sólo en la universidad, sí hay diferencias estadísticamente significativas en la percepción de la cultura corporativa en función de sexo. Así, las mujeres perciben que hay un clima de consecuencias promocionales y con demandas de tiempo mucho mayor que los hombres (3,5 frente a 3,1; F: 4,4; $p < 0,037$). Éstos, a su vez, perciben las organizaciones como más “familiarmente responsables” que sus compañeras (3,5 frente a 3; F: 7,3; $p < 0,007$).

Tabla 2. Clima organizacional percibido por los empleados de las universidades y de las empresas

CLIMA ORGANIZACIONAL	SECTOR	N	MEDIA	DESVIACIÓN TÍPICA	MÍNIMO	MÁXIMO
Apoyo a la familia	Universidad	139	3,2680	1,08175	1	6
	Empresa	203	3,1004	1,00517	1	6
	Total	342	3,1685	1,03869	1	6
Demandas de tiempo	Universidad	139	3,3693	1,21894	1	6
	Empresa	203	4,2578	1,34924	1	6
	Total	342	3,8967	1,36773	1	6
Consecuencias promocionales	Universidad	139	2,9583	1,06525	1	6
	Empresa	203	3,4877	1,13504	1	6
	Total	342	3,2725	1,13587	1	6

Fuente: elaboración propia a partir de la explotación de la encuesta propia.

3.2.2. Conocimiento sobre las políticas sobre el tema en ambos sectores

Los porcentajes de trabajadores y trabajadoras que dicen tener conocimiento sobre la suscripción de su empresa a planes de conciliación/igualdad, así como la percepción sobre la repercusión de las modificaciones legislativas, son bajos. El 79% del global de la muestra no sabe si sus instituciones han suscrito o no una política en este sentido, y el 74% considera que las modificaciones legislativas en esta materia no han tenido

ninguna repercusión. Del 26% que indica que alguna, el 13% señala que en acciones positivas, el 11% que en conciliación y el 2% que en política salarial.

El desconocimiento/error es significativamente mayor entre el profesorado que entre profesionales. Así, el 61% del PDI desconoce que por Ley en su empresa hay un plan para la igualdad de oportunidades. El 10% de los publicitarios encuestados cree que ésta sí lo ha hecho en el sector de la comunicación comercial, $X^2=54$; $p<0,000$. La valoración de los efectos de las normativas, es llamativamente negativa, y significativamente peor entre los profesionales que entre los docentes. Así, sólo un 18% de los primeros (frente a un tercio de los segundos; $X^2=11,9$; $p<0,001$) consideran que ha habido algún cambio, y sólo un 8% de publicistas (frente a un 15% de profesores) indica que este cambio ha sido en cuestiones relacionadas con la conciliación para la igualdad, $X^2=15$; $p<0,002$.

3.2.3. *Uso de medidas*

La Tabla 3 muestra que las acciones relacionadas con la flexibilidad horaria (flexibilidad en días permiso y vacaciones cortas, autonomía para ausentarse del trabajo, horario laboral flexible), por otra parte incluidas en el Estatuto de los Trabajadores, son en el conjunto las más reconocidas. Sin embargo, la primera medida (flexibilidad en días de permiso y vacaciones) lo es significativamente más en el sector de la empresa privada que en el de la universidad (mientras que en el caso de las otras dos no hay diferencias estadísticamente significativas). Hay diferencias significativas también en el trabajo a tiempo parcial y en la instauración de tele despachos, mucho más habituales en la universidad que en la empresa. (De hecho, el convenio colectivo de la publicidad no contempla el tiempo parcial).

Las medidas que van más allá de esta flexibilización del tiempo de trabajo, y que requieren de gastos o inversiones adicionales y que se dirigen más directamente a facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral son escasamente reconocidas. De entre ellas, el apoyo económico para sufragar gastos de guardería, guardería en la empresa, excedencia para cuidar

hijos pequeños aparecen como casi inexistentes tanto en la universidad como en la empresa.

Tabla 3.
Percepción de la disponibilidad de medidas de conciliación por los empleados de las universidades y de las empresas

MEDIDAS		SECTOR		TOTAL (%)
		Universidad (%)	Empresa (%)	
Trabajo a tiempo parcial ($X^2=11,29$; $p<0,001$)	Sí	20,1	9,1	13,3
	No	79,9	90,9	86,7
Políticas tele despachos ($X^2=43,6$; $p<0,000$)	Sí	32,2	8	17
	No	67,8	92	82
Flexibilidad días permiso y vacaciones cortas ($X^2=29,8$; $p<0,000$)	Sí	39,7	65,9	55,8
	No	60,3	34,1	44,2
Horario laboral flexible	Sí	44,8	37,3	40,2
	No	55,2	62,7	59,8
Autonomía para ausentarse del trabajo	Sí	51,1	54,7	53,3
	No	48,9	45,3	46,7
Excedencia para cuidar a progenitores, hijos enfermos, discapacitados, dependientes	Sí	4,6	6,2	5,6
	No	95,4	93,8	94,4
Permiso por maternidad o adopción más allá de lo estipulado por ley	Sí	12,6	7,6	9,6
	No	87,4	92,4	90,4
Excedencia para cuidar hijos pequeños	Sí	2,3	5,1	4
	No	97,7	94,9	96
Apoyo económico para sufragar gastos de guardería	Sí	5,2	2,9	3,8
	No	94,8	97,1	96
Guardería en la empresa	Sí	4	6,2	5,3
	No	96	93,8	94,7

Fuente: elaboración propia a partir de la explotación de la encuesta propia

4. Discusión

El escenario de la igualdad y la conciliación presenta, normativamente, para la docencia y la práctica profesional de la publicidad, diferencias notables. En el primer caso, y en virtud de la aplicación de la LOIEMH como grandes empresas, las universidades se han visto obligadas a tener unidades y planes de igualdad y, en el segundo, no.

Cabría comenzar la discusión planteando si la vinculación del derecho a (conciliar para) la igualdad a las estructuras de las empresas (y

subliminalmente a sus posibilidades de inversión) y no a la idiosincrasia del trabajo o de las personas (y sus capacidades para aminorar el problema y aumentar su rendimiento) es la mejor opción. La LOIEMH hace un planteamiento desde el punto de vista económico (y no psicosociológico) y desde un punto de vista del gasto (y no de la calidad de vida en el trabajo o la productividad). Del aserto “las empresas deberán desarrollar planes de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo” (Art. 45.3) se desprende que la cultura/idiosincrasia profesional tiene autonomía para dilucidar si la igualdad/conciliación son aspectos negociables y considerados importantes. En España esta opción no ha sido muy habitual (pocos convenios han determinado la obligatoriedad de establecer planes de igualdad) a diferencia de lo que ocurre en otros países, como Estados Unidos o el Reino Unido, donde estos documentos tienen tanto o más protagonismo que el Estado en materia de conciliación (Clemente, González y Galiano, 2011: 197).

En este contexto, el convenio colectivo de las agencias de publicidad no contempla la obligatoria realización de planes de igualdad y, en términos de conciliación, se limita a incluir los derechos presentes en el Estatuto de los Trabajadores (permisos y licencias, reducción de jornadas, suspensiones de contrato por maternidad/paternidad, flexibilidad horaria...) sin prever la realización de diagnósticos y evaluaciones (Valdés *et al.*, 2010). No obstante, y pese a esta carencia formal, es preciso mencionar que el publicitario, como sector, viene realizando estudios sobre la igualdad de género y la conciliación laboral desde el año 2004 (Martín Llaguno, Beléndez Vázquez y Hernández Ruiz, 2007).

Tal vez por esto, en nuestros datos, no se perciban diferencias sustanciales en la percepción de disponibilidad de medidas entre este sector y el universitario. Los planes de igualdad de las universidades no parecen haber marcado disimilitudes sustanciales a este respecto. Y es que, el publicitario aparece como un sector pionero, puesto que incluso desde antes de la Ley, las agencias ofrecen al empleado permisos laborales y flexibilidad en la jornada

laboral para una mejor combinación y articulación de la esfera personal y laboral por encima de la media del conjunto de empresas españolas (Martín Llaguno, Beléndez Vázquez y Hernández Ruiz, 2007).

Esta disponibilidad de medidas, no incide, no obstante, en la minoración del conflicto, ni erradica la estrategia de conciliación más habitual (no tener o retrasar la formación de una familia).

Las culturas corporativas de los sectores estudiados no difieren entre ellas significativamente: ambas tienden a considerar que sus entornos son demandantes de tiempo y con consecuencias promocionales para la compatibilidad familiar y laboral. Y estas culturas disuaden al trabajador de utilizar las políticas ofertadas por las empresas. Además, en el caso concreto de la universidad, el profesorado (con más hijos y edad de media que las publicitarias y publicitarios) “masculino” percibe un entorno significativamente más “familiarmente conciliable” que las mujeres. Este entorno, pese a lo que se pudiera pensar, no aminora un alto desbordamiento de la esfera familiar hacia la esfera laboral, especialmente entre las profesoras. Cabría preguntarse si esta cultura de la “conciliación”, potenciada por los planes de igualdad centrados esencialmente en la flexibilidad horaria y el trabajo a distancia, lo es o no para la igualdad.

Por otra parte, los publicitarios y publicitarias, que, sin diferencias de sexo, perciben que su trabajo desborda su vida personal y que la compatibilidad de la familia con éste es difícil por existir un clima de demandas constantes de tiempo y de penalización con consecuencias promocionales, no sólo necesitan medidas laborales que afecten a los horarios. Requieren de la regulación de la asignación de tareas y de fórmulas promocionales a través, precisamente, de planes de igualdad.

Uno de los aspectos que más llama la atención es el escaso conocimiento sobre el tema que hay en agencias y en universidades. En este

sentido, si se quiere conseguir aminorar los conflictos laborales y fomentar la conciliación para la igualdad, es importante invertir en la divulgación que es una forma de sensibilizar. La toma de conciencia por parte de los empleados y empleadas, es el primer requisito para el cambio en el clima de opinión, y supone, como afirman Papí y Cambroneró (2011) “aceptar la posibilidad de cambio”. A la luz de las respuestas, no parece que las políticas orientadas a proporcionar información acerca de los derechos legalmente establecidos para facilitar la conciliación hayan sido, por el momento, especialmente efectivas.

Con la realización del presente estudio quedan abiertas diversas líneas de trabajo. En este sentido, con la creación de la LOIEMH, el legislador ha tratado de fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por tanto, desde el ámbito académico es preciso elaborar estudios que comprueben la implantación y la eficacia de las normativas promulgadas. Por este motivo, sería interesante repetir esta investigación dentro de unos años con el fin de averiguar si la situación de los trabajadores ha mejorado. A su vez, también sería interesante replicar este trabajo en otros sectores laborales.

No podemos terminar sin hacer referencia a las principales limitaciones que devienen de la administración en línea de la herramienta aplicada para la recogida de los datos. Si bien los tamaños muestrales alcanzados permitirían generalizar los resultados obtenidos a los universos poblacionales que representan, el hecho de que la selección de las últimas unidades no se haya producido de forma aleatoria (o probabilística) motiva que los hallazgos presentados tengan, exclusivamente, un carácter exploratorio.

5. Referencias

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Williams, L. J. (2000), "Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior* 56 (2), pp.249-276.
- Clemente, J., González, M. A., Galiano, A. (2011), *Productividad y empleo I. Organización del trabajo, conciliación y absentismo*, Consejo Económico y Social de Aragón, Zaragoza.
- Chinchilla, N., León, C. (2011), *Diez años de conciliación en España*, Grupo 5. Madrid.
- Fernández, J. A., Tobío, C. (2005), *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, Documentos de trabajo 79/2005, Fundación Alternativa, Madrid.
- Isonomía. (2010), *El proceso de incorporación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las universidades españolas. Análisis comparativo entre universidades: planes de igualdad y unidades de igualdad universitarias*, Fundación Isonomía, Castellón, Disponible en http://isonomia.uji.es/docs/spanish/nudoacad2/EstudioPLANESIGUAL_DADuniv_31.05.10.pdf, consultado el 28-06-2011.
- Klein, D. (2001), *Women in Advertising. Ten years on*, IPA, Londres.
- Martín Llaguno, M., Beléndez, M., Hernández, A. (2007), *La mujer en las agencias de publicidad. Categorías, especializaciones y conflicto trabajo-familia en las agencias españolas*, Asociación Española de Agencias de Publicidad, Madrid.
- Papí, N., Cambroner, B. (2011), "Acciones públicas de sensibilización de género. El esfuerzo de la administración regional y local en comunicación publicitaria (1999-2007)", *Pensar la Publicidad: Revista Internacional de Investigaciones Publicitarias* [en prensa].
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. Lyness, K. S. (1999), "When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior* 54 (3), pp. 392-415.
- Valdés, F., Sobrino, G. M^a, Dilla, M^a J. García, J. C., Molero, M^a L., Otero, L. (2010), "El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en la negociación colectiva", Disponible en http://www.ugt.es/actualidad/2011/mayo/jor-informe_1.pdf, consultado el 28-06-2011.

ⁱ Actualmente, 16 universidades cuentan con planes de igualdad aprobados; 6 están en proceso de redacción del mismo; y las restantes se encuentran desarrollando las fases previas de diagnóstico de la situación (Conclusiones del IV Encuentro de Unidades, Oficinas y Observatorios de Igualdad de las Universidades Española. Universidad de Zaragoza, 16/03/2011).

ⁱⁱ Como aditamento al planteamiento anterior, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades, tras mencionar expresamente la igualdad de género, da el paso de crear una estructura que impulse el logro de la igualdad efectiva en el ámbito universitario. Así, se indica que “las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres” (disposición adicional duodécima).

ⁱⁱⁱ Código de Convenio nº 9904225, firmado por las asociaciones empresariales AGEPE, AECP, AEPE, AEAP y FNEP, en representación de las empresas del sector, en noviembre de 2009 para sustituir al de 2002.

^{iv} No se ha podido obtener información al respecto de la Universidad Rey Juan Carlos.

^v La Universidad Rovira i Virgili y la Universidad Oberta de Catalunya no hacen referencia a la conciliación en sus planes de igualdad. No obstante, tras contactar con esta segunda institución, nos informan que el diagnóstico realizado mostró buenos resultados con referencia a la conciliación.

CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA

El objetivo general de este trabajo era revisar la construcción social de un problema “emergente”, el conflicto familiar y laboral en España, en estos últimos años. Al margen de la discusión y de las conclusiones que se han ido derivando de cada estudio, no podemos terminar esta memoria sin compilar, en un apartado final algunas de ellas con diversas implicaciones.

-En primer lugar, existe una falta de consenso terminológico en torno al tema que nos ha ocupado que dificulta enormemente el análisis, y en consecuencia, la toma de medidas. En efecto, dependiendo de la disciplina (sociología, política, psicología), el nivel en que abordemos el objeto de estudio (micro, meso y macro) e incluso la ubicación geográfica y la orientación ideológica se utilizan términos como conflicto, problema, conciliación, reconciliación, balance, ajuste, corresponsabilidad...familiar/laboral-laboral/familiar. Se abre en este sentido una primera línea de trabajo para **consensuar perspectivas, delimitar ideas y sobre todo, operacionalizar conceptos.**

-En segundo lugar, desde 1999 hasta la actualidad, se ha dado un desarrollo legislativo que demuestra al menos la preocupación simbólica por la conciliación. En este sentido, la conciliación y el conflicto familiar y laboral se han entendido en las normativas como cuestiones del ámbito productivo y de las mujeres, y la mayoría de medidas se han centrado en éstas y han girado en torno a la maternidad y a la flexibilidad horaria. Cabría revisar qué mecanismos se han habilitado para vigilar el cumplimiento las normas y en qué medida se ha reproducido este enfoque y este contexto en normas de carácter autonómico, municipal e incluso empresarial.

-En tercer lugar, y ya en la esfera parlamentaria, la conciliación se ha incluido en el marco genérico de la igualdad, pero el tema no ha sido especialmente polémico ni ha sido un asunto vinculado especialmente a las diputadas. El enfoque con el que el asunto se definió políticamente

hablando vinculó la conciliación como medida *sine qua non* la plena incorporación de la mujer al empleo y por tanto identificó la igualdad de géneros con la igualdad en la ocupación del mercado de trabajo entre sexos. Este enfoque se modificó en la retórica a partir de las recomendaciones de la subcomisión para el estudio de los horarios. Sin embargo, el debate parlamentario ha sido ajeno y poco reflejado en las normas finales. Haría falta **analizar las estrategias de comunicación de grupos y comisiones parlamentarias a este respecto y las razones de la invisibilidad/inviabilidad de muchos argumentos.**

-En cuarto lugar, **la cobertura mediática del conflicto familia trabajo ha coincidido más con el enfoque normativo que con el debate parlamentario.** Los medios informativos han vinculado el tema al mundo laboral de las mujeres y lo han asimilado más con la equidad y la igualdad de género en la esfera de lo público en general (y del trabajo en particular) que con la salud mental y el bienestar del ciudadano. **Sería interesante analizar en qué medida el conflicto/conciliación se ha ido convirtiendo paralelamente en un tema de “agenda publicitaria” como argumento de venta para distintos productos en estos años.**

-En quinto lugar, **las agendas “institucionales” parecen no haber encajado en esta ocasión con las “sistémicas”.** En virtud de los análisis de las encuestas de opinión pública el conflicto/ conciliación no ha sido entendido (todavía) como un problema social. **Se debería en este sentido estudiar con más profundidad la delimitación que hacen de él la ciudadanía y los enfoques (o frames) con que lo define.**

-En sexto lugar, existe un **grave problema metodológico para la valoración del conflicto familiar y laboral.** Hay una imperiosa necesidad de indicadores estables para poder realizar análisis de interacciones con series temporales. En la actualidad se dispone únicamente de indicadores indirectos y no siempre sistemáticos y permanentes en el tiempo que, a lo sumo, permiten

plantear estudios trasversales. **Es urgente establecer una pregunta en alguna de las encuestas sistemáticas que se hacen a la población general en España.**

-En séptimo lugar, y en virtud de los datos sobre conflicto familia-trabajo en el sector publicitario, nuestro estudio **no detecta una disminución del conflicto en el tiempo. Correspondería hacer análisis en otros ámbitos.**

-En octavo lugar, la “conciliación para la igualdad” parece haberse presentado como un “artefacto” de la política internacional desde el 95, necesario para la aceleración de la incorporación de la mujer a un mercado de trabajo cada vez más ávido de mano de obra flexible. Resultará especialmente interesante **observar estas políticas en un contexto económico internacional completamente distinto.**

BIBLIOGRAFÍA

- Acción Empresarial y SERNAM. (2003), *Guía cómo conciliar la vida laboral y la vida familiar*, Disponible en <http://es.scribd.com/doc/55197779/Guia-Como-Conciliar-la-Vida-Laboral-y-la-Vida-Familiar>, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Adams, G. A., King, L. A., King, D. W. (1996), "Relationships between job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), pp. 411-420.
- Agudelo-Suarez, A., Gil-Gonzalez, D., Vives-Cases, C., Ronda-Perez, E. (2009), "The Parliamentary debate on immigration and health in Spain", *Revista Salud Pública* [online] 11 (4), pp. 503-513.
- Arroyo, C. (2007), "Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad", *Anuario Jurídico y Económico Escurialense* XL, pp. 243-270.
- Azpillaga, P., Miguel, J.C. y Zallo, R. (1999), "Las industrias culturales en la economía informacional. Evolución de sus formas de trabajo y valorización". *Globalización y monopolios en la comunicación en América Latina. Hacia una economía política de la comunicación*. Guillermo Mastrini y César Bolaño, eds. Buenos Aires: Biblos, pp. 61-81.
- Ballester, M. A. (2000), *La Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*, Tirant lo Blanc, Valencia.
- Ballester, M.A. (2011), "Conciliación y corresponsabilidad en la Unión Europea" en Cabeza, J. (ed.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant lo Blanc, Valencia, pp. 17-49.
- Barling, J., Macewen, K. E. (1992), "Linking work experiences to facets of marital functioning", *Journal of Organizational Behaviour*, 13 (6), pp. 573-583.
- Barling, J., Rosenbaum, A. (1986), "Work stressors and wife abuse", *Journal of Applied Psychology*, 71, pp. 346-348.
- Barnett, R. C., Brennan, R. T. (1997), "Change in job conditions, change in psychological distress, and gender: a longitudinal study of dual-earner couples", *Journal of Organizational Behaviour* 18, pp. 253-274.
- Bedeian, A. G., Mossholder, K. W., Touliatos, J. (1986), "Individual propensities for emotional supportiveness within dual-career context: work and non-work reactions", *International Journal of Manpower* 7 (4), pp. 7-12.
- Beehr, T. A., Johnson, L. B., Nieva, R., Hurrell, J. J. Jr. (1995), "Occupational stress: coping of police and their spouses", *Journal of Organizational Behaviour*, 16 (1), pp. 3-28.

- Bellavia, G. M., Frone, M. R. (2005), "Work-family conflict" en Barling, J., Kelloway, E. K., Frone, M. R. (eds.), *Handbook of work stress* (113-148), Sage, Thousand Oaks, CA.
- Bohen, H. N., Viveros-Long, A. (1982), *Balancing jobs and family life: do flexible work schedules help?* Temple University Press, Filadelfia.
- Bordería, E., Laguna, A., Martínez, F. (1998), *Historia de la Comunicación Social*, Síntesis, Madrid.
- Bullet, C. (2010), "Cambios familiares y nuevas políticas sociales en España y Cataluña. El cuidado de la vida cotidiana a lo largo del ciclo de vida", *Educación* 45, pp. 51-79.
- Bullet, C., Roca, C. (2008b). "Tenir cura dels fills. Temps, estratègies, xarxes socials i polítiques de suport a la criança", en CIIMU, Disponible en http://www.ciimu.org/uploads/20081217/1_FAMILIES_VOL_I_des_08.pdf, consultado el 12/7/2011.
- Burke, R. J. (1982), "Occupational demands on administrators and spouses' satisfaction and well-being", *Psychological Reports* 51, pp. 823-836.
- Burke, R. J. (1986), "Occupational and life stress and the family: conceptual frameworks and research findings", *International Review of Applied Psychology* 35, pp. 347-369.
- Burke, R. J. (1988), "Some antecedents and consequences of work-family conflict", *Journal of Social Behaviour and Personality* 3 (4), pp. 287-302.
- Burley, K. (1989), *Work-family conflict and marital adjustment in dual-career couples: a comparison of three time models*, Unpublished Doctoral Dissertation, Claremont Graduate School, Claremont.
- Bustelo M., Lombardo E. (eds.) (2007), *Políticas de igualdad en España y en Europa*, Cátedra, Madrid.
- Bustos, R. (2007), "Discriminación por razón de sexo y acciones positivas: reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la ley para la igualdad efectiva", *Universitas: Revista de Filosofía, Derecho y Política* 6, pp. 124-147.
- Cabeza, J. (2010), "Conciliación de la vida privada y laboral", *Temas laborales* 103, pp. 45-65.
- Cambroner-Saiz, B, Ruiz-Cantero, M., Vives-Cases, C., Carrasco-Portiño, M. (2007), "Abortion in democratic Spain: the parliamentary political agenda 1979-2004", *Reprod Health Matters* 15 (29), pp. 85-96.
- Campillo, I. (2010), "Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España", *Política y Sociedad* 47 (1), pp. 189-213.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. (2008), "Reflections and future directions on measurement in work-family research", en Korabik, K., Lero, D. S., Whitehead D. L. (eds.), *Handbook of work-family integration* (57-73), Elsevier, Amsterdam.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.

- Carlson, D. S., Perrewé, P. L. (1999), "The role of social support in the stressor-strain relationship: an examination of work-family conflict", *Journal of Management* 25 (4), pp. 513-540.
- Carrasquer, P., Massó, M., Martín, A. (2007), "Discurso y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva", *Papers: Revista de Sociología* 83, pp. 13-36.
- Castells, M. (1996), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. La sociedad red*, Alianza Editorial, Madrid.
- Chinchilla, M. N., Poelmans, S., León, C. (2003), *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*, Tech. Note 498 IESE, Barcelona: IESE Business School, Disponible en <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0498.pdf>
- Chinchilla, N., León, C. (2011), *Diez años de conciliación en España*, Grupo 5, Madrid.
- Chusmir, L. H. (1985), "Gender differences in variables affecting job commitment among working men and women", *Journal of Social Psychology* 126 (1), pp. 87-94.
- Clemente, J., González, M. A., Galiano, A. (2011), *Productividad y empleo I. Organización del trabajo, conciliación y absentismo*, Consejo Económico y Social de Aragón, Zaragoza.
- Cobb, R. W., Elder, C. D. (1972), *Participation in American politics: the dynamics of agenda-building*, Allyn and Bacon, Boston.
- Comisión de Expertos Para el Diálogo Social. (2005), *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid.
- Comisión de Expertos Para el Diálogo Social. (2005), *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe de la comisión de expertos para el diálogo social*, Disponible en www.tt.mtas.es/periodico/laboral/200501/informe.pdf, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Consejo de Europa (2002), *eEurope 2005: una sociedad de la información para todos*, Bruselas, 28.5.2002, COM (2002) 263 final
- Cooke, R. A., Rousseau, D. M. (1984), "Stress and strain from family roles and work-role expectations", *Journal of Applied Psychology* 69 (2), pp. 252-260.
- Crouter, A. C., Bumpus, M. F., Maguire, M. C., McHale, S. M. (1999), "Linking parents' work pressure and adolescents' well-being: insights into dynamics in dual-earner families", *Developmental Psychology* 35 (6), pp. 1453-1461.

- Dalton, D. R., Mesch, D. (1990), "The impact of flexible scheduling on employee attendance and turnover", *Administrative Science Quarterly* 35, pp. 370-387.
- Daly, M. (1994), "Comparing welfare states: towards a gender-friendly approach", en Sainsbury, D. (ed.), *Gendering welfare states*, Sage, Londres.
- Daly, M. (2002), "Care as a good for social policy", *Journal of Social Policy* 31 (2), pp. 251-270.
- Deven, F., Moss, P. (2002), "Leave arrangements for parents: overview and future outlook", *Community, Work & Family* 5 (3), pp. 237-255.
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A. (1991), "Gender differences in work-family conflict", *Journal of Applied Psychology* 76 (1), pp. 60-74.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., Icenogle, M. L. (1997), "Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: are there gender differences?" *Journal of Vocational Behaviour* 50, pp. 168-184.
- Eagle, B., Maes, J., Miles, E. (1998), "The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family conflict", *The Journal of Social Psychology* 138 (6), pp. 690-709.
- EFILWC (2006), *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union: an analysis of EIRO articles*, Publicaciones Unión Europea, EFILWC, Dublín, Disponible en http://www.eurofound.europa.eu/eiro/other_reports/work_family_life.pdf, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Elchardus, M., Glorieux, I. (1994), "The search of the invisible 8 hours: the gendered use of time in a society with a high labour force participation of women", *Time & Society* 3 (1), pp. 5-27.
- Entman, R. M. (1993), "Framing: toward clarification of a fractured paradigm", *Journal of Communication* 43, pp. 51-58.
- Escobedo, A. (2008). "Políticas de licencias parentales y de atención infantil para los menores de tres años y sus familias: el caso español en el contexto Internacional", *Economía e Igualdad de género.: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*. Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, colección Estudios de Hacienda Pública
- Escobedo, A., Navarro, L. (2007), *Estudi i avaluació exploratòria de l'ús i impactes de les mesures contemplades per la legislació relativa a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*, Barcelona: Departament d'Acció Social i Ciutadania. Informe no publicado, Disponible en http://www.eapc.es/documents/2007/iop_doc.htm, consultado el 12/7/2011.
- Esping-Andersen, G. (2000), *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Ariel, Barcelona.
- Etzioni, A. (1964), *Modern organizations*, New Jersey, Prentice Hall Inc.

- European Commission. (2000a), *Community framework strategy on gender equality 2001-2005*, [COM (2000), 335 final], EU, Bruselas.
- European Commission. (2000b), *Social policy agenda*, [COM (2000), 379 final], EU, Bruselas.
- Ezra, M., Deckman, M. (1996), "Balancing work and family responsibilities: flextime and child care in the federal government", *Public Administration Review* 56 (2), pp. 174-179.
- Fagan, C., Warren, T., McAllister, I. *European foundation for the improvement of living and working conditions. Gender, employment and working time preferences in Europe*, Office for official Publication of the European Communities, Luxemburgo.
- Feliu-Albaladejo, A. (2011), "La publicidad institucional en la arena parlamentaria española", *Revista Latina de Comunicación Social* 6, pp. 454 -481.
- Fernández, J. A., Tobío, C. (2005), *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, Documentos de trabajo 79/2005, Fundación Alternativa, Madrid.
- Franco, A. y Winqvist, K. (2002). Women and men reconciling work and family life. *Statistics in Focus. Population and Social Conditions*. European Communities: Eurostat.
- Frau, M. J. (1998), *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción*, Universidad de Alicante, Alicante.
- Freedman, S. M., Philips, J. S. (1988), "The changing nature of research on women at work", *Journal of Management* 14 (2), pp. 231-251.
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L. (1991), "Relationship of work and family stressors to psychological distress: the independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention", *Journal of Social Behaviour and Personality* 6, pp. 227-250.
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L. (1992), "Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface", *Journal of Applied Psychology* 77 (1), pp. 65-78.
- Frutos, L. (2008), *Situación socio laboral de mujeres y hombres en la Región de Murcia y en España: una relación asimétrica*, CES, Murcia.
- Gangl, M., Ziefle, A. (2009), "Motherhood, labor force behavior, and women's careers: an empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States", *Demography* 46 (2), pp. 341-370.
- Gelambí, M. (2007), *Las políticas de conciliación: un reto para la administración y las empresas*, CIES, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona.
- Goff, S. J., Mount, M. K., Jamison, R. L. (1990), "Employer supported child care, work-family conflict and absenteeism: a field study", *Personnel Psychology* 43, pp. 793-809.

- Goldberg, W. A., Greenberg, E., Koch-Jones, J., O'Neill, R., Hamill, S. (1989), "Attractiveness of child care and related employer-supported benefits and policies to married and single parents", *Child Youth Care Quarterly* 18, pp. 23-37.
- Goldberg, W. A., Greenberger, E., Nagel, S. K. (1996), "Employment and achievement: mother's work involvement in relation to children's achievement behaviors and mother's parenting behaviors", *Child Development* 67, pp. 1512-1527.
- Golembiewski, P. T., Hilles, R., Kagno, M. S. (1974), "A longitudinal study of flexitime effect: some consequences of an OD structural intervention", *Journal of Applied Behavioral Science* 4, pp. 503-532.
- Goodstein, J. D. (1994), "Institutional pressures and strategic responsiveness: employer involvement in work-family issues", *Academy of Management Journal* 37 (2), pp. 350-382.
- GPI Consultores. (2005), *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Greenberger, E., Goldberg, W. A., Hamill, S., O'Neil, R., Payne, C. (1989), "Contributions of a supportive work environment to parents' well-being and orientation to work", *American Journal of Community Psychology* 17, pp. 755-783.
- Greenglass, E. R. (1985), "Psychological implications of sex bias in the workplace", *Academic Psychology Bulletin* 7, pp. 227-240.
- Greenglass, E. R., Pantony, K. L., Burke, R. J. (1988), "A gender-role perspective on role-conflict, work stress and social support", *Journal of Social Behaviour and Personality* 3 (4), pp. 317-328.
- Greenhaus, J. H., Singh, L. (2003), *Work-family linkages, a sloan work and family encyclopedia entry*, Boston College, Chestnut Hill, MA,
- Greenhaus, J., Beutell, N. (1985), "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review* 10, pp. 76 - 88.
- Grover, S. L., Crooker, K. J. (1995), "Who appreciates family-responsive human resource policies: the impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents", *Personnel Psychology*, 48, pp. 271-287.
- Guirao, C. (2010), *La construcción social del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España, 1999-2009*, Tesis Doctoral, Dirección: Marta Martín Llaguno y Dolores Frutos, Universidad de Alicante, Departamento de Comunicación y Psicología Social.
- Gutek, B. A., Searle, S., Klepa, L. (1991), "Rational versus gender role explanations for work-family conflict", *Journal of Applied Psychology* 76 (4), pp. 560-568.
- Guy, M. E. (1993), "Workplace productivity and gender issues", *Public Administration Review* 53 (3), pp. 297-282.

- Hardoy, I., Schone, P. (2008), "Subsidizing 'stayers'? effects of a Norwegian child care reform on marital stability", *Journal of Marriage and Family* 70 (3), pp. 571-584.
- Hernández, A., Martín Llaguno, M., Beléndez, M. (2008), "El significado del trabajo para los futuros publicitarios: un análisis desagregado por sexo", *Revista Latina de Comunicación Social* 63, pp. 331-340.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E. (1992), "Work-family conflict: a comparison of dual-career and traditional career men", *Journal of Organizational Behaviour* 13 (4), pp. 389-411.
- Hochschild, A. (1989), *The second shift: working parents and the revolution at home*, Viking, Nueva York.
- <http://recwowe.vitamib.com/>
- <http://www.edacwowe.eu/en/frmIndex>
- <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>
- <http://www.europeansocialsurvey.org/>
- <http://www.ine.es/daco/daco42/empleo/dacoeet.htm>, consultado el 12/7/2011.
- <http://www.migualdad.es/mujer/politicas/Comparativa.pdf>, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Hughes, D. L., Galinsky, E. (1994), "Gender, job, family conditions, and psychological symptoms", *Psychology of Women Quarterly* 18, pp. 251-270.
- INE (2008); *Encuesta de Población Activa Metodología 2005*, Disponible en <http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>, consultado el 12/7/2011.
- INE (2009), *Mujeres y hombres en España 2000*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid.
- Ingram, P., Simons, T. (1995), "Institutional and resource dependence determinants of responsiveness to work-family issues", *Academy of Management Journal* 38 (5), pp. 1466-1482.
- Instituto de Estudios Laborales (2004), *Informe Randstad. Calidad del trabajo en la Europa de los quince*, ESADE, Madrid.
- Instituto Nacional de Empleo (2003), *Encuesta de Población Activa*, EPA, Disponible en http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm,
- Isonomía. (2010), *El proceso de incorporación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las universidades españolas. Análisis comparativo entre universidades: planes de igualdad y unidades de igualdad universitarias*, Fundación Isonomía, Castellón, Disponible en http://isonomia.uji.es/docs/spanish/nudoacad2/EstudioPLANESIGUALDADuniv_31.05.10.pdf, consultado el 28-06-2011.
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2003-2006 (Nacional) Documento "Estudio Comparativo de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Autonómico y Nacional",

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer,
Disponibles en

- Jackson, S. E., Maslach, C. (1982), "After-effects of job-related stress: families as victims", *Journal of Occupational Behaviour* (3), pp. 63-77.
- Jackson, S. E., Zedeck, S., Summers, E. (1985), "Family life disruptions: effects of job-induced structural and emotional interference", *Academy of Management Journal* 28 (3), pp. 574-586.
- Johnson, A. A. (1995), "The business case for work-family programs", *Journal of Accountancy* 180 (2), 53-58.
- Jones, F., Fletcher, B. C. (1996), "Taking work home: a study of daily fluctuations in work stressors, effects on moods and impacts on marital partners", *Journal of Occupational and Organisational Psychology* 69 (1), pp. 89-106.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., Bretz, R. D. Jr. (1994), "Job and life attitudes of male executives", *Journal of Applied Psychology* 79 (5), pp. 767-782.
- Kalliath, T., Brough, P. (2008), "Work-life balance: a review of the meaning of the balance construct", *Journal of Management and Organization* 14(3), pp. 323-327.
- Kanter, R. (1977), *Work and family in the United States: a critical review and agenda for research and policy*, Sage, Nueva York.
- Kanter, R. (1994), *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, Inc, Nueva York.
- Kauppinen, K., Kandolin, I. (1998), *European Foundation for the Improvement or Living and Working Conditions, Gender and working conditions in the European Union*, Office for official Publication of the European Communities, Luxemburgo..
- Kinnunen, U., Mauno, S. (1998), "Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland", *Human Relations* 51 (2), pp. 157-177.
- Klein, D. (2001), *Women in Advertising. Ten years on*, IPA, Londres.
- Klein, D. (2001), *Women in Advertising. Ten years on*, IPA, Londres.
- Kofman, E. & Raghuram, P. (2006), "Gender and global labour migrations: incorporating skilled workers", *Antipode*, 38 (2), 282-303.
- Korabik, K., Lero, D. S., Ayman, R. (2003), "A multi-level approach to cross cultural work-family research: a micro and macro perspective", *International Journal of Crosscultural Management* 3 (3), pp. 289-303.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998), "Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behaviour – human resources research", *Journal of Applied Psychology* 83 (2), pp. 139-149.

- La Parra, D. (2001), "Contribución de las mujeres y de los hogares más pobre en los cuidados de salud informal", *Gaceta Sanitaria: Organo Oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria* 15 (6), pp. 498-505.
- Larsen, T. P., Taylor-Gooby, P., Kananen, J. (2004), "The myth of a dual-earner society. New policy discourses in European welfare states", en WRAMSOC Project Berlin Conference, 23 y 24 de abril, Berlín, Disponible en <http://www.kent.ac.uk/wramsoc/conferencesandworkshops/conferenceinformation/berlinconferenc/themythofadualearnersociety.pdf>, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Lewis, J. (2006), "Work / family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the UE level and the meaning of gender equality", *Journal of European Public Policy* 13 (3), pp. 420-437.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, BOE 164, de 10 de julio 2001, pp. 24890-24902.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno, BOE 246, de 14 de octubre de 2003, pp. 36770-36771.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE 266, de 6 de noviembre de 1999, pp. 38934-38942.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, BOE 299, de 15 de diciembre de 2006, pp. 44142-44156.
- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, BOE 277, de 19 de noviembre de 2003, pp. 40845-40852.
- Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del impuesto sobre la renta de las personas físicas y por la que se modifican las leyes de los impuestos sobre sociedades y sobre la renta de no residentes, BOE 303, de 19 de diciembre de 2002, pp. 44622- 44662.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, BOE 242, de 7 de octubre de 2009, pp. 84692-84694.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611-12645.
- Lobel, S. A., St. Clair, L. (1992), "Effects of family responsibilities, gender, and career identity salience on performance outcomes", *Academy of Management Journal* 35 (5), pp. 1057-1069.

- Lombardo, E. (2003), "El mainstreaming de género en la Unión Europea", *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, pp. 6-11.
- Lombardo, E., Meier, P. (2006), "Gender mainstreaming in the EU. Incorporating a feminist reading?" *European Journal of Women's Studies* 13 (2), pp. 151-166.
- Loseke, De (2003), *Thinking about social problems: an introduction to constructionist perspectives* (2nd ed.), Aldine de Gruyter, Hawthorne, Nueva York.
- MacDiarmid, S. M. (2004), "(Re)considering conflict between work and family" en Kossek, Lambert, S. (Eds.), *Work and life integration in organizations: new directions for theory and practice*, 19-40, Erlbaum, Mahwah, NJ..
- Mandel, H., Semyonov, M. (2005), "Family policies, wage structures, and gender gaps: sources of earnings inequality in 20 countries", *American Sociological Review* 70 (6), pp. 949-967.
- Mandel, H., Semyonov, M. (2006), "A welfare state paradox: state interventions and women's employment opportunities in 22 countries", *American Journal of Sociology* 111 (6), pp. 1910-1949.
- Marquart, J. (1991), "How does the employer benefit from child care" en Hyde J.S, Exxex M.J. (eds.), *Parental leave and child care*, Temple University Press, Filadelfia.
- Martín Llaguno, M. (2007a), "La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso", *Zer: Revista de Estudios de Comunicación* 22, pp. 429-452.
- Martín Llaguno, M. (2007b), "La mujer en la industria publicitaria. La concentración horizontal en la comunicación comercial", *Anàlisi: Quaderns de Comunicació i Cultura* 35, pp. 95-136.
- Martín Llaguno, M. (2008), "La fuerza laboral de la comunicación comercial. Radiografía del sector publicitario con enfoque de género", *Telos: Cuadernos de Comunicación e Innovación* 75, pp. 141-151.
- Martín Llaguno, M., Beléndez, M., Hernández, A. (2007), *La mujer en las agencias de publicidad. Categorías, especializaciones y conflicto trabajo-familia en las agencias españolas*, Asociación Española de Agencias de Publicidad, Madrid.
- Martín Llaguno, M., Beléndez, M., Hernández, A. (2007), *La mujer en las agencias de publicidad. Categorías, especializaciones y conflicto trabajo-familia en las agencias españolas*, Asociación Española de Agencias de Publicidad, Madrid.
- Martín Llaguno, M., Hernández, A. (2010), "Radiografía de los docentes en publicidad en España. Un estudio psicolaboral con enfoque de género", *Pensar la publicidad: Revista Internacional de Investigaciones Publicitarias* 4 (2), pp. 25-50.

- Martínez, C., Vera, J. Paterna, C. (2002), "Antecedentes del conflicto interrol y su relación de género", *Anales de Psicología* 18 (2), pp. 305-317.
- Matsui, T., Tsuzuki, Y., Onglatco, M. L. (1999), "Some motivational bases for work and home orientation among Japanese college women: a rewards / costs analysis", *Journal of Vocational Behaviour* 54, 114- 126.
- McCombs, M. (2004), *Setting the agenda: the mass media and public opinion*, Polity Press, Cambridge.
- Mellor, E. F. (1986), "Shift work and flexitime: how prevalent are they?", *Monthly Labour Review* 109, pp. 14-21.
- Menaghan, E. G., Parcel, T. L. (1990), "Parental employment and family life: research in the 1980s", *Journal of Marriage and the Family* 52, pp. 1079-1098.
- Milio, N. (1989), *Promoting health through public policy*, Canadian Public Health Association, Ottawa.
- Milkie, M. A., Denny, K, Kendig, S. M., Schieman, S. (2010). "Measurement of the work-family interface: conflict, spillover and balance", en *Work and family encyclopedia*, Sloan Work and Family Research Network, Disponible en http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=16822&area=All, consultado el 12/7/2011.
- Milkovich, G. T., Gomez, L. R. (1976), "Day care and selected employee behaviors", *Academy of Management Journal* 19, pp. 111-115.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011), Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Año 2010, MTIN, Disponible en <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/index.htm>,
- Misra, J., Moller, S., Budig, M. J. (2007), "Work-family policies and poverty for partnered and single women in Europe and North America", *Gender & Society* 21 (6), pp. 804-827.
- Mósesdóttir, L. y Serrano Pascual, A.(2006), "The knowledge based society and its employment and gender challenges" en Mósesdóttir, L., Remery, C. y Serrano Pascual, A.(eds), *Moving Europe towards the Knowledge Based Society and Gender Equality: Policies and Performances*, Brussels: ETUI, pp. 21–48.
- Naciones Unidas. (1995), *Declaración de Beijing y plataforma para la acción. IV Conferencia mundial sobre las mujeres*, Beijing.
- Narayanan, V. K., Nath, R. (1982), "A field test of some attitudinal and behavioural consequences of flexitime", *Journal of Applied Psychology* 67, pp. 214-218.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., Hildreth, K. (1992), "Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences", *Journal of Applied Psychology* 77, pp. 272-279.

- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, BOE 57, de 8 de marzo de 2005, pp. 8111-8114.
- Organización Internacional Del Trabajo. (1981), *Convention on workers with family responsibilities*, n° 156, Ginebra.
- Orpen, C. (1981), "Effect of flexible working hours on employee satisfaction and performance: a field experiment", *Journal of Applied Psychology* 66 (1), 113-115.
- Osterman, P. (1995), "Work/family programs and the employment relationship", *Administrative Science Quarterly* 40, pp. 681-700.
- Otaegui, A. (2004), "El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar", en Escudero, R. (coord.), *La negociación colectiva en España*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- Paoli, P., Merille, D. (2000), *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ten years of working conditions*, Office for official Publication of the European Communities, Luxemburgo.
- Papí, N. (2004), *Conciliación de la vida familiar y laboral en la prensa diaria de la Comunidad Valenciana: el punto de vista de las mujeres*, Tesis Doctoral, Dirección: Ma José Frau y Emilio Feliu, Universidad de Alicante, Departamento de Sociología II, Psicología, Comunicación y Didáctica.
- Papí, N., Cambroner, B. (2011), "Acciones públicas de sensibilización de género. El esfuerzo de la administración regional y local en comunicación publicitaria (1999-2007)", *Pensar la Publicidad: Revista Internacional de Investigaciones Publicitarias* [en prensa].
- Papí-Gálvez, N. (dir.). (2006), *Evaluación del impacto de la conciliación entre la vida familiar y profesional para la igualdad de género: análisis de las acciones específicas de protección social y publicidad, FIPROS 2005-53 Informe del estudio subvencionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Dirección General de la Seguridad Social, Madrid.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., Granrose, C. S. (1992), "Role stressors, social support, and well-being among two-career couples", *Journal of Organizational Behaviour* 13 (4), pp. 339-356.
- Peleteiro, I, Gimeno, A. (coord.) (1999), *La situación de la mujer en la toma de decisiones*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Pierce, J. L., Newstrom, J. W. (1983), "The design of flexible work schedules and employee responses: relations and process", *Journal of Occupational Behaviour*, 4, pp. 247-262.
- Pleck, J. H. (1977), "The work-family role system", *Social Problems* 24, pp. 417-427.

- Reese, S. D., Gandy, O. H., Grant, A. E. (eds.). (2001), *Framing public life: perspectives on media and our understanding of the social world*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah.
- Renshaw, J.R. (1976), "An exploration of the dynamics of the overlapping worlds of work and family", *Family Process* 15, pp. 143-157.
- Renton, A., Macintosh, A. (2007): "Computer supported argument maps as a policy memory", *Information Society Journal* 23 (2), pp. 125-133.
- Repetti, R. L. (1989), "Effects of daily workload on subsequent behaviour during marital interaction: the roles of social withdrawal and spouse support", *Journal of Personality and Social Psychology* 57 (4), pp. 651-659.
- Rindfuss, R. R., Guilkey, D., Morgan, S. P., Kravdal, O., Guzzo, K. B. (2007), "Child care availability and first-birth timing in Norway", *Demography* 44 (2), pp. 345-372.
- Rodgers, F. S., Rodgers, C. (1989), "Business and the facts of family life", *Harvard Business Review* 67, pp. 121-129.
- Rubin, R. S. (1979), "Flextime: its implementation in the Public Sector", *Public Administration Review* 39, pp. 277-282.
- Ryan, C. (1991), *Prime time activism: media strategies for grassroots organizing*, South End Press, Boston.
- Sanik, M. M. (1993), "The effects of time allocation on parental stress", *Social Indicators Research* 30, pp. 175-184.
- Scandura, T. A., Lankau, M.J. (1997), "Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction", *Journal of Organizational Behaviour*, 18, pp. 377-391.
- Schein, V. E. (1993), "The work/family interface: challenging corporate convenient", *Women in Management Review* 8 (4), pp. 22-27.
- Segalen, M. (2004), "Vínculos de parentesco en las familias europeas", en Kertzer, D., Barbagli, M. (comps.), *La vida familiar en el siglo XX. Historia de la familia europea*, vol. 3, Paidós, Barcelona.
- Stier, H., Lewin-Epstein, N., Braun, M. (2001), "Welfare regimes, family-supportive policies, and women's employment along the life-course", *American Journal of Sociology* 106 (6), pp. 1731-1760.
- Stratigaki, M. (2004), "The cooptation of gender concepts in the EU policies: the case of 'reconciliation of work and family'", *Social Politics* 11 (1), pp. 30-56.
- Sullivan, T. J., Thompson, K. S., Wright, R. D., Spady, D. R., Gross, G. R. (1980), *Social problems: divergent perspectives*, John Wiley and Sons, Nueva York.
- Swart, J. C. (1985), "Clerical workers on flextime: a survey of three industries", *Personnel* 62, pp. 40-44.

- Thomas, L. T., Ganster, D. C. (1995), "Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective", *Journal of Applied Psychology* 80, pp. 6-15.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., Lyness, K. S. (1999), "When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior* 54 (3), pp. 392-415.
- Tobío Soler, C. (2002), "Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras", *Reis* 97, 155-186.
- Tobío, C. (2005), *Mujeres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Cátedra, Madrid.
- Tong, Rosemarie (2009), *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction* (3 edición), Westview Press (Perseus Books), pp. 284-285, 289. [ISBN978-0-8133-4375-4](http://www.amazon.com/dp/0813343754).
- Treviño, R., Vidal, E. y Devolver, D. (2009). *Factores e indicadores de vulnerabilidad en la conciliación de empleo y familia*, Estudios FIRPOS. Disponible en <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/121008.pdf>
- Valdés, F., Sobrino, G. M^a, Dilla, M^a J., García, J. C., Molero, M^a L., Otero, L. (2010), "El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en la negociación colectiva", Disponible en http://www.ugt.es/actualidad/2011/mayo/jor-informe_1.pdf, consultado el 28-06-2011.
- Vives-Cases, C., Gil-González, D., Carrasco-Portiño, M., Álvarez-Dardet, C. (2006), "La violencia de género en la agenda del Parlamento español (1979-2004)", *Gaceta Sanitaria: Órgano Oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria* 20 (2), pp. 142- 8.
- Voydanoff, P. (2005), "Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach", *Journal of Marriage and Family* 67 (4), pp. 822-836.
- Walby, S., Gottfried, H., Gottschall, K. y Osawa, M.(eds) (2006), *Gendering the Knowledge Economy: Comparative Perspectives*, Palgrave Publishing: Basingstoke
- Walt G. (1994), *Health policy: an introduction to process and power*, Witwatersrand University Press, Londres.
- Westman, M., Etzion, D. (1995), "Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another", *Journal of Organizational Behaviour*, 16 (2), pp. 169-181.
- Williams, K., Alliger, G. M. (1994), "Role stressors, mood spill-over, and perceptions of work-family conflict in employed parents", *Academy of Management Journal* 37 (4), pp. 837-868.
- Wirth, L. (2001), *Breaking through the glass ceiling. Women in management*, ILO Bureau for Gender Equality (Summary), Ginebra, Disponible en <http://www.ilo.org/public/english/support/publ/pdf/btgc.pdf>, consultado el

Youngblood, S. A., Chambers-Cook, K. (1984), "Child care assistance can improve attitudes and behaviour", *Personnel Administrator* 29 (45-46), pp. 93-95.

Zaller, J. R. (1992), *The nature and origins of mass opinion*, Cambridge University Press, Nueva York.